

ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2025-2027 **DES SOCIÉTÉS D'EXPLOITATION DU PÉRIMÈTRE** **« DALKIA »**

ENTRE :

DALKIA représentée par

Madame Sylvie JÉHANNO, Présidente-Directrice Générale,

Dûment mandatée et habilitée à l'effet des présentes par les Gérants, les Présidents Directeurs Généraux et/ou les Directeurs Généraux pour les sociétés reprises ci-dessous, qui constituent le « **Périmètre** » de l'accord.

Sociétés sans personnel

- AGRIVALSEINE ENERGIE 841 686 900	- DALAE (DALKIA ALES ENERGIE) 519 136 485	- ENERG'ISS 880 421 557
- ALENCON ENERGIE BOIS 798 026 274	- DALKIA ATLANTIQUE SERVICES 379 196 181	- ENERLAY 529 212 284
- ARGEVAL 521 776 302	- DALKIA BIOGAZ 493 129 886	- ENERLIS 529 211 989
- ARTOIS ENERGIE 428 723 316	- DALKIA BIOGAZ COLONARD 533 660 114	- ENERUNGIS 880 419 411
- BAGEOPS 529 239 550	- DALKIA BIOGAZ VALODUO 512 300 740	- ESTIA RESEAUX DE CHALEUR 497 905 992
- BAYEUX ENERGIE 491 325 403	- DALKIA BIOMASSE ANGERS 513 474 908	- FALAISE ENERGIE 444 485 098
- BELENA 519 112 999	- DALKIA BIOMASSE RENNES 513 474 882	- FAVERGES ENERGIES (ex SVD 85) 798 066 809
- BERJALIA 802 961 920	- DALKIA BIOMASSE TOURS (SBT) 513 474 916	- GEMKIA 452 413 495
- BIOMASSE ENERGIES HERBIGNAC (BEH) 750 702 334	- DALKIA CENTRE OUEST INVESTISSEMENT (DCOI) 529849390	- GEOFORT 518 940 028
- BOIS ENERGIE FRANCE 440 475 887	- DCUA (DALKIA CHAUFFAGE URBAIN D'ALLEVARD 522 140 276	- GEOVAL 515 260 107
- BOISMARINE 532 106 085	- DIJON ENERGIES 523 477 297	- GEOVIVA 798 066 841
- BRETEUIL ENERGIE 521 913 756	- EC BLOIS (ECO CHALEUR DE BLOIS 821742582	- GESPACE FRANCE 354 098 170
- CAEN SUD (RESEAU DE CHALEUR URBAIN CAEN SUD) 529 212 185	- ECLYDE 887 572 287	- GRAND PARIS SUD ENERGIE POSITIVE (GPSEP) 798 026 233
- CANTELEU ENERGIE 535 045 884	- ECOLIANE 532 078 847	- HORIZONS FONTENOY SEGUR 800 250 409
- CHARLEVILLE ENERGIE 798 025 359	- ELM OPERATION 821 693 355	- ICEIS 491 452 835
- CLERVIA 518 988 480	- ENEA (ENERGIE NEVERS AGGLOMERATION) 799 292 206	- INDUSTRIE SERVICES IDF 332 455 500
- CLUSES ENERGIES (SVD 92) 841 686 686	- ENEBIO 904 715 612	- LA BOISOURCE (ex SVD 87) 841 247 588
- COCHAREC (COMPAGNIE DU RESEAU DE CHALEUR DE CHATILLON) 342 363 231	- ENERGIE FLANDRE 531 762 870	- LA CRAU ENERGIES VERTES 751 304 270
- COGE SANTE LILLE 438 182 263	- ENERGIE GRAND LITTORAL (EGL) 434 153 136	- LENS BIOMASSE ENERGIE 529 212 227
- COGERI (COMPAGNIE POUR LA COGENERATION DE RIXHEIM)) 420 287 245	- ENERGIE NOUVELLE DE NICE (ENN) 841 687 221	- LISIEUX ENERGIE 498 660 646
- CPE (CANTOPERDRIX PRODUCTION ENERGETIQUE CPE) 493 537 591	- ENERGIE SARREGUEMINES CONFLUENCES 798 025 300	- LNC (LA NORMANDE DE COGENERATION) 421 118 894
- CREIL ENERGIE 517 759 601		- LOUVIERS ENERGIE 523 779 510
- CUA (CHAUFFAGE URBAIN D'AUTUN) 312 099 633		- MALT ENERGIES 428 676 910
		- MAUBEUGE ENERGIE RENOUVELABLE 798 066 924
		- MEVIA 478 989 460
		- MONS ENERGIE 441 783 362
		- MONTARGIS ENERGIES 508 618 196
		- NEO - NEMOURS ENERGIE ORGANISATION 521 942 284)
		- NIMERGIE 529 239 584
		- NSO ENERGIE 523 786 937
		- OBM (OPTIMEGE BUILDING MANAGEMENT) 509 534 731
		- PERIN FRERES 785 420 720

