

ACCORD SOCIAL POUR ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DE DALKIA ET RECONNAÎTRE L'ENGAGEMENT DE SES SALARIES

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,



SOMMAIRE

PRÉAMBULE	4
Chapitre I : Champ d'application.....	5
Chapitre II : Améliorer l'attractivité des éléments de reconnaissance	5
1. Une meilleure reconnaissance des contraintes d'activité.....	5
2.1 Astreinte.....	5
2.2 Travaux postés (personnel de quart).....	6
2.3 Travaux programmés le week-end ou jours fériés (hors astreinte).....	6
2.4 Activités réalisées hors heures ouvrables par la DSIN	6
2. Une valorisation des expériences collaborateurs.....	7
3.1 Augmentation de la prime d'ancienneté	7
3.2 Généralisation des primes liées à la performance travaux P6.....	7
3.3 Reconnaissance de la mission tutorale	8
Chapitre III : Moderniser le temps de travail et son organisation	8
1. Un dispositif de temps de travail novateur	9
1.1 Rappel du dispositif prévu par l'avenant du 6 septembre 2018	9
1.2 Un nouveau dispositif ouvrant trois options au salarié.....	9
1.3 Choix du salarié.....	10
1.4 Impact de la durée contractuelle choisie sur la rémunération.....	11
2. Un nouvel aménagement du temps de travail adapté à la saisonnalité des activités du « diffus chauffage » et des réseaux de chaleur.....	11
2.1 Prise en compte de la saisonnalité de certaines activités de Dalkia	11
2.2 Organisation de l'année selon une saison haute et une saison basse	12
2.3 Planning mensuel d'équipe	13
3. Une pause méridienne homogène pour les activités opérationnelles	13
4. Rappel des durées maximales de travail et des durées minimales de repos	13
Chapitre IV : Renforcer la qualité de vie au travail	14
1. Visibilité du parcours professionnel	14
2. Accompagnement managérial	14
3. Qualité de l'environnement de travail.....	15

Handwritten notes and signatures:

- Handwritten "CN" in blue ink.
- Handwritten "CS" in blue ink.
- Handwritten "d" in blue ink.
- Handwritten "BP" in blue ink.
- Handwritten "CB" in blue ink.
- Handwritten "2" in blue ink.
- Handwritten signature in blue ink.

Chapitre V : Dispositions finales..... 15

1. Adaptation des textes en vigueur dans l'entreprise 15
2. Entrée en vigueur de l'accord 16
3. Durée de l'accord 16
4. Suivi de l'accord 16
5. Révision 17
6. Dépôt et publicité 17

Handwritten notes in blue ink:

- BP
- CS
- LB₃
- CN
- Handwritten signature

PRÉAMBULE

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

Pendant les cinq dernières années, l'entreprise a su se moderniser. Les actions menées en termes de croissance, d'efficacité opérationnelle, d'ambition humaine et de développement numérique, ont porté leurs fruits.

Lors de cette période, elle a conclu plusieurs accords collectifs (« Temps de travail », « Astreinte », « Qualité de Vie au Travail » et plus récemment « Télétravail ») qui ont donné de la flexibilité à l'organisation du travail pour toujours mieux répondre, et s'adapter, aux attentes des clients et des salariés.

Elle s'est montrée résiliente, particulièrement aux moments les plus aigus de la crise sanitaire Covid 19, dont elle doit tirer tous les enseignements notamment en termes d'aspirations des salariés présents en son sein ou amenés à la rejoindre.

Face aux défis qui l'attendent, Dalkia se trouve aujourd'hui confrontée à des risques pour son développement, liés aux conditions du marché, notamment celui du travail : les tensions sont importantes sur les ressources et les compétences, et la concurrence est vive.

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

Pour ce faire, Dalkia ambitionne d'offrir un dispositif social :

- moderne et créateur de cohésion sociale, de motivation, d'attachement à l'entreprise et de bien-être au travail ;
- apportant des réponses à la fois aux besoins relatifs à l'organisation du travail et aux aspirations des salariés concernant leur parcours professionnel et de vie ;
- porté par un management bienveillant et à l'écoute, responsabilisant les salariés, développant le travail collaboratif, favorisant les moments d'échange et de partage dans le respect de la diversité.

