

ACCORD DE METHODOLOGIE SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LES RELATIONS SOCIALES AU SEIN DE DALKIA

ENTRE:

DALKIA représentée par
Madame **Florence SCHREIBER**, Directrice des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

ET

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 Patrick DESWARTE et **Monsieur Christophe MARCHAND**, délégués syndicaux

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

Monsieur Jacques BLANC et **Monsieur Patrick MOIOLI**, délégués syndicaux

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction, représentée par :

Monsieur Norbert BATTISTELLO et **Monsieur Hafid TAGNAOUTI**, délégués syndicaux

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

Monsieur Bruno PRIEUR et **Monsieur Georges SERRE**, délégués syndicaux

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

Monsieur Christian GALLE et **Monsieur Patrick DUPUCH**, délégués syndicaux

D'AUTRE PART,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

Handwritten signatures and initials:
A G
Cn M
BP
J.H. DP

PREAMBULE

Objet

La Loi Dialogue social et Emploi du 17 août 2015 (*dite Loi Rebsamen*) a mis en place d'importantes mesures en matière sociale notamment dans le domaine des Instances Représentatives du Personnel.

La Loi Travail, modernisation du dialogue social et sécurisation des parcours professionnels du 9 août 2016 a, quant à elle, donné une place centrale à la négociation collective, en particulier celle d'entreprise.

Les parties ont souhaité s'inscrire dans les objectifs de ces Lois afin de renforcer le cadre de la négociation collective au sein de Dalkia et anticiper ses délais d'application en adaptant le rythme des négociations obligatoires sans pour autant porter préjudice aux dispositions relatives aux Négociations Annuelles Obligatoires prévues aux articles L2242-1 du Code du travail.

Objectifs

L'aboutissement d'une négociation collective implique, en premier lieu, une confiance et une loyauté réciproques entre les acteurs mais aussi une organisation des relations entre ces derniers.

Les négociations aboutissant à la conclusion d'un accord nécessiteront également un suivi afin de garantir la communication de cet accord, la vie et le respect de celui-ci au sein de l'entreprise.

Les parties ont donc souhaité définir la méthode permettant aux négociations de se dérouler dans les meilleures conditions de travail et d'échange pour aboutir et pour se pérenniser.

Contenu

PREAMBULE	2
Article I. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD DE METHODOLOGIE.....	3
Article II. NEGOCIATION COLLECTIVE, architecture des accords	3
(a) Préambule obligatoire	3
(b) Champ d'application des accords	3
(c) Entrée en vigueur - Durée des accords.....	4
(d) Suivi de l'accord - Clause de rendez vous	4
(e) Publicité de l'accord et dépôt de l'accord	4
Article III. Communication de l'accord	4
Article IV. Articulation des dispositions successives de même nature.....	5
Article V. Regroupement et fréquence des thèmes de négociation	5
(a) Rappel des regroupements légaux	5
(b) Regroupement pour l'entreprise	5
section 5.1 Regroupementst	
Section 5.2 Fréquence des négociations par thème	6
Section 5.3 Durée de la négociation	6
Section 5.4 Déroulement des négociations.....	6
Section 5.5 Issue de la négociation.....	7

Article VI. FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL – REUNIONS VISIO-CONFERENCE	7
Article VII. COMMUNICATION ET SUIVI DE L'ACCORD	7
Article VIII. DISPOSITIONS FINALES.....	7
Section 8.01 Entrée en vigueur - Durée de l'accord – Révision.....	7
Section 8.02 Dépôt et publicité	7

Article I. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD DE METHODOLOGIE

Les dispositions ci-dessous s'appliquent pour toute négociation qui s'ouvrirait dans l'entreprise qu'elle entre ou non dans les thèmes de négociation obligatoire.

Article II. NEGOCIATION COLLECTIVE

Section 2.01 Architecture des accords

(a) Préambule obligatoire

Les parties souhaitent réaffirmer qu'elles considèrent le préambule aux accords de Dalkia comme partie intégrante de ces derniers et insistent sur sa qualité et sa lisibilité.

En effet, un préambule présente l'orientation que les parties ont souhaité donner à l'accord et participe à sa compréhension en résumant son esprit et le cheminement des parties pour arriver à sa conclusion.

Les parties veilleront donc à la qualité de la rédaction des préambules des futurs accords de Dalkia pour bien présenter leurs objets, leurs objectifs et leurs contenus conformément aux dispositions légales.