ARM
BP CB
8 W
D-11

- PES (PURPAN ENERGIES SANTE) 535 271 613
- PNME (PORT NEUF MIREUIL ENERGIES) 539 659 581
- R ENERGIES 493 537 716
- RESOCEANE 788 585 438
- RESONOR (SOCIETE DE REALISATION ET DE GESTION DU RESEAU DE CHALEUR DELA METROPOLE NORD) 328 898 325
- RESOP (RESEAU OUEST PARISIEN) 330 458 530
- ROANNE ENERGIE 821 293 693
- ROUEN GRAMMONT ENERGIE 498 164 755
- SARCELLES INVESTISSEMENTS 489 139 865
- SCEVIA 529 251 068
- SEDAN ENERGIE 841 687 007
- SEINERGIE 798 011 110
- SERVICES ENERGÉTIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX DE VANDOEUVRE (SEEV) 497 505 719
- SEVRAN ENERGIE BIOMASSE (SEBIO) 523 778 603
- SOCIETE D'EXPLOITATION DU CHAUFFAGE URBAIN D'AUTUN (SECUA) 420 757 031
- SOCIETE DE CHAUFFAGE DES BORDS DU CHER (SCBC) 654 801 315
- SOCIETE DE CHAUFFAGE URBAIN DE CRETEIL (SCUC) 413 513 672
- SOCIETE DE CHAUFFAGE URBAIN DE MAZAMET (SCUM) 504 162 603
- SOCIETE DE CLIMATISATION DE SURESNES (SOCLIS) 303 688 261
- SOCIETE DE COGENERATION DE PICARDIE (SOCOPIC) 424 432 722
- SOCIETE DE DEVELOPPEMENT ENERGETIQUE DE LA VALLEE DE LA ROSSELLE (SODEVAR) 414 271 528
- SOCIETE DE DISTRIBUTION DE CHALEUR DE LIMOGES (SDCL) 775 716 541
- SOCIETE DE DISTRIBUTION DE CHALEUR DE LIMOGES-BEAUBREUIL (SDCLB) 316 000 298
- SOCIETE DE GESTION ET D'INGENIERIE DE RESEAUX (SOGIRE) 378 843 296
- SOCIETE DE VALORISATION DE L'ENERGIE (VALENERG) 392 319 315
- SOCIETE DE VALORISATION DE L'ENERGIE ILE-DE-FRANCE CHAMPAGNE-ARDENNE (VALENERGIA) 392 494 258
- SOCIETE FLEURY CHAUFFAGE (SOFLEC) 086 880 259
- SOCIETE GENERALE THERMIQUE (SOGETH) 316 155 662
- SOCIETE MANTAISE D'EXPLOITATION DE CHAUFFAGE (SOMEC) 632 045 167
- SOCIETE NARBONNAISE DE CHAUFFAGE (SNDC) 864 801 527
- SOCIETE THERMIQUE DE L'ALMONT (STHAL) 308 218 924
- SOCIETE THERMIQUE DE ROYAT 497 631 333
- SOCIÉTÉ VALMY DÉFENSE 17 - SVD17 493 467 591
- SOCIETE VALMY DEFENSE 41 - SVD 41 523 477 206
- SOCIÉTÉ VALMY DÉFENSE 66 - SVD 66 788 585 479
- SOCIETE VALMY DEFENSE 82 - SVD 82 798 206 512
- STELVIA 529 212 078
- SYNER'GIE 821592623
- TENDEM-TRANSPORT ENERGIE DE MENDE 517 649 042
- THERMEVRA 788 585 594
- TOULOUSE ENERGIE DURABLE 819 374 463
- VAULX EN VELIN VILLEURBANNE ENERGIES (V3E) 841 686 686
- VENISSIEUX ENERGIES 518 831 854
- VIC MONTANER ENERGIE BOIS 788 585 545
- VILLAE 483 369 682
- VY ENERGIES 798 066 759
- W ENERGIES 523 786 978

Sociétés avec Personnel

- DALKIA 456 500 537
- ECB (ECO CHALEUR DE BREST) (ex DNF) 523 259 224
- EFFICACITE DALKIA DATA CENTER (EDDC) 798 025 334
- ETUDES ENERGETIQUES ET REALISATIONS DE TRAVAUX DE L'EST (2 ERT) 523 787 018
- HAGUE ENERGIE 521 983 783
- SARCELLES ENERGIE 487 479 362
- SOCIETE MULTISERVICES DE SAINT-QUENTIN EN YVELINES (SOMUSSY) 327 192 779
- SOCIETE URBAINE DE CLIMATISATION (SUC) 450 639 505

ALM
LB
BP
F. J. L.

