

**AVENANT N°2 À L'ACCORD DU 20 MAI 1999**  
**RELATIF A LA RÉDUCTION ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES**  
**OETAM**

**ENTRE :**

DALKIA représentée par

Madame Sylvie JÉHANNO, Présidente Directrice Générale

D'une part,

**ET :**

- La Confédération Française Démocratique du Travail – C.F.D.T – Fédération Nationale des salariés de la Construction et du Bois représentée par :

Madame Nathalie DONCIEUX et Monsieur Bruno PRIEUR, Délégués syndicaux

- La Confédération Française de l'Encadrement – C.F.E-C.G.C – Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :

Monsieur Christophe MARCHAND et Monsieur Christian STAUDT, Délégués syndicaux

- La Confédération Générale des Travailleurs – C.G.T – Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, représentée par :

Monsieur Jean-Philippe FRANKE et Monsieur Patrick MOIOLI, Délégués syndicaux

- La Fédération Générale Force Ouvrière Construction – F.O – représentée par :

Monsieur Laurent BIRK et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, Délégués syndicaux

- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes – U.N.S.A – représentée par :

Monsieur Gabriel GRABSKI et Monsieur Didier AHACHE, Délégués syndicaux

D'autre part,

BP  
CS Cn  
1 LB  
7/11

## PRÉAMBULE

Dalkia poursuit sa transformation et son nouveau projet stratégique « CAP 2026 » se déploie autour de trois axes : Décarbonation, Performance, Engagement.

Attirer de nouveaux entrants et fidéliser ses salariés, constitue un enjeu majeur pour réussir dans la durée.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales ont conclu le 23 novembre 2022, un « *Accord social pour accompagner la transformation de Dalkia et reconnaître l'engagement de ses salariés* ».

Les dispositions de cet accord ont pour objectif de mettre en place des mesures permettant à Dalkia de s'adapter au contexte et de se démarquer en tant qu'employeur, en agissant sur les champs de la reconnaissance, du temps de travail et de la qualité de vie au travail.

Aussi, les signataires ont notamment convenu, tout en s'inscrivant dans la continuité de l'« *Accord sur l'aménagement, la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi* » du 20 mai 1999, et son avenant du 6 septembre 2018 applicable aux OETAM, de faire évoluer le dispositif afin d'apporter des réponses à la fois aux besoins relatifs à l'organisation du travail et aux aspirations des salariés concernant leur parcours de vie.

Cette évolution s'appuie sur la volonté de l'entreprise de :

- renforcer son attractivité et la fidélisation de ses salariés grâce à un nouveau dispositif innovant en termes de temps de travail ;
- poursuivre la clarification des aménagements du temps de travail au regard de l'activité de Dalkia ;
- rechercher de la disponibilité dans le strict respect des obligations réglementaires et la préservation de la qualité de vie au travail.

Le présent avenant modifie et complète le dispositif de 2018 précité afin d'y intégrer les évolutions introduites par l'« *Accord social pour accompagner la transformation de Dalkia et reconnaître l'engagement de ses salariés* » du 23 novembre 2022.

**Il a été convenu ce qui suit :**

BP  
Cn  
CS  
2  
LB  
J-11

## Chapitre I : Champ d'application et objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'« *Accord sur l'aménagement, la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi* » du 20 mai 1999 et son « *Avenant à l'accord du 20 mai 1999 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail des OETAM* » signé le 6 septembre 2018.

Il intervient à la suite de la signature de l'« *Accord social pour accompagner la transformation de Dalkia et reconnaître l'engagement de ses salariés* » du 23 novembre 2022, afin d'en rendre les dispositions effectives.

En effet, le Chapitre III de cet accord intitulé « Moderniser le temps de travail et son organisation » introduit des nouvelles dispositions nécessitant l'adaptation des textes antérieurs notamment pour :

- instaurer un nouveau dispositif offrant trois options de durée contractuelle du travail aux salariés ;
- mettre en place un nouvel aménagement du temps de travail adapté à la saisonnalité des activités du « diffus chauffage » et des réseaux de chaleur ;
- homogénéiser la pause méridienne pour les activités opérationnelles.

Les dispositions du présent avenant sont applicables au personnel OETAM de Dalkia S.A.

Son entrée en vigueur ne remet en cause ni l'existence de l'accord du 20 mai 1999, ni celle de son avenant du 6 septembre 2018.