Aussi, les signataires conviennent que les dispositions du présent 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 (amélioration de la rémunération globale, meilleure reconnaissance des contraintes d'activité, valorisation des expériences collaborateur) ;
- du temps de travail (fluctuation de l'activité, aménagements différenciés, prise en compte des besoins individuels au cours de la vie) ;
- de la qualité de vie au travail (accompagnement du changement, parcours professionnels, équilibre vie professionnelle/vie privée, qualité des espaces de travail...).

Il a été convenu ce qui suit :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CN", "BP", and a small "4" at the bottom left of the signature area.

Chapitre I : Champ d'application

Le présent accord d'entreprise est applicable à l'ensemble des salariés de Dalkia S.A, quels que soient leur catégorie professionnelle ou leur domaine d'activité.

Toutefois, il entend apporter des réponses adaptées en tenant compte des spécificités propres à certaines activités ou métiers ainsi que de la diversité des organisations et situations de travail au sein de l'entreprise.

Aussi, certaines dispositions du présent accord concernent l'ensemble du personnel de Dalkia, et d'autres sont applicables à des personnels ciblés.

Cet accord s'inscrit dans le corpus conventionnel applicable au personnel de l'entreprise. Les signataires conviennent que sa mise en œuvre effective nécessite l'adaptation de certains accords d'entreprise en vigueur. Ils s'engagent à réviser ces accords collectifs pour y intégrer les dispositions du présent accord et en assurer l'application (cf. Chapitre V).

Chapitre II : Améliorer l'attractivité des éléments de reconnaissance

Comme indiqué au préambule, les enjeux de fidélisation du personnel et de recrutement de nouveaux entrants sont majeurs pour faire face aux défis à relever par Dalkia. Qu'elle soit financière ou non financière, la reconnaissance joue un rôle important dans la motivation des salariés. Les dispositions ci-dessous visent à améliorer la rémunération globale, à valoriser les contraintes d'activité et les missions particulières, à marquer de l'attention aux salariés fidèles et expérimentés.

1. Une meilleure reconnaissance des contraintes d'activité

2.1 Astreinte

Le cœur de métier de Dalkia est d'assurer la conduite et la maintenance des installations qui lui sont confiées. Dans ce cadre, les interventions pour la mise en sécurité des biens et des personnes sont incontournables hors heures ouvrables.

Pour garantir un fonctionnement pérenne et optimal des installations, une organisation du travail incluant l'exercice d'une astreinte a été mise en place.

Le technicien d'astreinte doit pouvoir intervenir rapidement ; cette contrainte de disponibilité est notamment rémunérée par l'attribution d'Unités de Base (UB), sachant qu'une heure d'astreinte correspond à une UB. Il est précisé que le dimanche et les jours fériés, une heure d'astreinte équivaut à deux UB.

Les parties souhaitent mieux reconnaître cette contrainte en prenant une disposition plus favorable que celle négociée au niveau de la branche FEDENE, **en augmentant de 6,56 % le montant actuel de l'UB**. S'élevant à 1,22€ bruts depuis le 1^{er} juillet 2022, **l'UB est ainsi portée à 1,30€ bruts** à compter du 1^{er} janvier 2023.

Par ailleurs, et pour tenir compte de la montée en puissance de l'utilisation des outils numériques, la Direction s'engage à mener une étude sur la rétribution des interventions réalisées à distance par les techniciens, pendant l'astreinte.

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- Top right: "CN" (likely for Cédric N...)
- Bottom right: "BP" (likely for B... P...)
- Bottom right: "LB" (likely for L... B...)
- Bottom right: "5" (likely a page number)
- Bottom right: A large handwritten signature.

2.2 Travaux postés (personnel de quart)

Le personnel de groupe II, affecté à un travail posté, se voit attribuer une prime de quart dont la valeur unitaire diffère selon qu'il s'agit d'un poste de jour, de nuit ou de week-end.