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 Adélino ROSADO MARQUES 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

D'AUTRE PART,

Étant précisé que :

- Pour les sociétés disposant d'un Comité Social et Économique (CSE), l'accord pourra être conclu selon l'une des modalités prévues aux articles L.3312-5 et suivants du Code du Travail.
- Pour les sociétés disposant de Délégués Syndicaux, ces derniers devront avoir donné mandat aux Délégués Syndicaux Central et National de Dalkia représentant la même organisation syndicale, aux fins de négocier et éventuellement signer l'accord concerné.
- Pour les sociétés ne disposant pas de CSE, il sera procédé, conformément à l'article L.3323-6 du Code du travail, à une consultation du personnel par voie de ratification, statuant à la majorité des 2/3.

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

ARM
BP CB
JH
2

Préambule

Par le présent accord relatif à l'intéressement, Dalkia réitère sa volonté d'associer ses salariés aux résultats de l'entreprise.

Les signataires s'accordent sur les principes suivants :

- . La mobilisation des salariés, au service de la performance collective, s'appuie sur leur bonne connaissance des axes stratégiques prioritaires et des attendus en termes de performance.
- . La qualité de la communication en la matière constitue donc un élément essentiel afin que chacun puisse facilement faire le lien entre son activité au quotidien et les impacts de cette activité sur la performance globale de l'entreprise, et en conséquence sur l'intéressement.
- . L'intéressement étant identifié comme un facteur d'attractivité et de fidélisation, le mécanisme de calcul et de distribution doit être aisé en termes d'appropriation et de mise en œuvre.
- . Le dispositif doit être stable ; le présent accord a ainsi une durée de trois ans (cf. article 12 ci-dessous).

Sur la base de ces principes, la Direction et les organisations syndicales ont mis en place en 2022, un nouveau dispositif d'intéressement, profondément modifié par rapport au précédent.

Ce dispositif plus simple et plus lisible pour les salariés a permis de mieux prendre en compte la contribution des équipes à la performance globale de l'entreprise et d'augmenter le montant moyen des primes d'intéressement distribuées sur la période.

Partant de ce constat partagé, les signataires ont décidé de reconduire l'architecture de l'accord précédent, tout en adaptant certains critères de performance à l'évolution des objectifs opérationnels.

Aussi, les signataires conviennent de :

Reconduire un mécanisme simple :

- ❖ **Une masse distribuable** égale à un pourcentage de la masse salariale déclarée l'année de l'exercice concerné.
- ❖ **Une masse à distribuer** constituée d'une part nationale et d'une part locale : la part nationale mesurant la performance financière de l'entreprise - **au « Périmètre » de l'accord** - et reposant sur un critère unique relatif à la réalisation de l'EBITDA ; la part locale mesurant, quant à elle, la performance globale au plus près du terrain.
- ❖ **Un système de points**, permettant de calculer la prime individuelle, répartis entre une part nationale (50 points) et une part locale (50 points). Concernant la part locale, les points se répartissent entre plusieurs critères (voir ci-dessous).

. **Retenir, pour la part locale, un nombre limité de critères** clairs, facilement mesurables et motivants pour les équipes et répartis sur deux niveaux :

- ❖ **2 critères (obligatoires) au niveau du Centre Opérationnel et deux critères au niveau de l'Unité d'Exploitation** choisis parmi une liste de 6. Le panel de critères figurant en annexe 1 du présent accord doit permettre à chaque Unité d'Exploitation de se mobiliser sur des objectifs en corrélation avec son activité.
- ❖ **Le nombre de points le plus important de la part locale est affecté au critère santé sécurité** (niveau Centre Opérationnel), afin de continuer à promouvoir auprès des salariés le caractère prioritaire de la santé sécurité chez Dalkia.

Communiquer largement sur le dispositif, objet du présent accord, dès son entrée en vigueur puis sur les résultats de manière plus régulière dans les entités concernées et, notamment, auprès des fonctions support, pour favoriser la compréhension par tous les salariés de la relation entre leur action au quotidien et l'intéressement qu'ils peuvent percevoir chaque année au titre de l'exercice précédent.

AROM 43
BP
3
JH

Article 1 – Objet et champ d’application de l’accord

Le présent accord décrit le dispositif d’intéressement ayant pour but d’associer aux résultats tous les salariés des entreprises incluses dans son « Périmètre ».

Article 2 – Caractère variable et aléatoire de l’intéressement

Les calculs font intervenir des éléments d’exploitation caractéristiques de l’activité et des dépenses de l’entreprise, sur lesquels chaque salarié peut avoir une action directe ou indirecte.

Le montant de la prime d’intéressement découle uniquement des règles de calcul définies par le présent accord. Ce montant dépend de la performance collective de l’entreprise, il est à ce titre variable et aléatoire.

Les signataires du présent accord s’accordent donc sur le fait que l’intéressement ne constitue ni un avantage acquis, ni une garantie de rémunération et que le résultat des calculs peut conduire à une absence de prime.

Article 3 – Périodicité

La période de calcul de la prime d’intéressement correspond à l’année civile. Son versement intervient au mois de mai de chaque année au titre de l’exercice précédent. Chaque bénéficiaire reçoit au préalable un courrier ou un courriel individuel l’invitant à se connecter à un espace personnel en ligne où lui sera en particulier communiqué le montant de sa prime.