Les dispositions de ces textes, non concernées par les modifications décrites ci-après, restent donc applicables.

Les dispositions modifiées par le présent avenant le sont pour la durée de sa validité (cf. infra Chapitre III).

Outre les textes précités, les dispositions du présent avenant ont vocation à se substituer à toute autre disposition portant sur les mêmes objets qu'elle soit conventionnelle, unilatérale, ou issue d'usages.

## Chapitre II : Dispositions modifiées

Les règles en vigueur dans l'entreprise, relatives au temps de travail et à l'organisation du travail de temps de travail du personnel OETAM sont modifiées selon les dispositions et principes suivants :

### 1. Un dispositif de temps de travail novateur

#### 1.1 Rappel du dispositif prévu par l'avenant du 6 septembre 2018

Depuis « *l'Accord sur l'aménagement, la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi* » du 20 mai 1999, Dalkia a fait le choix de l'annualisation du temps de travail.

D'abord fixée à 34,20h hebdomadaires en moyenne sur l'année, la durée conventionnelle du travail a été portée à 35h en 2018.

L'avenant du 6 septembre 2018 à l'accord du 20 mai 1999 a instauré, pour l'ensemble du personnel OETAM de Dalkia, un nouveau cadre de référence avec une durée du travail fixée à 35h hebdomadaires en moyenne sur l'année, soit 1607h annuelles.

BP  
CS CN  
3  
LB  
FJ

L'activité est depuis organisée sur la base de 37h effectives par semaine, conduisant à l'attribution de 13 jours de RTT<sup>1</sup> par an. Ainsi, les salariés qui ont rejoint Dalkia depuis 2018 ont intégré ce nouveau dispositif.

Les salariés déjà présents aux effectifs de Dalkia au 1<sup>er</sup> octobre 2018 ont eu, quant à eux, la possibilité d'adhérer à ce nouveau dispositif sur la base du volontariat en bénéficiant d'une mesure incitative, ou de continuer à travailler 38h effectives par semaine en bénéficiant de 23,8 jours de RTT.

## 1.2 Un nouveau dispositif ouvrant trois options au salarié

Les parties conviennent que le temps de travail constitue un levier d'attractivité, de motivation et d'attachement à l'entreprise. Elles souhaitent faire évoluer le système actuel pour prendre en compte l'évolution des besoins du salarié dans son parcours de vie.

A cet effet, le présent accord ouvre la possibilité aux salariés OETAM **de choisir entre 3 durées contractuelles du travail** :

- une durée contractuelle de 35h hebdomadaires en moyenne,
- une durée contractuelle de 34,20h hebdomadaires en moyenne,
- une durée contractuelle de 37h hebdomadaires en moyenne.

Le cadre de référence collectif fixant la durée de travail conventionnelle à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur une année, est maintenu.

Les salariés qui le souhaitent auront désormais la possibilité de travailler 37h - c'est-à-dire au-delà de la durée conventionnelle du travail de 35h - avec paiement d'heures supplémentaires structurelles.

Dans le cadre de l'annualisation du temps de travail, l'activité reste organisée comme actuellement, sur une base de 37h effectives ou de 38h effectives par semaine selon le cas, générant l'attribution du nombre de JRTT correspondant à chacune des situations.

Les 3 durées contractuelles proposées seront ouvertes tant aux salariés en poste qu'aux nouveaux entrants dans l'entreprise. Le tableau ci-dessous présente chacune des 3 durées contractuelles de travail, la durée effective hebdomadaire associée et le nombre de JRTT correspondant :

| Durée contractuelle/Organisation de l'activité / Nombre de JRTT correspondant |                                                              |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Durée contractuelle du travail en moyenne hebdomadaire                        | Organisation du travail sur une durée effective hebdomadaire | Nombre de JRTT par an |
| <b>34,20h</b><br>en moyenne sur l'année                                       | 38h                                                          | 23,8 JRTT             |
| <b>35h</b><br>en moyenne sur l'année                                          | 37h                                                          | 13 JRTT               |
| <b>37h</b><br>en moyenne sur l'année                                          | 37h                                                          | 0 JRTT                |

<sup>1</sup> Dont une journée retenue au titre de la journée de solidarité. De même, toute dotation de RTT citée dans le présent accord comprend une journée de solidarité.

