

**ACCORD SUR  
LE SUIVI DE CARRIERE DES SENIORS**

ENTRE :

DALKIA France, représenté par

Monsieur Franck LACROIX, Directeur de Dalkia France  
Madame Odile DESTOOP, Directeur des Ressources Humaines,

Et dûment mandatés et habilités à l'effet des présentes par les Gérants, les Présidents-Directeurs Généraux et /ou les Directeurs Généraux agissant au nom des Sociétés reprises ci-dessous,

- SRTN – Société de Réalisations Thermiques du Nord
- CICEO
- SARCELLES ENERGIE
- SOCIETE URBAINE DE CLIMATISATION
- THOP
- SOGETH
- OPTIMEGE (OGP)
- FIMAT
- CLIMATELEC
- GESPACE

L'ensemble étant dénommé « Le Groupe »<sup>1</sup>

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 Patrick CITRAY, délégués syndicaux

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

Madame Martine MICHEL et Monsieur Jacques BLANC, délégués syndicaux

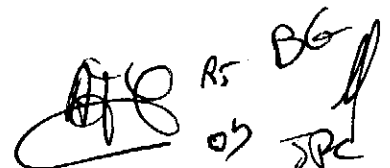
- *La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière – C.G.T.-F.O.- Fédération 'Céramique, Carrières, Matériaux et activités annexes', représentée par :*

Monsieur Jean-Claude ARTIGOT et Monsieur Jack ROULOT, 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 Éric BRUNET et Monsieur Georges SERRE, délégués syndicaux

<sup>1</sup> Périmètre à la date de signature de l'accord.

Handwritten signatures and initials: a large signature on the left, 'RS' in the middle, 'BG' on the top right, and 'JPC' on the bottom right.

- *La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – C.F.T.C – Fédération Chimie Mines Textile Energie (CMTE), représentée par :*

Monsieur Philippe BEAU et Monsieur Mickaël BISSON, délégués syndicaux

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

Monsieur Jean Pascal LAPEYRE et Monsieur Gilles BLAS, délégués syndicaux

- *Le Collectif Général des Travailleurs Dalkia Energie France – CGT-E, représentée par :*

Monsieur Bruno SINAGOGA, délégué syndical (sous réserve de l'appréciation des juridictions saisies de la contestation de cette désignation)

D'AUTRE PART,

## **PREAMBULE**

L'activité de DALKIA en tant que gestionnaire de services à l'énergie repose essentiellement sur la qualité des prestations réalisées par ses salariés.

Les besoins de plus en plus importants en personnel qualifié, ainsi que le développement de l'entreprise l'ont conduit à mettre l'accent sur la mobilisation, le renouvellement de compétences et donc la gestion des compétences à tous les âges.

Dans cette optique, la Direction et les Partenaires Sociaux ont engagé des actions tout d'abord vers les plus jeunes par une accentuation de la politique d'intégration des apprentis, en concluant un « accord sur le Tutorat ». Ils se sont aussi engagés au bénéfice de l'ensemble des salariés, dans un « accord relatif au développement de compétences » qui renforce tous les outils relatifs au bilan de carrière et à la formation.

La Direction, également consciente du mouvement général conduisant à un allongement de la vie professionnelle, s'est ensuite plus particulièrement interrogée sur les dispositions à mettre en œuvre pour que les dernières années de carrière de ses collaborateurs soient conduites dans les meilleures conditions pour eux même et l'entreprise.

Des études socio-économiques menées au niveau national, et européen, ont fait apparaître que la gestion de la carrière des salariés de plus de 55 ans pouvait être pénalisée par différentes pratiques, telles par exemple les préretraites ou les départs anticipés, un moindre accès à la formation, la non valorisation de l'expérience ; mais aussi par des représentations socio culturelles, qui négligent pour cette population, les atouts liés à l'expérience et à la diversité des compétences acquises, pour privilégier une approche liée à l'évolution, réelle ou supposée, des capacités (moindre résistance physique, éventuels problèmes de santé, difficultés d'apprentissage de technologies nouvelles, lassitude, découragement...).

Cette perception a pu conduire ces salariés à une moindre motivation et à une position de retrait par rapport à leur vie professionnelle amplifiée parfois par une communication maladroite.

Les parties conviennent qu'il faut mener un changement profond d'approche dans la gestion des collaborateurs les plus âgés, qui représentent actuellement près d'un quart de la population de l'entreprise.

Elles soutiennent l'idée selon laquelle un projet professionnel peut être mis en œuvre à tous les âges tout en étant conscient du caractère individuel du projet.

Elles souhaitent favoriser la mixité intergénérationnelle et, de ce fait, être vigilant aux transmissions des savoirs vers les plus jeunes afin de combiner valorisation du métier et progression technique de l'entreprise.

La Direction réaffirme aussi dans ce contexte l'importance des signes de reconnaissance de l'entreprise à l'égard de ses salariés les plus âgés notamment dans les rapports interpersonnels et intergénérationnels afin de mettre en valeur leur fidélité à l'entreprise.

