

Accord relatif à l'exercice du Droit Syndical au sein de Dalkia 2023-2027

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,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

PD
BP¹ GG
F.A

Préambule

Les parties réaffirment l'importance de la qualité du dialogue social au sein de Dalkia et soulignent le rôle contributif des représentants du personnel dans la bonne marche de l'entreprise.

Dans cet esprit, l'Accord du 28 février 2019 relatif à l'exercice du droit syndical au sein de Dalkia a eu pour objectif d'allouer aux représentants du personnel des moyens adaptés à l'exercice de leurs missions en tant qu'élus ou désignés par les organisations syndicales, au niveau national et au sein des établissements.

Ledit accord, signé par l'ensemble des organisations syndicales, a été conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il est arrivé à échéance le 28 février 2022.

Après avoir réalisé le bilan de la mise en œuvre de cet accord, les parties souhaitent s'inscrire dans la continuité, et en reconduire les principales dispositions pour la prochaine mandature, suite à l'élection de représentativité à venir en 2023.

Aussi, le présent accord a pour objet de pérenniser le dispositif actuel de droit syndical dans ses grands principes, tout en y apportant les précisions utiles et en prévoyant les outils nécessaires pour assurer leur effectivité tant au niveau national qu'au niveau des établissements.

Pour une meilleure compréhension, par tous, du rôle et de l'action des représentants du personnel, les parties conviennent de la nécessité de définir des règles claires et connues de l'ensemble des acteurs : représentants du personnel, RH, managers.

Enfin, l'exercice d'un mandat doit s'intégrer dans la vie professionnelle d'un salarié, sans impact négatif sur son parcours professionnel ou son évolution salariale, dans le respect des principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle.

Chapitre 1 Mandats syndicaux au sein de Dalkia

Article 1 : Les mandats nationaux

Chaque Organisation Syndicale Représentative sur le plan national peut désigner un Délégué Syndical Central et un Délégué Syndical National, étant entendu que les deux mandats ne peuvent se cumuler.

Conformément aux règles légales relatives à la représentativité, le syndicat qui désigne le Délégué Syndical Central et/ou National doit remplir l'ensemble des critères listés par l'article L2121-1 du Code du travail au niveau de Dalkia et notamment avoir recueilli 10 % des voix au premier tour des dernières élections des titulaires des Comités Sociaux Economiques une fois les suffrages de tous les Etablissements additionnés¹.

1.1 Le Délégué Syndical Central (DSC)

Le Délégué Syndical Central est désigné en dehors des Délégués Syndicaux d'Etablissement.

Il a plus particulièrement pour mission d'assurer l'interface et la coordination avec les Délégués Syndicaux d'Etablissement.

¹ Les parties rappellent que l'audience des syndicats catégoriels est mesurée dans les seuls collèges dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats.

ph CN
GG .2 BP
J.1

Il est en relation étroite avec le Délégué Syndical National.

Le principe de sa participation aux réunions de négociations nationales organisées par l'employeur est acquis.

1.2 Le Délégué Syndical National (DSN)

Le Délégué Syndical National a plus particulièrement pour mission d'assurer l'interface et la coordination avec son Organisation Syndicale.

De ce fait, le principe de sa participation aux instances paritaires nationales et aux réunions statutaires de son Organisation Syndicale est acquis. Il participe à ces instances sur invitation de son Organisation Syndicale et en informe l'employeur.

Le principe de sa participation aux réunions de négociations nationales organisées par l'employeur est également acquis.

Article 2 : Les mandats d'établissement

La désignation des Délégués syndicaux d'établissement intervient conformément aux règles légales en vigueur. Les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué syndical supplémentaire dans les conditions fixées par l'article L 2143- 4 du Code du travail.

Les syndicats non-représentatifs qui ont constitué une section syndicale peuvent désigner un Représentant de la Section Syndicale (RSS) dans l'établissement, dans les conditions prévues par l'article L2142-1-1 du Code du Travail.

Article 3 : La négociation collective au niveau national

En ce qui concerne la négociation collective d'accords au niveau national (hors délégation salariale composée de quatre personnes lors des Négociations Annuelles Obligatoires), la délégation d'une Organisation Syndicale Représentative au niveau de Dalkia est composée de trois membres comprenant au moins le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical National.

Les parties conviennent que la présence du Délégué Syndical Central et du Délégué Syndical National aux réunions de négociation est un gage de la continuité du dialogue social. Aussi, ils s'efforceront dans la mesure du possible d'y assister en personne.