Article 4 – Calcul de la Masse d’intéressement distribuable

Le calcul de la masse d’intéressement distribuable est fondé sur un pourcentage de la Masse Salariale (MS – rémunération soumise à cotisations sociales) déclarée, pour l’exercice concerné, pour les sociétés du « Périmètre » de l’accord.

Ainsi, pour l’ensemble du « Périmètre », il est calculé **une Masse maximale d’intéressement distribuable**, dite M_{MAX} , selon la formule suivante :

$$M_{MAX} = MS \times 2,2\%$$

Article 5 – Calcul de la Masse d’intéressement à distribuer

5.1 Principes

. La masse d’intéressement à distribuer dépend des résultats de l’entreprise. Elle est par définition variable et soumise à aléas.

Elle est constituée de deux parts :

- ❖ **Une part nationale** représentant la performance financière des 7 régions pour les sociétés du « Périmètre » de l’accord (donc hors Siège) ; elle dépend du taux de réalisation de l’EBITDA budgété et est répartie de manière égale entre tous les ayants-droits (au prorata de leur temps de présence sur l’exercice).
- ❖ **Une part locale** représentant la performance globale locale (performance santé sécurité, performance financière, performance économique, performance énergétique, performance opérationnelle).

ARM
B.P. 13
4
J.M.

. Le calcul de la prime individuelle d'intéressement repose sur **un système de points, au nombre de 100 au maximum**, obtenus en fonction de l'atteinte des résultats au niveau de la part nationale **(50 points)** et de la part locale **(50 points)**.

Chaque salarié peut ainsi obtenir **un maximum de 100 points**, convertis ensuite en prime d'intéressement calculée au prorata de son taux de présence individuel sur l'exercice **(voir annexe 2)**.

5.2 Part nationale

. La masse à distribuer, au titre de la part nationale, et à répartir de manière égale entre tous les ayants-droits, dépend du taux de réalisation de l'EBITDA budgété.

. Le nombre de points obtenus (50 points maximum) est déterminé de la façon suivante, avec application d'une linéarité au-delà de 95% :

Taux de réalisation du budget	Nombre de points
<95%	0
95%	20
96%	26
97%	32
98%	38
99%	44
100%	50

Ainsi, à 95% du taux de réalisation du budget, 20 points seront attribués.

Au-delà de 95% et jusqu'à 100%, une application linéaire du nombre de points signifie que pour 1% de taux d'atteinte complémentaire, 6 points supplémentaires seront attribués.

Afin d'éviter d'attribuer des points avec des nombres décimaux, le nombre de points calculé sera arrondi à l'unité la plus proche. Exemples :

97.7 % donnera 36.2 points et sera arrondi à 36 points

97.8 % donnera 36.8 points et sera arrondi à 37 points.

5.3 Part locale

. La masse à distribuer et à répartir entre les salariés, au titre de la part locale, dépend de la performance globale Métier, à 2 niveaux : niveau du Centre Opérationnel (CO) et niveau de l'Unité d'Exploitation (UE).

. Le nombre de points obtenus (50 points maximum) est déterminé en fonction de l'atteinte des objectifs sur 4 critères : **2 critères** Centre Opérationnel **obligatoires** et **2 critères** Unité d'Exploitation **au choix parmi 6 possibles**. La description de chaque critère (principe, cible, méthode et suivi, résultat) figure **en annexe 1** du présent accord.

4 5 R.P. A/ux
J/1

. Les tableaux ci-dessous présentent les critères au niveau Centre Opérationnel et au niveau Unité d'Exploitation avec les indicateurs et les points maximum possibles associés :

Critères obligatoires Niveau Centre Opérationnel	Indicateurs	Nombre maximum de points
1.Santé Sécurité	Taux de Fréquence (TF1 et TF2)	20
2.Performance financière	EBITDA réalisé / EBITDA budgété	10

Critères au choix Niveau Unité d'Exploitation	Indicateurs	Nombre maximum de points
3.Performance économique	Réalisation budget travaux en valeur ajoutée P6	10
4.Performance économique	Réduction des dépenses de fournitures et de sous-traitance	10
5.Performance opérationnelle	Communication du parc de systèmes connectés	10
6.Performance énergétique	Résultat technique P1 sur les installations simples et complexes	10
7.Performance opérationnelle	Réalisations des Ordres de Travaux planifiés	10
8.Performance énergétique	Mixité énergétique des réseaux de chaleur	10

. Les salariés (techniciens et leurs managers) se voient attribuer les points au niveau Centre Opérationnel et les points au niveau Unité d'Exploitation en fonction de l'atteinte des objectifs **sur les 4 critères** dont ils relèvent.