### 1.3 Choix du salarié

#### Maintien de la durée contractuelle actuelle ou choix d'une autre option

Chaque salarié OETAM présent dans l'entreprise peut décider de conserver son régime de temps de travail actuel ou d'opter, sur la base du volontariat, pour l'une des options ouvertes par le présent accord.

De la même manière, les salariés au moment de leur embauche auront la possibilité de choisir leur durée de travail contractuelle.

Dans le cadre de ce nouveau système, les choix réalisés par le salarié sont réversibles, dans le respect des règles décrites ci-après.

#### Expression du choix et durée d'engagement

Les salariés ont la possibilité d'exprimer leur choix :

- au plus tard le 1er décembre de l'année N pour les salariés présents dans l'entreprise pour permettre une mise en œuvre au 1er juin de l'année N+1. A titre exceptionnel, pour 2023, les salariés auront la possibilité d'exprimer leur choix jusqu'au 15 janvier pour une mise en œuvre à compter du 1er juin 2023 ;
- au moment de leur embauche pour les nouveaux entrants dans l'entreprise à compter du 1er janvier 2023.

Un formulaire sera mis à disposition par la Direction des Ressources Humaines permettant au salarié d'exprimer son choix, qui sera ensuite formalisé par la signature d'un avenant à son contrat de travail. Cet engagement contractuel est valable pour une période minimale de 4 ans<sup>2</sup>.

Au terme de cette période initiale d'engagement de 4 ans, sauf demande contraire du salarié, l'option qu'il a initialement choisie est reconduite tacitement pour des périodes successives de 2 ans.

### 1.4 Impact de la durée contractuelle choisie sur la rémunération

La rémunération du salarié est fonction de sa durée contractuelle du travail. Pour un même niveau de salaire (taux horaire), le montant du salaire mensuel de base est proportionnel à la quotité de temps de travail.

Ainsi, à chaque modification de sa durée contractuelle du travail, le salaire mensuel de base est recalculé en fonction de la nouvelle durée.

Il est précisé que :

- la « contrepartie financière » de 5% (passage du dispositif « 34,20/38h/23,8 JRTT » à « 35h/37h/13 JRTT ») représentant une augmentation du salaire brut mensuel supérieure à la stricte augmentation de leur durée du travail, est prolongée dans les mêmes conditions que celles prévues en 2018. Un salarié qui a bénéficié de cette « contrepartie financière » et qui fait le choix de revenir à « 34,20/38h/23,8 RTT » verra son salaire mensuel diminué dans la même proportion (5%). En tout état de cause, un salarié de Dalkia ne peut bénéficier de cette « contrepartie financière » plus d'une fois dans sa carrière au service de l'entreprise, que ce soit en application de l'avenant du 6 septembre 2018, ou en application du présent accord.

<sup>2</sup> Dans le cadre du système d'annualisation du temps de travail « un an » correspond à un exercice annuel.

Ainsi, « 4 ans » correspondent à 4 exercices annuels.

CS  
CnBP  
5  
LB  
T.H

- Les salariés dont la durée du travail est actuellement de 34,20h ou de 35h contractuelles hebdomadaires ont désormais la possibilité sur la base du volontariat, d'entrer dans un dispositif « 37h/37h/ 0 JRTT ».

En contrepartie de l'augmentation de leur durée du travail, ces salariés bénéficient d'une augmentation de leur rémunération par le paiement d'heures supplémentaires, en lieu et place des RTT.

Ces heures supplémentaires dites « structurelles » rémunèrent au taux majoré de 25%, les heures réalisées au-delà de la moyenne annuelle de 35h hebdomadaires, dans la limite de 37h hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Pour rappel, conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise, les heures excédentaires constatées en fin de période annuelle donnent lieu à une récupération en temps. Les majorations attachées à d'éventuelles heures supplémentaires sont, elles, payées conformément à la réglementation en vigueur.

## **2. Un nouvel aménagement du temps de travail adapté à la saisonnalité des activités du « diffus chauffage » et des réseaux de chaleur**

### **2.1 Prise en compte de la saisonnalité de certaines activités de Dalkia**

Dès son accord du 20 mai 1999 précité, Dalkia a mis en place un aménagement du temps de travail dans un cadre annuel. Cet accord prévoyait dès l'origine, la possibilité d'organiser le travail en fonction des périodes de haute et de basse activité.