Les parties entendent mieux reconnaître les contraintes engendrées par ce régime de travail ; les différentes primes de quart Dalkia sont ainsi **revalorisées de 7,1%** à compter du 1^{er} janvier 2023 :

- prime de quart de jour : 4,50€ bruts
- prime de quart de nuit : 9,00€ bruts
- prime de quart de week-end : 13,50€ bruts.

En complément, la Direction s'engage à initier d'ici la fin de l'année 2022, une étude sur le travail en 3X8 et la reconnaissance des responsabilités et des contraintes des chefs de quart.

2.3 Travaux programmés le week-end ou jours fériés (hors astreinte)

Les interventions programmées le week-end ou jours fériés qui ne relèvent pas de l'astreinte, sont régies par « *l'Accord sur les organisations spécifiques du samedi après-midi, dimanche et jours fériés* », signé le 23 décembre 1999.

Les parties constatent que, en application de l'article 1 de cet accord, lesdites interventions sont rémunérées comme suit :

« *Le paiement d'une majoration calculée sur la base de 50% du taux horaire de base par heure de travail effectif effectué le samedi après-midi, et de 100% du taux horaire de base le dimanche ou les jours fériés qui ne coïncident pas avec un dimanche. Cette majoration vient s'ajouter à celles prévues par la loi ou la convention collective.* »

Les signataires conviennent, à compter du 1^{er} janvier 2023, de :

- substituer à la majoration prévue par l'accord, une prime forfaitaire de travaux programmés hors astreinte, dont le montant est fixé comme suit : pour chaque intervention, le montant de la prime d'intervention programmée hors astreinte est de 20€ bruts le samedi (matin ou après-midi), et de 40€ bruts le dimanche et jour férié.
- payer ces heures d'intervention (et les majorations d'heures supplémentaires associées) en lieu et place de leur récupération en temps.

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif nécessite la révision de « *l'Accord sur les organisations spécifiques du samedi après-midi, dimanche et jours fériés* » précité. Les parties s'engagent donc à le modifier par voie d'avenant.

2.4 Activités réalisées hors heures ouvrables par la DSIN

Pour assurer les engagements de service de la Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN), la Direction s'engage à mettre en place, à compter du prochain exercice, un dispositif permettant de reconnaître et rétribuer les activités réalisées hors heures ouvrables par certains cadres de la DSIN, qu'elles soient ou non programmées.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- Handwritten "CN" in blue ink.
- Handwritten "BP 14" in blue ink.
- Handwritten "4" in blue ink.
- Handwritten "6" in blue ink.
- Handwritten signature in blue ink.

2. Une valorisation des expériences collaborateurs

3.1 Augmentation de la prime d'ancienneté

Pour reconnaître les salariés, cadres et non cadres, dont l'expérience professionnelle constitue un atout pour l'entreprise au regard du niveau de professionnalisme acquis et de la transmission des savoirs, les parties conviennent de procéder à **une augmentation de la prime d'ancienneté au-delà de 25 ans**.

Pour rappel, la prime d'ancienneté est instituée par la Convention collective¹. Ses dispositions sont complétées pour Dalkia par « l'Accord groupe compagnie Générale de Chauffage prime d'ancienneté », signé le 23 octobre 1997, qui prévoit une condition d'éligibilité plus favorable (dès 2 ans d'ancienneté contre 3 ans dans la convention collective), et une grille de taux applicables plus favorable également.

Un avenant à cet accord a été signé le 18 février 2022 revalorisant la prime d'ancienneté pour les salariés ayant acquis entre 6 et 10 ans d'ancienneté.

Dans le cadre du présent accord, **la prime d'ancienneté au-delà de 25 ans d'ancienneté est augmentée**, selon la grille suivante :

Prime d'ancienneté : taux applicable en fonction du nombre d'années d'ancienneté Revalorisation issue de l'avenant du 18 février 2022 Revalorisation au titre du présent accord			
Ancienneté acquise	Pourcentage	Ancienneté acquise	Pourcentage
2 ans	10%	11 ans	70%
3 ans	20%	12 ans	75%
4 ans	30%	13 ans	80%
5 ans	40%	14 ans	85%
6 ans	50%	15 ans	90%
7 ans	55%	20 ans	95%
8 ans	60%	25 ans	100%
9 ans	65%	27 ans	105%
10 ans	70%	29 ans	110%

La mise en œuvre de cette modification, au 1^{er} janvier 2023, nécessite un nouvel avenant de « l'Accord groupe compagnie Générale de Chauffage prime d'ancienneté » précité.