Pour y parvenir, chaque préambule contiendra, entres autres, la table des matières de l'accord.

(b) Champ d'application des accords

Cette disposition pourra définir le personnel concerné par chaque futur accord mais aussi le périmètre juridique de ce dernier.

Ainsi chaque futur accord pourra concerner tout ou partie du personnel, préciser les catégories visées par les dispositions ou lister les Sociétés filiales de Dalkia incluses dans cet accord.

Dans l'hypothèse où des filiales employant des salariés et disposant de leurs propres instances représentatives du personnel souhaiteraient être intégrées au périmètre de l'accord et que la Direction Générale de Dalkia soit favorable à cette intégration, il est convenu du processus suivant :

- En présence de Délégués Syndicaux au sein de cette filiale : ces derniers devront donner mandat aux Délégués Syndicaux central et national de Dalkia représentant la même organisation syndicale aux fins de négocier et éventuellement signer l'accord concerné.
- En présence d'une Délégation Unique du Personnel ou d'un Comité d'Entreprise : cette instance devra être consulté à la fois (i) sur l'opportunité d'inclure leur société dans le périmètre de l'accord ouvert à la négociation et (ii) sur le projet d'accord soumis à la signature des parties. Il est précisé

Handwritten signatures and initials:
 CN
 BP
 J.H.
 P9

qu'en cas d'avis défavorable, la société concernée ne pourrait être incluse dans le périmètre de l'accord.

- En l'absence des trois instances visées précédemment : le personnel sera directement sollicité à la fois (i) sur l'opportunité d'inclure leur société dans le périmètre de l'accord ouvert à la négociation et (ii) sur le projet d'accord soumis à la signature des parties. Il est précisé qu'en cas d'avis défavorable (majorité des 2/3 non atteinte), la société concernée ne pourrait être incluse dans le périmètre de l'accord.

(c) Entrée en vigueur - Durée des accords

Chaque accord négocié devra stipuler sa durée d'application déterminée ou indéterminée, à défaut de précisions. La durée légale à durée déterminée de 5 ans à sa date de signature, à défaut de précisions spécifiques par l'accord, s'imposera.

(d) Suivi de l'accord - Clause de rendez vous

Les parties s'engagent à ce que chaque accord définisse les dispositions relatives aux modalités de son suivi annuel au travers soit d'une réunion avec les Organisations Syndicales Représentatives soit d'un bilan auprès du Comité Central d'Entreprise et/ou des Comités d'Etablissements.

Ce suivi doit notamment pouvoir faire remonter les progrès constatés ainsi que les éventuelles difficultés d'application ou de compréhension par les salariés y compris les manager. Ainsi la communication des accords ne pourra qu'être renforcée et les accords ultérieurs plus accessibles.

Enfin ce suivi annuel pourra également permettre à la Direction et aux Organisations Syndicales d'échanger sur l'opportunité d'ouvrir une négociation pouvant aboutir à la conclusion d'un éventuel avenant permettant des adaptations à l'accord initial.

(e) Publicité de l'accord et dépôt de l'accord

Pour rappel et conformément aux dispositions légales, chaque accord sera déposé par la Direction à la DIRECCTE des Hauts de France et une copie remise au Conseil de Prud'hommes de Lille.

Jusqu'à présent seul ce dépôt auprès de l'administration était exigé par la Loi, la publicité étant considérée comme un sujet interne à l'entreprise.

Désormais les nouvelles dispositions légales invitent les entreprises à bien vouloir faire, parallèlement au dépôt administratif, une publicité externe sur une base nationale dont les modalités d'utilisation seront précisées prochainement par décret.

Selon la loi, les parties choisiront, pour chaque accord, de manière unanime entre la publication intégrale ou partielle de l'accord.

A défaut l'accord sera publié dans son intégralité.

A la demande d'un signataire, l'accord pourra être anonymisé par la DIRECCTE.

L'entrée en vigueur de ces dispositions interviendra au 1^{er} septembre 2017.

Article III. Communication de l'accord

Chaque accord ou avenant, une fois signé et régulièrement déposé à la Direccte, fera l'objet d'une information en Comité Central d'Entreprise. Cette information sera également relayée auprès des Comités d'Etablissement en région, des CE, DUP ou DP des filiales qui seraient comprises dans le périmètre de cet accord ou avenant.