. Afin de garantir à chaque salarié, où qu'il soit affecté, un total potentiel de 100 points, il est prévu une attribution de points par équivalence comme suit :

- ❖ Concernant les personnels de structure du Centre Opérationnel, ces derniers se voient attribuer les points niveau CO ainsi que la moyenne des points obtenus par les personnels des UE composant le CO.
- ❖ Concernant les personnels de structure de la Région, ils se voient attribuer la moyenne des points niveau CO et niveau UE obtenus par les personnels des CO et UE composant la Région.
- ❖ Enfin, pour le personnel du Siège, qui regroupe l'ensemble des collaborateurs rattachés aux Directions Centrales qu'ils soient localisés Tour Europe à La Défense ou à Saint André (ainsi que les salariés détachés), il se voit attribuer la moyenne des points niveau CO et niveau UE obtenus par les personnels de structure des Régions, CO et UE.

ALM
BP
WS
LB
6

Article 6 – Calcul de la prime individuelle d'intéressement

Le montant individuel de la prime d'intéressement est fonction du nombre de points obtenus au titre de la part nationale et de la part locale. Il se calcule comme suit :

$$\text{Prime individuelle} = \frac{M_{MAX}}{\sum ETP \text{ bénéficiaires}} \times \frac{Nb \text{ de points}_{part \text{ nationale}} + Nb \text{ de points}_{part \text{ locale}}}{100} \times \text{TPI du salarié}$$

où $\sum ETP \text{ bénéficiaires}$ correspond à la somme des Taux de Présence Individuels (TPI) calculés pour les bénéficiaires de l'intéressement pour l'exercice considéré (cf. définition du TPI **en annexe 2**).

Article 7 – Bénéficiaires

Bénéficie de la prime d'intéressement tout salarié justifiant au minimum de 3 mois d'ancienneté calculée au dernier jour de l'exercice civil (31 décembre) au sein de l'ensemble des sociétés composant le « Périmètre » du présent accord.

L'ancienneté s'entend comme celle acquise au titre de l'ensemble des contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Chaque salarié se voit attribuer une éventuelle prime d'intéressement selon son Taux de Présence Individuel dans l'entreprise pendant l'exercice considéré (cf. article 6 ci-dessus).

Article 8 – Information des Instances Représentatives du Personnel et rôle des Commissions de la prime

❖ Information des Instances Représentatives du Personnel

Après la signature du présent accord, les CSE des sociétés ou établissements de Dalkia compris dans le « Périmètre » de l'accord de Dalkia se verront présenter les critères retenus et les objectifs annuels associés qui présideront au calcul de l'intéressement.

Un point d'avancement indicatif, au regard des résultats du 1^{er} semestre, sera présenté à ces mêmes instances lors d'une séance se situant au plus tard en septembre.

A l'issue de chaque exercice et dès que les résultats définitifs seront arrêtés, les Instances Représentatives du Personnel (CSE Central et CSE) seront tenues informées des résultats de l'application du présent accord pour l'exercice concerné.

❖ Commission nationale de suivi

Les signataires conviennent que la Commission Économique du CSE Central Dalkia jouera également le rôle de Commission de suivi du présent accord.

Au cours d'une réunion dédiée, en avril de **chaque année, les résultats du calcul de la Masse d'intéressement ainsi que les résultats portant sur l'atteinte des critères (part nationale et part locale) lui seront présentés.**

Ces résultats feront ensuite l'objet, sur la base d'un support unique, d'une communication auprès des Commissions régionales de suivi visées ci-après.

❖ Commissions régionales de suivi

Chaque Commission est composée au maximum de quatre membres titulaires issus des CSE ou des Instances Représentatives du Personnel des sociétés comprises dans le « Périmètre » du présent accord et rattachées à la Région concernée. Elle est présidée par le Directeur Régional ou son représentant.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner:

- ALM
- LB
- BP
- 7
- 4
- 7/1

Elle exerce un rôle de contrôle des résultats permettant de déterminer le montant de la prime d'intéressement. **A ce titre, la Région lui présente une fois par an les résultats des critères niveau Centre Opérationnel et des critères niveau Unité d'Exploitation qui relèvent de son périmètre.**

La Région informe les membres des tendances à mi année. Ils peuvent alors demander la convocation exceptionnelle d'une Commission en cas de niveau de réalisation de nature à compromettre l'atteinte des objectifs fixés.

Préalablement au choix annuel des critères, les signataires recommandent l'organisation d'échanges dans les entités concernées afin de renforcer l'engagement des équipes pour l'atteinte des objectifs.

Article 9 – Affectation de la prime individuelle

Pour l'affectation de la prime leur revenant, les salariés peuvent choisir l'une des deux formules suivantes ou les combiner :

- Versement immédiat,
- Affectation sur le Plan d'Epargne Groupe et/ou le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif.
Dans ce dernier cas, les sommes affectées pourront être abondées conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise à laquelle appartient le salarié.

Lors de l'information individuelle sur la prime d'intéressement attribuée, les salariés seront invités à choisir entre les affectations possibles de leurs droits en précisant le pourcentage affecté au versement et/ou au placement.