3.2 Généralisation des primes liées à la performance travaux P6

Afin de poursuivre l'amélioration de la performance Travaux P6, les parties conviennent de mettre en place un dispositif incitatif dans toutes les régions de Dalkia. Il n'est conditionné à aucun résultat collectif.

¹ Convention collective des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (article 26 de la Convention Collective OETAM et article 8 de la convention Cadres).

Handwritten signatures and initials: CN, CS, BP, CB, 7, e.

Il comporte deux volets :

- **une prime attribuée à chaque technicien apporteur d'affaires**, qui aura signalé un besoin de travaux sur Hercule mobile, dès lors que les travaux auront été commandés par des clients externes, réalisés, facturés et encaissés. Cette prime sera calculée sur la base d'un pourcentage de la marge brute P6 réalisée sur les affaires apportées.
- **un bonus attribué aux conducteurs de travaux et aux managers non cadres** en charge de vendre et de piloter des travaux P6, en fonction d'un objectif individuel et annuel en termes d'atteinte de chiffre d'affaires et de marge brute P6.

Une note d'application interne décrivant précisément le dispositif (objectifs, modalités de calcul, modalités de versement) sera diffusée pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023.

3.3 Reconnaissance de la mission tutorale

Dalkia accueille un nombre important d'alternants chaque année ; elle entend ainsi contribuer à la formation des jeunes et à leur accompagnement vers l'emploi au sein de l'entreprise.

Les alternants constituent en effet un levier essentiel de pourvoi des postes par des embauches.

Chaque alternant doit bénéficier d'un suivi et d'un accompagnement de qualité. L'engagement et la disponibilité du tuteur jouent un rôle notable dans la réussite à la fois scolaire et professionnelle.

Les parties souhaitent reconnaître cette mission à travers :

- un accompagnement par la formation pour perfectionner la technique pédagogique ;
- la mise à disposition d'outils permettant de suivre le parcours de l'alternant et la relation avec l'école, d'évaluer ses compétences, de mettre en œuvre des actions de progrès ;
- la reconnaissance de cette mission dans le cadre de l'évaluation du professionnalisme ;
- l'organisation d'événements pour un partage entre pairs ;
- l'attribution d'une prime versée à la fin du contrat, pouvant aller jusqu'à 500€ bruts :
 - 200€ pour l'accompagnement au quotidien et le suivi de l'alternant
 - 200€ supplémentaires en cas d'obtention du diplôme
 - 100€ supplémentaires si l'alternant est embauché chez Dalkia.

La prime tutorale prend effet à compter du 1^{er} janvier 2023.

Chapitre III : Moderniser le temps de travail et son organisation

Les parties signataires conviennent de faire évoluer le dispositif en vigueur défini par « *l'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.

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.

Aussi, les signataires s'engagent à réviser l'avenant du 6 septembre 2018 précité afin d'y intégrer les dispositions et principes suivants :

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner:

- Handwritten "CN" in blue ink.
- Handwritten "cs" in blue ink.
- Handwritten "BP" in blue ink.
- Handwritten "4" in blue ink.
- Handwritten "8" in blue ink.
- Handwritten signature in blue ink.

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.

L'activité est depuis organisée sur la base de 37h effectives par semaine, conduisant à l'attribution de 13 jours de RTT² 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^{er} 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 :

² 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.

CN

CF
BP
9
43

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
34,20h en moyenne sur l'année	38h	23,8 JRTT
35h en moyenne sur l'année	37h	13 JRTT
37h en moyenne sur l'année	37h	0 JRTT

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 ans³.

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.

³ 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.

CM
BP
10
L3

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.