Par le présent accord, les parties entendent prendre effectivement en compte dans l'organisation du travail, le caractère par nature saisonnier de certaines activités de Dalkia, en particulier dans les domaines du « diffus chauffage » et des réseaux de chaleur :

#### **En saison haute**

Lors de la saison haute, il est procédé aux dernières opérations préparatoires à la remise en chauffe, à l'allumage proprement dit, puis à toutes les interventions consécutives aux sollicitations justifiées des clients.

S'agissant des sollicitations des clients ou des bénéficiaires, un pic d'activité entre l'allumage et la fin d'année, puis une stabilisation à un niveau élevé de ces sollicitations jusqu'à la fin de l'hiver, sont régulièrement constatés.

Certaines opérations de type « contrôle réglementaire » sont également réalisées sur la période. Il s'agit aussi de la période pendant laquelle les techniciens procèdent aux réglages permettant l'optimisation des consommations d'énergie (ou l'optimisation de l'utilisation des moyens de production sur les réseaux).

La mise en place d'une organisation saisonnière collective permettra, en outre, de consacrer la fin de la saison haute à la réalisation d'une partie conséquente des opérations de maintenance annuelle.

#### **En saison basse**

Les dernières opérations de maintenance annuelle et les derniers contrôles réglementaires sont réalisés durant la saison basse. Les équipes interviennent également en cas de sollicitation sur les réseaux d'eau chaude sanitaire.

Les parties conviennent en conséquence, d'adapter l'organisation annuelle du travail aux fluctuations de l'activité, en mettant en place un aménagement collectif du temps de travail par alternance de saisons de haute et basse activité, tel que décrit ci-après.

Cn  
6  
BP  
2.11

Cet aménagement du temps de travail tenant compte de la saisonnalité de l'activité s'applique aux techniciens des organisations du diffus chauffage et des réseaux de chaleur. Il s'inscrit dans le cadre réglementaire des articles L3121-41 et suivants du Code du Travail.

## 2.2 Organisation de l'année selon une saison haute et une saison basse

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2023, l'activité est organisée comme suit dans le cadre de l'annualisation du temps de travail :

- une saison haute où la durée du travail hebdomadaire fixée à 40h réparties sur 5 jours (8hx5j)
- une saison basse où la durée du travail hebdomadaire fixée à 32h réparties sur 4 jours (8hx4j)
- une durée journalière du travail fixée à 8h par jour.

Pour les salariés qui ont fait le choix d'une durée de travail annuelle de 35h hebdomadaires en moyenne, 37h effectives, générant 13 JRTT ou 37h hebdomadaires en moyenne générant 0 JRTT, cela revient à travailler :

- ⇒ 32,5 semaines à 40h (semaines hautes) et 19,5 semaines à 32h (semaines basses)
- ⇒ Arrondies à 32 semaines hautes et 20 semaines basses.
- ⇒ La saison haute commence ainsi à la mi-septembre et se termine fin avril.
- ⇒ La saison basse commence ainsi début mai et se termine mi-septembre.

Pour les salariés qui ont fait le choix d'une durée de travail annuelle de 34,20h hebdomadaires en moyenne, 38h effectives, générant 23,8 JRTT, cela revient à travailler :

- ⇒ 39 semaines à 40h (semaines hautes) et 13 semaines à 32h (semaines basses).
- ⇒ La saison haute commence ainsi début septembre et se termine fin mai.
- ⇒ La saison basse commence ainsi début juin et se termine fin août.

Il est précisé que pour tous les salariés, la dotation annuelle et les règles de pose des congés payés et de JRTT sont inchangées.

## 2.3 Planning mensuel d'équipe

L'organisation collective du travail fait l'objet d'un planning mensuel établi par le management et présenté aux équipes, fixant pour chaque technicien de l'équipe concernée les journées travaillées et les journées non travaillées en saison basse (JNT).

Ce planning est communiqué à chaque salarié au plus tard le 25 du mois précédent.

En cas de nécessité de service, le planning d'activité peut être modifié en respectant un délai de prévenance de 5 jours. Ce délai pourra être inférieur à 5 jours en cas d'urgence justifiant la mise en œuvre d'actions préservant le fonctionnement des services et/ou le respect des engagements contractuels.

## 3. Une pause méridienne homogène pour les activités opérationnelles

Les signataires constatent que la durée de la pause méridienne, dont bénéficient les techniciens d'exploitation et de maintenance, n'est pas homogène au sein de Dalkia.