Article 10 – Règlement des litiges

Tout différend concernant l'application du présent accord ou sa révision est d'abord soumis à l'examen de la Direction de l'Entreprise en vue de rechercher une solution amiable.

A défaut d'accord trouvé entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 11 – Dépôt et Publicité

Le présent accord, après sa signature, sera déposé dans le respect des délais légaux prévus auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Hauts de France et du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lille. Les modalités de dépôt et de publicité des éventuels avenants au présent accord seront identiques à celles de l'accord lui-même.

Article 12 – Durée – renouvellement

Le présent accord (et ses annexes) est conclu pour une durée de 3 ans, correspondant aux exercices 2025 ; 2026 ; 2027.

A l'issue de cette période, si les parties souhaitent demander le renouvellement du présent accord, l'entreprise déposera le nouvel accord auprès de la DREETS conformément aux dispositions légales.

Article 13 – Révision - dénonciation

Durant sa période d'application, le présent accord pourra être révisé ou dénoncé par l'ensemble des signataires, dans les conditions et formes prévues par le Code du travail (article L3312-5, et D3313-5 notamment).

Une négociation de révision pourra être engagée en cas d'évolution remettant en cause tout ou partie

ARM
BPLB
T. 44
8

du contenu de l'accord, notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle, ou encore, si la détermination de nouvelles orientations stratégiques au niveau de l'entreprise rend nécessaire une adaptation des critères de performance.

Fait à Saint -André-Lez-Lille, le 3 avril 2025, en 7 exemplaires originaux.

Madame Sylvie JÉHANNO



Pour la CFDT

Madame Nathalie DONCIEUX



Pour la CFE-CGC

Monsieur Adélino ROSADO MARQUES



Pour la CGT

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Monsieur Bruno PRIEUR



Monsieur Christian STAUDT

Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO

Monsieur Laurent BIRK



Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Annexe 1

Liste des critères

CRITÈRE 1 Centre Opérationnel Taux de Fréquence (TF1 et TF2)

Principe

Le suivi des deux taux de fréquence (TF1 et TF2) constitue un moyen d'appréciation de l'efficacité des mesures de prévention visant à l'amélioration de la sécurité au travail des collaborateurs et de l'implication de ces derniers à cette amélioration.

Ce critère s'inscrit pleinement dans l'objectif de l'entreprise « Ambition zéro accident ».

Les taux de fréquence sont calculés selon la formule suivante :

Pour le TF1 :

$$\frac{\text{Nombre d'Accidents avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Pour le TF2 :

$$\frac{\text{Nombre d'Accidents avec et sans arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Ils sont établis et suivis par Centre Opérationnel pour l'ensemble des sociétés incluses dans le « Périmètre » de l'accord.

Détermination de la cible

Les taux de fréquence cible (TF1_{cible} et TF2_{cible}) sont ceux notifiés par le Directeur de Région au Directeur Centre Opérationnel, en déclinaison de la notification reçue de la Direction Générale au début de l'exercice considéré.

Méthode et outils de suivi du critère

Le suivi de ce critère résulte d'extractions d'informations de l'outil ACCILINE qui permet le suivi des taux de fréquence par société sur le « Périmètre » de l'accord. Il est trimestriel.

Résultat

Les points seront répartis pour moitié selon l'atteinte des objectifs attendus pour les TF1 et TF2 selon les hypothèses ci-dessous :

Si TF1_{réalisé} ≤ TF1_{cible}, chaque salarié du Centre Opérationnel se voit attribuer 10 points.

Si TF1_{réalisé} > TF1_{cible}, aucun point n'est attribué.

Si TF2_{réalisé} ≤ TF2_{cible}, chaque salarié du Centre Opérationnel se voit attribuer 10 points.

Si TF2_{réalisé} > TF2_{cible}, aucun point n'est attribué.

CRITÈRE 2 Centre Opérationnel EBITDA réalisé/ EBITDA budgété

Principe

Ce critère permet de rendre compte de la performance annuelle des Centres Opérationnels par rapport aux objectifs fixés par la Direction Générale de Dalkia.

Il s'agit de mesurer, pour l'année N, le taux de réalisation de l'EBITDA par rapport à l'EBITDA budgété.

Détermination de la cible

La cible correspond à l'EBITDA budgété du Centre Opérationnel notifié par le Directeur de Région au Directeur Centre Opérationnel, en déclinaison de la notification reçue de la Direction Générale au début de l'exercice considéré.

Méthode et outils de suivi du critère

Le suivi de ce critère s'effectue sur la base des états de gestion, ainsi que dans le cadre des clôtures mensuelles et des révisions budgétaires.

Résultat

Si $EBITDA_{réalisé} \geq \text{budget}$, chaque salarié du Centre Opérationnel se voit attribuer 10 points.

Si $95\% \text{ budget} \leq EBITDA_{réalisé} < \text{budget}$, chaque salarié du Centre Opérationnel se voit attribuer 5 points.