En début de négociation, chaque organisation syndicale communique à la Direction la composition de sa délégation. Le troisième participant de la délégation doit détenir un mandat désignatif ou représentatif au sein de l'Entreprise. Toutefois exceptionnellement, en fonction des thèmes de négociation, les Organisations Syndicales (en accord avec la Direction) pourront proposer la présence d'un salarié « expert » en lieu et place de la troisième personne de la délégation.

La stabilité des délégations syndicales au cours d'une même négociation contribue à la fluidité et à la qualité des discussions ; aussi, chaque participant à une négociation s'efforcera d'assister à l'ensemble des réunions.

L'accord de méthodologie sur le dialogue social² rappelle que chaque délégation syndicale dispose d'un crédit d'heures annuel de 18 heures pour sa délégation pour préparer les négociations.

Afin de faciliter ce travail de préparation, la Direction peut accorder aux organisations syndicales la possibilité d'organiser une réunion préparatoire, lorsque l'objet ou la nature de la négociation le justifie.

² Accord de méthodologie sur le dialogue social et les relations sociales au sein de Dalkia du 18 mai 2017

PM Cn
BP³ GG.
T.M.

Elle transmet aux organisations syndicales en amont des réunions plénières, les documents leur permettant de préparer la négociation dans les meilleures conditions.

Chapitre 2 Parcours professionnel des représentants du personnel

Article 4 : Non-discrimination syndicale

Aucun représentant du personnel ou salarié ne doit être inquiété pour l'exercice d'une activité syndicale, ni faire l'objet de discrimination à quelque titre que ce soit.

Les signataires rappellent que le mandat désignatif ou électif coexiste avec le contrat de travail. Par conséquent, ils reconnaissent que l'existence d'un mandat désignatif ou électif :

- ne doit pas faire obstacle à l'exécution loyale du contrat de travail ;
- ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution salariale et professionnelle.

Article 5 : Parcours professionnel des représentants du personnel

Les parties s'accordent sur la nécessité de permettre aux représentants du personnel d'articuler au mieux leur activité professionnelle et l'exercice de fonction(s) représentative(s). Elles considèrent d'une part, que l'exercice d'un ou plusieurs mandats représentatifs ne doit pas être un obstacle dans le parcours des salariés qui souhaitent s'y engager, et d'autre part que les compétences acquises dans le cadre de ces mandats doivent pouvoir être objectivées le cas échéant.

Un groupe de travail réunissant des représentants de la Direction et des représentants des organisations syndicales représentatives (jusqu'à 2 représentants par organisation syndicale) sera constitué pour travailler sur les questions de parcours des représentants du personnel. Ce groupe de travail aura pour mission de formuler des propositions qui serviront de socle à une négociation ultérieure d'un accord collectif sur ce thème. Il engagera ses travaux avant la fin de l'année 2023.

Article 6 : Evolution salariale

L'évolution salariale des représentants du personnel est déterminée, comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé.

A minima, les représentants du personnel dont la durée totale de leurs crédits d'heures atteint ou dépasse 30% de leur durée de travail contractuelle, bénéficient d'une évolution de leur rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles des salariés ayant des fonctions similaires, relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable.

A cet effet, chaque Direction des Ressources Humaines régionale examine chaque année la situation individuelle de l'ensemble des représentants du personnel dont le crédit d'heures dépasse 30% de leur durée contractuelle, et s'assure que chacun d'eux bénéficie effectivement des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles des salariés ayant des fonctions similaires, relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable. Cette comparaison s'effectue à l'échelle de l'établissement régional.

A défaut d'un panel de comparaison suffisant au niveau de l'établissement, ils bénéficieront des augmentations générales (relevant des OETAM) et de la moyenne des augmentations individuelles accordées dans l'entreprise.

PM CN
GG 4 BP
J. H.

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines de l'établissement fera un point d'information avec les organisations syndicales sur la mise en œuvre de la présente disposition.

Article 7 : Gestion de carrière

L'implication dans un ou plusieurs mandats ne doit pas constituer un frein dans l'évolution professionnelle des salariés. A cet égard, un suivi professionnel doit permettre d'objectiver la situation de chaque représentant du personnel à travers les entretiens prévus à cet effet, et ce quel que soit le nombre et la nature de ses mandats.

Pour faciliter la préparation et la tenue des différents entretiens prévus au présent article (hors Entretien Professionnel Annuel), la Direction des Ressources Humaines apportera l'appui nécessaire aux managers de l'établissement.