Au sein des filiales dépourvues de telles instances qui seraient également comprises dans le périmètre de cet accord ou avenant, cette information sera directement relayée par le management.

Parallèlement, pour les accords les plus importants, un support de communication sera élaboré à l'attention des managers afin qu'ils puissent, après avoir été eux même sensibilisés à son contenu, le présenter à leurs collaborateurs. Il est convenu que ce support de communication sera présenté, préalablement à son déploiement aux organisations syndicales représentatives

Enfin l'accord ou l'avenant, en plus des moyens de communication déjà utilisés, sera également publié sur le site intranet de l'entreprise D&You et ainsi accessible à tout salarié de l'entreprise ayant accès à une connexion internet

Chaque accord pourra également prévoir selon son objet des mesures de communication complémentaire à destination des salariés.

Article IV. ARTICULATION DES DISPOSITIONS SUCCESSIVES DE MEME NATURE

Chaque accord négocié et signé dans l'entreprise précisera que ses dispositions se substituent à celles de même nature déjà existantes dans l'entreprise.

Article V. REGROUPEMENT ET FREQUENCE DES THEMES DE NEGOCIATION

Section 5.1 Regroupements

(a) Rappel des regroupements légaux

La loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen » a modifié l'article L.2242-1 du Code du travail pour regrouper les obligations de négocier autour de 3 thèmes:

1/ Rémunération / Temps de travail / Partage de la valeur ajoutée

2/ Egalité professionnelle Homme-Femme / Qualité de vie au travail : A titre dérogatoire, les entreprises couvertes, à cette date, par un accord collectif portant notamment sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne sont soumis à ce nouvel ordonnancement de la négociation qu'à compter de l'expiration de leur accord et au plus tard au 1^{er} janvier 2019.

3/ Gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

(b) Regroupement pour l'entreprise

L'article L.2242-20 du Code du travail permet à l'accord de méthodologie de prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

Sur la base de ces dispositions, les parties conviennent de l'opportunité de prévoir leur propre regroupement de thèmes de négociation afin que les négociations suivent au plus près la réalité et le calendrier des thématiques sociales de l'entreprise.

Un accord portant sur l'égalité professionnelle ayant été signé le 16 juillet 2015, Dalkia bénéficie d'une dérogation jusqu'au terme de cet accord, soit le 14 juillet 2018, pour s'inscrire dans la nouvelle organisation collective

Les parties souhaitent ne pas attendre cette date et prévoir leur propre regroupement de thèmes dont celui de l'égalité professionnelle tel que présenté ci-dessous :

1/ Rémunération

2/ Egalité professionnelle

Handwritten notes and signatures:
CN
BP DP
J.H.
P

3/ Qualité de vie au travail

4/ Gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers.

L'Annexe 1 du présent accord détaille les sous-thèmes entrant dans chaque thème cité ci-dessus.

Section 5.2 Fréquence des négociations par thème

La fréquence des négociations pouvant être adaptée par voie d'accord dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles et dans la limite de 5 ans pour la négociation triennale les parties conviennent de l'opportunité d'adapter cette périodicité pour les sujets suivants.

Passeront d'une négociation annuelle à une négociation triennale les thèmes suivants :

- Egalité professionnelle
- Qualité de vie au travail

Section 5.3 Durée de la négociation

Conformément aux dispositions légales, lors de la première réunion de négociation, la Direction s'engage à préciser le lieu et le calendrier des réunions ainsi que les informations qui seront remises aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur le ou les thèmes de la négociation et la date de cette remise.

A l'occasion de l'ouverture d'un thème de négociation, les parties conviendront d'une durée, qu'ils considèrent comme raisonnable pour conclure cette négociation.

Etant entendu que pour les négociations triennales, les parties considèrent que la négociation devra s'articuler autour de 4 réunions au moins sur une période pouvant aller jusqu'à 6 mois.

A l'issue de la dernière réunion comprise dans ce délai :

- soit les parties pensent pouvoir aboutir à un accord dans un délai raisonnable de deux mois et deux réunions au maximum et la négociation se poursuivra.
- soit les positions des uns et des autres sont trop éloignées et la négociation se clôturera.