Si $EBITDA_{réalisé} < 95\% \text{ budget}$, aucun point n'est attribué.

ARM

LB 102

4

11 BP
J.12

CRITÈRE 3 Unité d'Exploitation

Réalisation budget travaux en valeur ajoutée P6

Principe

Le critère est celui de la réalisation de la valeur ajoutée générée par les travaux « induits » de l'Unité d'Exploitation (P6 naturel), à mettre en regard du budget validé.

Détermination de la cible

La valeur ajoutée travaux budgétée sera celle figurant dans les états de gestion.

Méthode et outils de suivi du critère

Le suivi est mensuel. Il est réalisé à l'aide de l'outil Hercule ou Business Object.

Résultat

Si le budget est réalisé à 100% ou plus, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 10 points.

Si le budget réalisé se situe entre 95% et 100%, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 5 points.

Si le budget est < 95% : aucun point n'est attribué.

CRITÈRE 4 Unité d'Exploitation

Réduction des dépenses de fournitures et de sous-traitance

Principe

Ce critère peut être notamment choisi, par défaut, par une Unité d'Exploitation pour laquelle les autres critères ne sont pas applicables (exemple activité « tertiaire » ou « santé »).

Les "autres déboursés P2" (fournitures et sous-traitance) figurant dans le CRDA (Compte d'Exploitation), sont inclus dans la ligne "autres déboursés" de la rubrique "P2 - P4".

Le critère est apprécié selon le budget corrigé de l'impact de « l'effet commerce » sur l'année, c'est-à-dire de l'évolution du portefeuille depuis la construction budgétaire.

Il s'agit de mesurer les dépenses effectivement réalisées par l'Unité d'Exploitation sur l'année (D) par rapport à l'objectif budgétaire du secteur sur l'année (OB).

Détermination de la cible

La cible correspond au budget de l'Unité d'Exploitation validé par la Région.

Méthode et outils de suivi du critère

Les « autres déboursés P2 » font l'objet d'une extraction mensuelle par les régions, au niveau de chaque Unité d'Exploitation.

Résultat

Si $D \leq OB$, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 10 points.

Si $100\% OB < D \leq 105\% OB$, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 5 points.

Si $D > 105\% OB$, aucun point n'est attribué.

ALM
WS
4 13 BP UB
J.H

CRITÈRE 5 Unité d'Exploitation

Communication du parc de systèmes connectés

Principe

Ce critère a pour objectif une meilleure utilisation du parc de systèmes connectés (sondes, automates, compteurs...) par les techniciens et les managers afin de visualiser et modifier à distance les paramètres des chaufferies télégérées, disposer d'une télérelève fiable, exposer aux clients la réalité des services réalisés dans nos outils de reporting.

Le taux est calculé comme le pourcentage des sources de données (compteurs, sondes, automates...) communicantes, c'est-à-dire envoyant des données vers CRT, par rapport à l'ensemble du parc de systèmes connectés.

Détermination de la cible

La cible est définie annuellement pour l'unité d'exploitation par le Directeur des Opérations de la région considérée avec un seuil minimum de 85%.

Méthode et suivi du critère

Le suivi est mensuel et disponible dans le menu "Analyses – Tableaux de bord" dans l'outil CRT.

Résultat

Si x est la cible et y le résultat :

Si $y \geq x$, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 10 points.

Si $x > y \geq 0,95 x$, chaque salarié de l'unité d'Exploitation se voit attribuer 5 points.

Si $y < 0,95 x$, aucun point attribué.

CRITERE 6 Unité d'Exploitation

Résultat technique P1 sur les installations simples et complexes

Principe

Ce critère a pour objectif de vérifier si les consommations réelles constatées de l'année N sont inférieures ou égales aux consommations réelles de l'année N-1 fixées dans le budget corrigé des données climatiques.

Les installations prises en compte pour cet indicateur sont celles dont le type de marché est MC, MCI, MF, MFI, MGE, MT, MTI et CPI.

Sont exclus du champ d'analyse les réseaux de chaleur dont l'analyse des résultats est plus complexe (rendement différent selon les énergies engagées, maintien d'une mixité ENR&R ...).

Les installations en marché PFI (Prestation Forfait Intéressement) et PFC (Prestation Forfait Conduite) sont également exclues.

Détermination de la cible

La valeur des consommations réelles N-1 sera déterminée par l'utilisation de l'application Energy, pour chacune des installations concernées de l'Unité d'Exploitation.

Méthode et outils de suivi du critère

L'état « Etat synthétique chaufferie » du menu « Etats Reporting » de l'application Energy permettra de visualiser le détail de « l'écart d'exploitation » de chaque installation de l'Unité d'exploitation, à la fin de chaque mois.

Un état « Résultat technique P1 » du menu « tableaux de bord » de l'application Energy, permettra de voir le résultat consolidé au niveau du secteur en fin de chaque mois et en fin d'exercice.

Résultat

Si consommations réelles N < 99% consommations réelles N-1, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 10 points.