Des grilles d'entretien seront mises à la disposition du management et des salariés concernés.

Elles feront l'objet d'une présentation aux organisations syndicales par la Direction des Ressources Humaines.

7.1 Entretien de prise de mandat

Lors de chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel, la hiérarchie de tout salarié nouvellement élu, mandaté ou renouvelé dans ses fonctions reçoit le salarié au cours d'un entretien, indépendant de l'entretien professionnel annuel, qui a pour objet :

- De rechercher, si besoin, les modalités d'organisation du travail permettant la meilleure compatibilité entre activité professionnelle et exercice du ou des mandats de représentation du personnel ;
- De permettre, si nécessaire, une adaptation du poste de travail qui ne réduise pas l'intérêt du poste, qui autorise le maintien des compétences et les possibilités d'évolution professionnelle ;
- De fixer les objectifs attendus et de déterminer la charge de travail.

Le représentant du personnel peut, s'il le souhaite, se faire accompagner lors de cet entretien par un salarié de l'entreprise.

Un compte-rendu écrit et signé des deux parties sera établi à l'issue de l'entretien et transmis à la DRH d'établissement.

Pour la prochaine mandature, la Direction s'engage à ce que chaque représentant du personnel bénéficie d'un entretien de prise de mandat dans le courant du second semestre 2023.

7.2 Entretien Professionnel Annuel

Chaque année, comme tout salarié, le salarié (représentant du personnel) bénéficie d'un entretien professionnel annuel. Celui-ci a pour objectif de faire le point sur les compétences, les qualifications, la situation et les perspectives d'évolution professionnelle du collaborateur, au regard des besoins de l'entreprise. Il est réalisé sur les seules activités liées au poste et hors celles liées aux mandats.

Les représentants du personnel dont le temps consacré aux mandats correspond au moins à 80 % de leur temps de travail contractuel, bénéficient chaque année, d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines. Il doit notamment être l'occasion d'identifier les difficultés rencontrées, les conditions d'exercice du ou des mandats ainsi que les compétences développées.

PH Cn
BP 5 GG
F.A.

7.3 Entretien de fin de mandat

Comme à la prise d'un mandat, le représentant du personnel en fin de mandat peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien permettant notamment de recenser les compétences acquises au cours de l'exercice du ou des mandats et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Sur ce dernier point il peut, par exemple, s'agir de la mise en place d'un Bilan de Compétences ou d'un processus de Validation des Acquis de l'Expérience.

Cet entretien a également pour objet de faciliter la reprise d'une activité professionnelle à plein temps et en déterminer les modalités. Un compte-rendu écrit et signé des deux parties sera établi à l'issue de l'entretien et transmis à la DRH d'établissement.

La Direction s'engage à ce que chaque représentant du personnel, qui en fait la demande, bénéficie d'un entretien de fin de mandat dans le courant du second semestre 2023.

Chapitre 3 Les crédits d'heures des représentants du personnel

Article 8 : Suivi des heures de délégation

Les absences au poste de travail et les déplacements résultant de l'exercice du mandat électif ou syndical doivent, dans une perspective d'organisation du service et pour les impératifs liés à la sécurité, donner lieu à information préalable du responsable direct du salarié.

Pour une meilleure prise en compte du temps consacré aux différents mandats au-delà des seuls crédits d'heures - temps passé dans diverses réunions à l'initiative de la Direction, réunions préparatoires, et temps de trajets associés -, une solution de gestion automatisée (à destination des représentants du personnel, des RH et des managers), est en cours d'élaboration. Cette solution devrait être effective pour la prochaine mandature. Elle devrait permettre d'aller au-delà des fonctionnalités actuelles de Kiosque. Son déploiement fera l'objet d'un accompagnement pour une bonne prise en mains par les différents acteurs.

Dans l'attente de l'outil de suivi des crédits d'heures, des bons de délégation continueront à être utilisés pour tout départ du poste de travail motivé par l'exercice d'un mandat, dans ou hors de l'Etablissement. Ces bons peuvent prendre la forme d'un bon « papier » ou d'un e-mail à la hiérarchie, ou de la déclaration dans la version actuelle de Kiosque. Ils ne constituent ni une demande préalable d'absence ni un mode de contrôle de l'utilisation des heures de délégation.