Section 5.4 Déroulement des négociations

La Direction s'engage, dans la mesure du possible, à :

- Fixer un calendrier des négociations sur le semestre.
- Communiquer les documents et informations 6 jours calendaires avant les réunions pour que les autres parties à la négociation puissent les étudier et éventuellement envoyer au moins 2 jours avant leurs questions par écrit à la Direction
- Organiser les déplacements et hébergements des membres de chaque délégation syndicale à la négociation

Les délégués syndicaux et les salariés composant la délégation s'engagent, dans la mesure du possible, à :

- Préparer et travailler la thématique de la négociation avant les réunions sur la base des documents transmis par la Direction et de leur propre documentation et éventuellement remonter en amont leurs questions et suggestions
- Par thème de négociation, veiller à la constance des interlocuteurs
- Respecter un devoir de confidentialité quand l'information revêt un caractère confidentiel et est présentée comme tel par l'employeur, et un devoir de discrétion en général sur ce qui est échangé en réunion de négociation
- Répondre au plus vite à la Direction des Ressources Humaines sur les points relatifs à l'organisation de la réunion (présence, nuit d'hôtel etc).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CN", "BP", "J.H.", and "PD".

Il est rappelé, conformément aux dispositions de l'article L.2143-16 du code du travail que chaque Organisation Syndicale dispose d'un crédit d'heure annuel de 18 heures pour sa délégation. Le temps passé aux réunions de négociation à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur ce crédit d'heures.

Section 5.5 Issue de la négociation

Un accord signé sera déposé et publié. Il sera suivi en interne conformément aux modalités développées à la section 2.01 [d] du présent accord.

Article VI. FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL – REUNIONS VISIO-CONFERENCE

La visioconférence, telle que prévue par la Loi, pourra être proposée :

- aux IRP, pour les réunions au cours desquelles l'avis de l'Instance n'est pas sollicité dans le cadre de consultations périodiques prévues par les dispositions légales.
- aux Organisations Syndicales, dans le cadre notamment des négociations.

Dans tous les cas, l'accord de l'instance ou des Organisations Syndicales sera préalablement requis.

Article VII. COMMUNICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord suivra les dispositions relatives à sa communication définies à l'article III précédent.

Article VIII. DISPOSITIONS FINALES

Section 8.01 Entrée en vigueur - Durée de l'accord – Révision

Cet accord prend effet à sa date de signature pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, les parties se réservent le droit, notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause le contenu de tout ou partie du présent accord, d'en réviser les dispositions dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail.

Section 8.02 Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dont un exemplaire original signé, expédié par courrier postal et un exemplaire envoyé par courrier électronique, ainsi qu'un exemplaire adressé au Greffe du conseil des prud'hommes.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CN", "BP", "J.H.", and a stylized signature.

Fait à Saint André le : 18 mai 2017
En 5 exemplaires

Florence SCHREIBER



Pour la C.F.E.-C.G.C

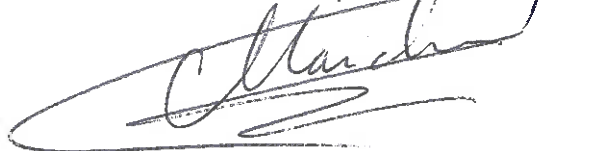
Monsieur Patrick DESWARTE



Pour la C.G.T

Monsieur Jacques BLANC

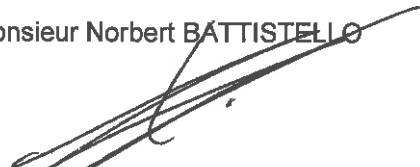
Monsieur Christophe MARCHAND



Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO



Pour la C.F.D.T

Monsieur Bruno PRIEUR



Pour l'U.N.S.A

Monsieur Christian GALLE



Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Monsieur Georges SERRE



Monsieur Patrick DUPUCH



ANNEXE 1

Thème	Sous thème	Fréquence	Échéance
Rémunération	Salaires	Annuelle	mars-17
Egalité professionnelle	Egalité Ho/Fe	Triennale	juin-18
	Insertion pro. et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés		
	Conciliation entre la vie professionnelle et la carrière syndicale		
	Déroulement de carrières des salariés assumant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions		
	Diversité		
Qualité de vie au travail	QVT figurant dans l'accord déjà existant Egalité pro. et QVT	Triennale	nov-17
	Prévention des risques psychosociaux		
	Droit à la déconnexion		
	Télétravail		
Gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers	GPEC	triennale ou quinquennale	fév-18
	Contrat de Génération		

CN
 BP DP F
 7.11 N
 P2