- 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 :

Handwritten signatures and initials: CN, CS, BP, and a signature with 11 below it.

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.

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^{er} juin 2023 (cf. Chapitre III, 5 sur la période d'annualisation du temps de travail), 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.

Handwritten notes and initials:

- 4
- Bp
- 12
- LB
- CS
- CN

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 ;
- de réduire les risques routiers, le nombre de déplacements et les émissions de CO₂, 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 de 2018 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

CN
CS
BP 13
LB

en place de la nouvelle organisation saisonnière du travail et de la réduction de la durée de la pause méridienne.

Chapitre IV : Renforcer la qualité de vie au travail

« La Qualité de Vie au Travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué » (« Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 Qualité de vie au travail »).

En regard de cette définition, les dispositions décrites dans les chapitres précédents sont de nature à agir sur la qualité de vie au travail (reconnaissance des contraintes d'activité, prise en compte des parcours de vie, valorisation des expériences, réduction de la pause méridienne, ...).

D'autres facteurs ont une influence sur le ressenti du salarié en la matière ; ils font l'objet des dispositions ci-après.

1. Visibilité du parcours professionnel

Dalkia est engagée dans une démarche de reconnaissance des potentiels et des compétences.

Les parties conviennent de l'importance de donner des perspectives de carrière aux salariés pour maintenir leur motivation et leur engagement.

Ces perspectives méritent d'être mieux mises en visibilité afin de susciter l'envie, pour les uns, de rejoindre l'entreprise et pour les autres, d'y rester avec un parcours professionnel correspondant à leurs aspirations.

A titre d'exemple, la création récente (dans la filière Opérations) des emplois repères de référent technique et de référent opérationnel, marque la volonté de clarifier les rôles et responsabilités et de créer un parcours professionnel motivant pour le technicien qui en a l'ambition et le potentiel.

De même, des travaux ont été menés dernièrement pour identifier, reconnaître et valoriser les métiers et les compétences des technicien(ne)s qui se mobilisent dans un domaine particulier (froid, électricité, automatisme, vapeur,...) pendant une majeure partie de leur activité professionnelle

D'autres parcours sont à instruire et à mettre en œuvre dans les différentes filières. Ces travaux se nourriront notamment des réflexions sur l'évolution des métiers et des compétences.

2. Accompagnement managérial

Le soutien managérial auprès des salariés est une valeur forte et réaffirmée. Le manager s'attache à être à l'écoute, à faire preuve de bienveillance et à entretenir une relation de confiance.

Il doit prendre en compte le fait que chaque individu réagit différemment au changement, de quelque nature que ce soit.

Il a notamment comme responsabilité de donner le sens des décisions et des projets d'entreprise.

Dalkia déployant une nouvelle stratégie, le manager s'assure que chaque membre de son équipe s'en est approprié les contours et les objectifs. Il lui reviendra de faire des points d'étape.

De même, lors du déploiement de nouveaux outils, le manager vérifie que les actions collectives de sensibilisation voire de formation permettent une utilisation rapide par chacun ; dans le cas contraire, il veille à ce que le salarié bénéficie d'un accompagnement individualisé.

Le bien-être au travail trouve également sa source dans la qualité des relations de travail. Toutes actions, formelles ou informelles permettant son renforcement, sont encouragées, par exemple à travers des moments de convivialité.

La Direction s'engage à renforcer le dispositif d'accompagnement des managers afin de leur permettre de bien conduire le changement, de prévenir les risques psychosociaux, de changer le regard sur la diversité et l'inclusion.

Il lui sera également donné les outils permettant de dialoguer avec transparence sur les différents éléments de rémunération.

3. Qualité de l'environnement de travail

Les signataires s'accordent sur l'importance de la qualité de l'environnement de travail.

Concernant les locaux (bases de vie, bureaux...), et plus particulièrement ceux de Dalkia, chaque nouveau chantier ou nouvel aménagement devra prendre en compte (dès l'origine du projet) tous les usages, règles de sécurité, dimensions d'inclusion (locaux hommes et femmes) et d'accessibilité (notamment pour tenir compte des situations de handicap), en travaillant très en amont et de façon transverse avec la DTGP.