L'organisation de cette information de la hiérarchie, ainsi que les délais dans lesquels elle doit s'effectuer, relèvent de la concertation au sein des établissements. Toutefois dans tous les cas (sauf cas d'urgence le justifiant), l'information de la hiérarchie doit intervenir le plus tôt possible, et au minimum 48 heures ouvrées en amont de l'utilisation des crédits d'heures.

Le temps de trajet n'étant pas imputé sur les crédits d'heures, il doit être fait mention sur les bons de délégation des temps de déplacement associés de telle sorte que le respect de la réglementation sur le temps de travail soit assuré.

Dès la mise en place d'une solution de gestion automatisée de ces temps, celle-ci remplacera les bons de délégation. Tout temps consacré par un salarié à un ou plusieurs mandats représentatifs devra alors faire l'objet d'une déclaration dans cet outil.

PM CN
GG. 6 BR

9

5.11.

Pour rappel, les crédits d'heures attribués aux membres titulaires et suppléants des CSE d'établissement et aux représentants de proximité pour l'exercice de leurs missions sont déterminés par l'accord du 28 février 2019 relatif à la mise en place des CSE d'établissements.

Il est également rappelé que le temps passé en réunion d'instances (réunions préparatoires, réunions plénières, commissions du CSE), est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré à échéance normale de la paie. Ces heures de réunion ne sont pas imputables sur le crédit d'heures des élus.

Article 9 : Crédits d'heures des délégués syndicaux

9.1 Délégués syndicaux d'établissement

Le crédit d'heures accordé à tous les Délégués Syndicaux d'Etablissement est de 32 heures par mois.

En cas d'absence d'un Délégué Syndical d'Etablissement, il est convenu qu'il puisse y avoir transfert de tout ou partie des heures de délégation de ce Délégué Syndical d'Etablissement au seul profit des Délégués Syndicaux d'Etablissement appartenant au même syndicat, sous réserve de l'information de la hiérarchie.

Ces transferts d'heures seront gérés par le syndicat ou la section syndicale de l'Etablissement et devront faire l'objet d'une notification écrite au DRH de l'Etablissement, au minimum 8 jours avant le début du mois civil concerné par leur utilisation.

Les temps de trajet nécessaires à l'exercice de leur mandat ne sont pas inclus dans leur crédit d'heures.

9.2 Délégués syndicaux centraux et nationaux

Les Délégués syndicaux centraux et nationaux exercent leur mandat à temps plein.

Les crédits d'heures dont ils peuvent bénéficier au titre d'un autre mandat s'exercent sans décompte dans le cadre du temps plein. Ils ne peuvent pas donner lieu à un transfert au bénéfice d'un autre représentant du personnel, élu ou mandaté.

Article 10 : Crédit d'heures du Représentant de la Section Syndicale

Le représentant de la Section Syndicale bénéficie d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

Chapitre 4 Moyens de fonctionnement des organisations syndicales

Article 11 : Principe et répartition de la dotation financière

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de Dalkia bénéficient d'une dotation annuelle par année civile afin de couvrir l'ensemble de leurs dépenses de fonctionnement à condition que cette Organisation Syndicale soit représentative nationalement.

La dotation annuelle est composée d'une partie fixe et d'une partie variable.

La partie fixe est de 8000 euros. La partie variable se calcule en fonction de la représentativité nationale obtenue à chaque élection professionnelle, chaque point de représentativité correspondant à une valeur de 200 euros.

PM CN
GG 7 BP
F J-12

Exemple : une Organisation syndicale ayant obtenu 15% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des membres titulaires d'un CSE se verra attribuer $15 \times 200 = 3000$ euros au titre de la partie variable.

La dotation est versée à partir du 1^{er} janvier sauf les années où la représentativité doit être recalculée. Dans ce cas, la dotation est versée pour la période comprise entre 1^{er} janvier et le mois des élections sur la base de la représentativité existante ; la partie restante est versée en fonction de la nouvelle représentativité issue des élections.

Une négociation d'établissement peut intervenir sur une dotation financière complémentaire.

Cette dotation est à distinguer du « budget de campagne électorale », pouvant éventuellement être accordé au niveau de l'Etablissement aux Organisations Syndicales participant au processus électoral aux fins de financement de leur campagne dans le cadre d'accords conclus à ce niveau.

Les Organisations Syndicales présentes au niveau de Dalkia ont à leur charge les éventuels frais de déplacement, de repas et d'hébergement concernant les réunions qu'elles organisent avec leurs représentants et/ou autres Organisations Syndicales.