Ils conviennent de généraliser sa durée à une heure au cours du premier trimestre 2023 afin :

- d'optimiser le temps de travail sur la journée ;
- d'améliorer la qualité de vie au travail en avançant ainsi l'heure de sortie ;

*Handwritten notes and signatures:*  
Cn BP  
7  
LP  
T. J.

- de réduire les risques routiers, le nombre de déplacements et les émissions de CO<sub>2</sub>, le technicien ne disposant pas du temps rendant possible un retour au domicile pour prendre son repas.

En conséquence et en application de l'article 25-2 de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, une indemnité de panier sera versée au technicien car il ne dispose pas d'un arrêt de travail d'au moins 2 heures (le midi entre 11 h 30 et 14 h 30), lui permettant de prendre son repas à domicile ou dans une cantine.

Le niveau de l'indemnité de panier est déterminé par les critères de ladite convention collective (taux plein ou taux réduit). Elle est versée dans les conditions conformes à la réglementation URSSAF (soumises ou non à cotisations sociales selon les cas).

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés soumis à des contraintes horaires spécifiques du fait des exigences contractuelles de certains clients.

#### **4. Rappel des durées maximales de travail et des durées minimales de repos**

La mise en place d'une nouvelle organisation du travail doit s'accompagner de la vigilance nécessaire pour s'assurer que la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés sont préservées. Aussi, le management veillera à planifier l'activité dans le respect des règles légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et aux temps de repos.

Ainsi, la durée hebdomadaire du travail ne dépassera pas 45h. La durée maximale quotidienne pourra exceptionnellement excéder 10h, dans la limite maximale de 12h (cf. Article 7.2 de l'avenant précité). Le repos journalier de 11h consécutives (hors astreinte) est garanti à chaque salarié conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur dans l'entreprise.

Les « types et schémas d'organisation de l'astreinte », annexés à « l'Accord relatif à l'organisation de l'astreinte » du 6 septembre 2018, seront mis à jour par voie d'avenant, pour tenir compte de la mise en place de la nouvelle organisation saisonnière du travail et de la réduction de la durée de la pause méridienne.

### **Chapitre III : Dispositions finales**

#### **1. Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.  
Certaines de ses dispositions prendront effet selon le calendrier spécifique précisé le cas échéant.

#### **2. Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter du jour de son entrée en vigueur.

4  
CN BP  
8  
2.11

### 3. Suivi de l'avenant

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le suivi de son application est assuré par le Comité de suivi mis en place dans le cadre de l'« *Accord social pour accompagner la transformation de Dalkia et reconnaître l'engagement de ses salariés* » du 23 novembre 2022.

### 4. Révision

Le présent avenant pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

Par ailleurs, les parties se réservent le droit en cas d'évolution remettant en cause le contenu de tout ou partie du présent accord, d'en réviser les dispositions.

### 5. Dépôt et publicité

Conformément aux articles L2231-6, D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Hauts de France et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

BP  
CS  
CN  
9  
LB  
7.11

Fait à Saint-André, le 30 novembre 2022, en 8 exemplaires originaux

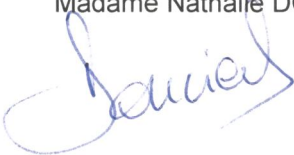
Pour Dalkia S.A

Sylvie JÉHANNO, Présidente Directrice Générale



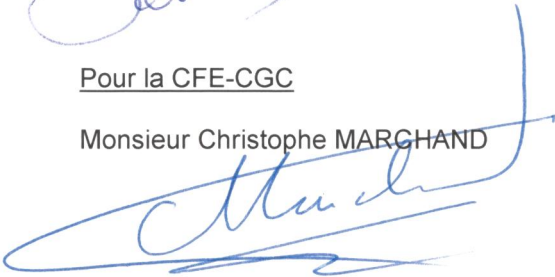
Pour la CFDT

Madame Nathalie DONCIEUX



Pour la CFE-CGC

Monsieur Christophe MARCHAND



Pour la CGT

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Pour FO

Monsieur Laurent BIRK



Pour l'U.N.S.A

Monsieur Gabriel GRABSKI

Monsieur Bruno PRIEUR



Monsieur Christian STAUDT



Monsieur Patrick MOIOLI

Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Monsieur Didier AHACHE