Si 99% N-1 ≤ N ≤ 100% N-1, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 5 points.

Si N > 100% N-1, aucun point n'est attribué.

ALM
ID

BP
J. H
W3

CRITERE 7 Unité d'Exploitation

Réalisation des Ordres de Travaux (OT) planifiés

Principe

Ce critère s'applique aux Unités d'Exploitation dont tout le portefeuille est géré à travers la Maison numérique (suite Orion, Tempo V2, D@cTech).

Il permet de mesurer le taux de réalisation des activités opérationnelles planifiées et de vérifier la cohérence de la planification par rapport à la capacité opérationnelle afin de satisfaire les exigences des clients de Dalkia en matière de reporting.

Le taux est calculé comme étant le pourcentage d'OT réalisés parmi les OT planifiés (OT de toute nature : conduite, préventif, réglementaire, correctif, activités internes, ...) valides, saisis par les Techniciens de l'Unité d'Exploitation sur l'année, avec un taux de remplissage de l'agenda au minimum à 50%.

Détermination de la cible

La cible est définie pour l'Unité d'Exploitation par la Direction des Opérations de la région considérée avec un seuil minimum de 70 %. Elle ne peut pas être inférieure au résultat constaté l'année précédente.

Méthode et outils de suivi du critère

Le suivi est hebdomadaire, et consultable sur le Tableau de bord national de la Direction des Opérations accessible via l'outil D@cBoard (Lien "Suivi d'activité du diffus").

Le résultat à prendre en compte est la moyenne annuelle, calculée dans ce tableau de bord.

Résultat

Si x est la cible et y le résultat :

Si $y \geq x$, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 10 points.

Si $y \geq 0.95 x$, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 5 points.

Si $y < 0.95 x$, aucun point n'est attribué.

ARM
BP
16
7/11
LB

CRITERE 8 Unité d'Exploitation

Mixité énergétique des réseaux de chaleur

Principe

Ce critère s'applique aux Unités d'Exploitation portant un ou plusieurs réseaux de chaleur doté(s) d'EnR&R concernant a minima 75% de leurs effectifs.

Le principe de ce critère est de vérifier si la mixité réelle constatée (R) est bien supérieure ou égale à la mixité théorique (T) fixée dans le budget pour toutes les installations type réseaux de chaleur comprenant des ENR dans leurs outils de production (biomasse, géothermies, récupération UIOM...).

Détermination de la cible

La cible de mixité sera déterminée dans le cadre du budget par l'utilisation des outils Résonance et Portail réseaux, pour chacune des installations concernées de l'unité d'exploitation et ne pourra être inférieure aux mixités contractuelles.

Méthode et outils de suivi du critère

L'état « Etat synthétique chaufferie » du menu « Etats Reporting » de l'application Energy permettra de visualiser le détail de « l'écart d'exploitation » de chaque installation de l'Unité d'Exploitation, à la fin de chaque mois.

Un état « Résultat technique P1 » du menu « tableaux de bord » de l'application Energy, permettra de voir le résultat consolidé au niveau de l'Unité d'Exploitation en fin de chaque mois et en fin d'exercice.

Les outils Résonance et Portail Réseaux permettront de suivre spécifiquement les résultats des installations raccordées.

Résultat

Si $R \geq T$, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 10 points.

Si $95\% T \leq R < 100\% T$, chaque salarié de l'Unité d'Exploitation se voit attribuer 5 points.

Si $R < 95\% T$, aucun point n'est attribué.

ALM

MS

BP

17

UB

Annexe 2

Définition du taux de présence individuel (TPI)

Le taux de présence individuel s'établit comme suit :

Nombre d'heures théoriques de l'exercice – Nombre d'heures d'absences individuelles

Nombre d'heures théoriques de l'exercice

Par heures d'absences, il faut entendre le temps au cours duquel le salarié ne participe pas au progrès pour atteindre les résultats. Ces heures d'absences comprennent donc :

- La part de l'exercice au cours de laquelle le salarié n'était pas affecté au « Périmètre » (entrée ou départ du périmètre en cours d'exercice),
- Les absences externes : arrêts de travail pour maladie non professionnelle, congé de convenance personnelle, congé de transition professionnelle, grève, congé sabbatique, congé parental, congé pour création d'entreprise.

Ne sont pas considérées comme temps d'absence individuel les absences suivantes :

- Les prêts de personnel aux autres sociétés du périmètre,
- Les heures de formation professionnelle (plan de formation),
- Les congés légaux et conventionnels,
- Les absences conventionnelles pour événements familiaux,
- Les absences pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle,
- Les absences pour congé maternité, paternité, adoption,
- Les heures de récupération,
- Les heures d'information et de formation syndicale,
- Les heures d'absence au titre du temps partiel thérapeutique.

Le temps d'absence de chaque bénéficiaire sera égal à ses absences cumulées des 12 mois compris entre 1^{er} janvier et le 31 décembre.

ALM.

BP