Article 12 : Local syndical

Les parties conviennent que l'organisation de l'entreprise par Etablissement ne requiert pas la mise à disposition de local syndical national pour les Organisations Syndicales Représentatives, lesquelles disposent d'un local en Etablissement.

Par ailleurs une salle de réunion ou un local pourra être mis ponctuellement à la disposition d'une Organisation Syndicale Représentative qui en ferait la demande sous réserve d'un délai de prévenance de 10 jours et en fonction des disponibilités.

Il est rappelé que tout projet de déménagement et/ou d'aménagement de locaux dans l'entreprise doit prendre en compte les règles relatives aux locaux syndicaux.

Article 13 : Moyens de communication et de transport

13.1 Téléphonie

La Direction alloue un téléphone portable avec abonnement data aux Délégués Syndicaux Centraux et Nationaux qui n'en seraient pas pourvus au titre d'un autre mandat. La Direction prend à sa charge les frais générés par l'abonnement et les consommations téléphoniques.

La Direction se porte garante du respect de la confidentialité des données échangées ou stockées dans les outils de communication alloués aux représentants du personnel.

13.2 Messagerie électronique

La possibilité d'utiliser la messagerie électronique pour permettre aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise de transmettre aux salariés des informations à caractère syndical concernant Dalkia leur est reconnue.

Une adresse générique en « dalkia.fr » propre à chaque organisation syndicale est créée en début de mandature. La Direction des Ressources Humaines transmet 2 fois par an aux organisations syndicales les listes du personnel mises à jour et les adresses e-mail professionnelles associées.

PN CN
GG. 8 BR
J.H

L'utilisation de cette adresse générique doit être conforme aux règles de la Charte Informatique de Dalkia et s'exercer de manière modérée. En tout état de cause le contenu des messages doit s'abstenir de propos injurieux, diffamatoires ou de divulguer des informations erronées.

La communication des messages ne peut émaner que des Délégués syndicaux Centraux et Nationaux. Toute information syndicale diffusée, par fichier joint, doit être accompagnée d'une possibilité pour les salariés de se désinscrire des listes d'envoi. Le non-respect de ces règles pourra entraîner la suppression de l'adresse mail d'envoi.

Les modalités de communication des messages syndicaux aux salariés sont déterminées au niveau national et une négociation d'établissement déterminera les règles de communication des Organisations Syndicales Représentatives au niveau des Régions.

13.3 Transport

De manière générale, la DRH de Dalkia veille à l'équité de traitement entre les DSC/DSN et en particulier en ce qui concerne les moyens de transports nécessaires à l'exercice de leur mission.

Les délégués syndicaux centraux et nationaux peuvent utiliser leur véhicule personnel, avec autorisation expresse de la Direction de son Etablissement, ou leur véhicule de service ou de fonction pour les besoins de leur mandat.

S'ils ne disposent pas d'un véhicule dans le cadre de leurs fonctions, ils peuvent bénéficier d'un véhicule de location ou de prêt de catégorie moyenne auprès de la DRH d'Etablissement. Les éventuelles difficultés sont traitées par la Direction des Ressources Humaines de Dalkia.

L'attribution d'une carte d'abonnement annuel pour les déplacements en train est une possibilité étudiée, au cas par cas, par la Direction des Ressources Humaines de Dalkia.

Chapitre 5 Réunions d'information de la section syndicale et Séminaire des Organisations Syndicales

Article 14 : Réunion d'information de la Section Syndicale

14.1 Modalités d'organisation des réunions d'information par les organisations syndicales et information de la Direction des Ressources Humaines

Conformément à l'article 6.2.2. de la Convention Collective de la FEDENE, les modalités de tenue des réunions syndicales doivent être définies par accord entre l'Organisation Syndicale concernée et la Direction de l'Etablissement.

Les sections syndicales peuvent organiser des réunions d'information. Ces réunions sont ouvertes aux salariés adhérents des syndicats ou sections syndicales.

Ces réunions peuvent se dérouler à l'intérieur de l'entreprise dans les locaux appropriés, en dehors des postes de travail, ou à l'extérieur de l'entreprise.

Il est convenu qu'au sein de Dalkia, ces réunions peuvent se tenir pendant le temps de travail dans la limite d'une heure par mois.

Lorsqu'une réunion d'information syndicale a lieu dans les locaux de l'entreprise, le syndicat organisateur, en informe préalablement la Direction des Ressources Humaines. Il en est de même lorsque cette réunion est organisée sur le temps de travail.