Une vigilance sera apportée sur la prise en compte des remarques, des attentes et des avis des usagers des futurs locaux ainsi que des représentants du personnel, afin d'éviter les correctifs ultérieurs.

Même si la marge de manœuvre est plus limitée sur les locaux mis à disposition par les clients, il convient néanmoins de relayer auprès d'eux les éventuelles difficultés constatées par Dalkia.

Avec l'évolution des modes de travail, les environnements de travail se modernisent. Des espaces dits dynamiques voient le jour chez Dalkia. Ils ont notamment pour objectif de « Travailler autrement » en proposant aux collaborateurs un autre environnement de travail que les espaces de bureaux classiques : lieux dédiés à la concentration, lieux favorisant le travail collaboratif, lieux de confidentialité... Les problématiques spécifiques à ce type d'espace sont à prendre en compte, en particulier le bruit et la luminosité.

Dans la conduite de ces projets, un soin particulier sera apporté à la communication et à l'écoute des salariés.

Chapitre V : Dispositions finales

1. Adaptation des textes en vigueur dans l'entreprise

Du fait de sa finalité rappelée en préambule, le présent accord n'est pas limité à un objet unique, il aborde plusieurs dimensions autour de la reconnaissance, du temps de travail et de la qualité de vie au travail.

Handwritten signatures and initials: CN, CS, BP¹⁵, CB, and a blue mark.

Tout en mettant en place de nouveaux dispositifs, il s'inscrit dans le corpus conventionnel applicable au personnel de l'entreprise. Aussi, les parties signataires conviennent que sa mise en œuvre effective nécessite la révision d'accords d'entreprise en vigueur afin d'y intégrer les dispositions développées aux chapitres précédents.

Il s'agit des accords suivants :

- « *Accord sur l'aménagement, la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi* », du 20 mai 1999 et ses avenants du 6 septembre 2018 « *Avenant relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail des OETAM* », « *Accord relatif à l'organisation de l'astreinte* » du 6 septembre 2018, plus précisément son annexe relative aux « types et schémas d'organisation de l'astreinte »
- « *Accord sur les organisations spécifiques du samedi après-midi, dimanche et jours fériés* » du 23 décembre 1999
- « *Accord Groupe Compagnie Générale de Chauffe prime d'ancienneté* » du 23 octobre 1997.

Les parties signataires s'engagent à modifier les textes suscités par voie d'avenant.

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

2. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

Certaines de ses dispositions prendront effet selon le calendrier spécifique précisé dans l'accord le cas échéant.

La Direction s'engage sur un dispositif de communication permettant une bonne compréhension de tous des différentes dispositions de l'accord et un déploiement dans les meilleures conditions.

3. Durée de l'accord

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

4. Suivi de l'accord

Un Comité de suivi composé de représentants des signataires de l'Accord est mis en place (2 représentants par organisation syndicale signataire, et a minima un membre de la DRH et un membre de la Direction des Opérations).

Ce comité s'assure de la bonne mise en œuvre de l'Accord et traite les éventuelles difficultés d'application. Pour ce faire, il sera réuni a minima en septembre 2023, à l'issue de la première année complète d'application, et 6 mois avant l'échéance du terme de l'accord.

Handwritten signatures and initials: BP, LB, CM, and others.

5. Révision

Le présent accord 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.

6. 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.

Fait à Saint-André, le **23** novembre 2022, en 8 exemplaires originaux

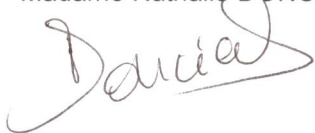
Pour Dalkia S.A

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

Monsieur Bruno PRIEUR



Monsieur Christian STAUDT



Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO

Monsieur Laurent BIRK



Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Pour l'U.N.S.A

Monsieur Gabriel GRABSKI

Monsieur Didier AHACHE

Handwritten notes in blue ink:

- LB
- CS
- BP
- CN
- 18
- A small blue checkmark or signature at the bottom.