PM CN
BP 9 GG
S
J-10

Cette heure pourra être cumulée sous réserve de l'accord express préalable du Directeur des Ressources Humaines de l'Etablissement au cours de l'année civile ou sur 12 mois glissants si ce dernier l'accorde expressément.

Pour les sections syndicales créées en cours d'année civile, l'acquisition et le cumul des heures de réunion au cours de l'année civile se feront au prorata de la date d'existence de la section. Par exemple, si une section se crée au mois de mars et que la réunion a lieu au mois de mai, il ne pourra y avoir cumul que des seules heures acquises au titre des mois de mars, d'avril et de mai à savoir trois heures et non cinq heures à compter du 1^{er} janvier.

Ces dispositions vont au-delà de la lettre des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du Code du travail. En effet, au sein de Dalkia, l'heure passée par un salarié en réunion d'information syndicale est considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

Cette facilité permet notamment aux salariés d'être informés sur l'actualité des négociations, par les organisations syndicales qui y participent. Aussi, les parties conviennent que seules les réunions organisées par les syndicats représentatifs sont régies par ces modalités plus favorables.

Toutefois, au cours des six mois qui précèdent la tenue d'élections professionnelles (cette période étant appréciée par rapport à la date anniversaire du premier tour des précédentes élections), les organisations syndicales non-représentatives pourront organiser des réunions syndicales selon ces mêmes modalités. En dehors de cette période, les organisations syndicales non-représentatives peuvent organiser des réunions dans les conditions prévues par le Code du Travail, c'est-à-dire en dehors du temps de travail.

14.2 Participation des salariés aux réunions d'information syndicale

Les salariés peuvent participer aux réunions d'information syndicale sur leur temps de travail dans les conditions rappelées au paragraphe 14.1. Ils préviennent leur hiérarchie de leur absence pour le temps de la réunion.

Article 15 : Séminaire syndical

Les parties conviennent que chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise puisse organiser une fois tous les deux ans une réunion de ses représentants au sein de Dalkia. Ce séminaire pourra réunir des représentants du personnel de Dalkia ainsi que des filiales dès lors que ladite organisation dispose d'une représentation dans cette filiale, dans la limite de 30 participants (hors DSC et DSN).

Ce Séminaire se tient dans les locaux du Campus Dalkia basé à Lomme (59). Il se déroule sur 2 jours. Pour tenir compte des temps de trajets des représentants du personnel éloignés du Campus, leur hébergement sur place pourra avoir lieu la veille du séminaire.

Dans ces conditions, les frais afférents à cet événement (transport, hébergement et restauration prise sur place) sont pris en charge par l'entreprise.

Article 16 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt, pour une durée déterminée. Il est applicable pour toute la durée de la mandature 2023-2027, et cessera de produire ses effets à l'issue de ladite mandature, et au plus tard le 31 décembre 2027.

PM CN
GG. BP

Article 17 : Suivi de l'accord

Un Comité de suivi composé de représentants des organisations syndicales signataires de l'Accord (jusqu'à 2 représentants par organisation syndicale) et de représentants de la Direction est mis en place.

Ce comité s'assure de la bonne mise en œuvre de l'Accord et traite les éventuelles difficultés d'application. Pour ce faire, il se réunira à mi-mandat, puis à l'approche du terme de la mandature, pour effectuer un bilan et préparer la mandature suivante.

Article 18 : Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou des organisations syndicales représentatives dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

Article 19 : 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 28 avril 2023, en 8 exemplaires originaux

Pour Dalkia S.A

Sylvie JÉHANNO, Présidente-Directrice Générale



Pour la CFDT

Madame Nathalie DONCIEUX

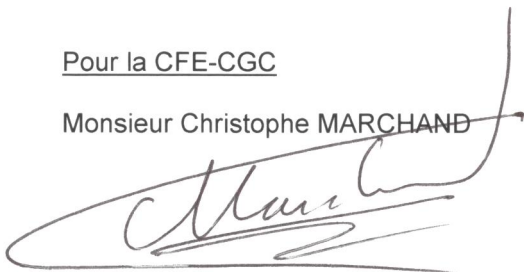
Monsieur Bruno PRIEUR



Pour la CFE-CGC

Monsieur Christophe MARCHAND

Monsieur Christian STAUDT



Pour la CGT

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Monsieur Patrick MOIOLI



Pour FO
Monsieur Laurent BIRK

Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Pour l'U.N.S.A

Monsieur Gabriel GRABSKI



Monsieur Didier AHACHE

GG. CN