C'est ainsi que les parties affirment qu'il est dans l'intérêt des salariés et dans celui de l'entreprise de valoriser au mieux la carrière des collaborateurs de l'entreprise, et de mettre en œuvre les dispositions permettant d'exercer une activité professionnelle utile et reconnue au minimum jusqu'à ce que le salarié puisse liquider sans abattement ses droits à retraite, et le cas échéant au delà s'il le souhaite.

Conformément aux articles L138-24 et L138-25 du code de la sécurité sociale, les parties sont convenues des dispositions suivantes afin de s'inscrire dans le dispositif légal:

## **ARTICLE I : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent Accord est applicable à l'ensemble des salariés de DALKIA France et des sociétés visées dans le périmètre, sous contrat à durée indéterminée à partir de 53 ans ou 50 ans notamment pour les dispositions citées à l'article III, IV et sous article 7.1.

## **ARTICLE II : EVOLUTION DE LA PART DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE**

Cette évolution de la part de Seniors dans l'entreprise fera l'objet d'une restitution annuelle dans le cadre du bilan social.

La Direction souhaite mettre l'accent sur la présence dans ses effectifs de salariés de plus de 55 ans, et prend l'engagement de maintenir au moins 10 % de cette catégorie parmi ses salariés. Elle restituera cette évolution chaque année lors de la présentation du bilan social consolidé et apportera les commentaires explicatifs.

## **ARTICLE III : « DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION »**

Les parties estiment que la motivation, la compétence, l'envie de se former, l'assiduité au travail sont totalement indépendantes de l'âge des salariés.  
Elles s'engagent à promouvoir ces idées.

La Direction sera attentive à favoriser la transversalité en permettant aux salariés de plus de 50 ans de connaître des situations nouvelles de travail mêmes temporaires au sein de l'entreprise.

Elles réaffirment leur attachement au principe de non discrimination : l'âge ne devant en aucune façon constituer une cause de discrimination ou de différence de traitement à l'embauche, ou dans le maintien dans l'emploi.

De même dans le domaine de la formation, le plan de formation des établissements devra veiller à ce que les salariés de plus de 50 ans aient accès à la formation dans des conditions comparables aux autres salariés. Pour ce faire, la Direction s'engage à ce qu'au moins 65 % de la population des 50 ans et plus bénéficie d'une action de formation.

Pour les seniors qui feraient une demande particulière de formation en concertation avec la hiérarchie, en vue d'une évolution professionnelle, ou d'emploi, l'entreprise s'engage à restituer, via les comités d'établissement, le suivi de ces demandes et des formations.

Les informations relatives aux actions de formation à destination des salariés de 50 ans et plus seront restituées au travers du bilan social de chaque établissement, et dans le bilan consolidé de l'entreprise, présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise.

Les bilans sociaux d'établissement et le bilan consolidé de l'entreprise feront apparaître par âge, les actions de formation, en distinguant la catégorie professionnelle et les 2 tranches d'âge : de 50 à 55 ans et plus de 55 ans.

## **ARTICLE IV : RESTITUTIONS SUR LES REMUNERATIONS**

Les parties conviennent que la situation des salariés de plus de 50 ans doit être examinée annuellement afin d'éviter des situations de discriminations par l'âge.

La Direction restituera lors des NAO les évolutions des rémunérations ainsi que la moyenne des augmentations individuelles des salariés de plus de 50 ans.

## **ARTICLE V : « ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES »**

Les parties ont souhaité rappeler l'importance d'une gestion anticipatrice des emplois et des âges, et tout l'intérêt, dans ce dispositif, de la mise en œuvre d'outils existants dans l'entreprise. En effet, l'accord relatif au développement des compétences prévoit les entretiens professionnels annuels de deuxième partie de carrière (à partir de 45 ans), les bilans de compétences, les VAE ...

Un projet professionnel pouvant être mené à tout âge, les parties cherchent dans ce présent accord à viser plus spécifiquement la nécessaire conciliation entre l'évolution des capacités de chacun et les exigences de compétitivité et de transformations technologiques en portant une attention particulière à l'entretien annuel des salariés les plus âgés.

Pour développer et accompagner l'implication et la motivation des salariés les plus âgés et pour anticiper l'évolution des carrières professionnelles, le déroulement de l'entretien professionnel annuel sera aménagé de manière à diriger davantage cet entretien vers un bilan des expériences et des compétences du salarié. A cet effet, à partir du 55<sup>ème</sup> anniversaire du salarié ou 53<sup>ème</sup> anniversaire à la demande expresse du salarié, sa hiérarchie fera un point particulier avec lui sur son parcours professionnel, de manière à définir en commun d'éventuelles dispositions particulières pour le Projet professionnel de fin de carrière du collaborateur. Par ailleurs, pour prendre en compte plus particulièrement les situations d'inaptitude partielle reconnue par le médecin du travail, cet entretien annuel professionnel pourra avoir lieu sur demande expresse du salarié à partir de son 50e anniversaire.

Cet entretien sera l'occasion d'aborder la proximité ou non du départ en retraite et faire un lien avec les intentions et souhaits du collaborateur, sur l'aménagement éventuel de ses fonctions en termes de contenu, d'organisation du temps de travail, par une approche individuelle et adaptée à chaque salarié.

La formation doit permettre une dynamique professionnelle indépendamment de l'âge (mobilité horizontale, changement de clients, missions spécifiques ...). Aussi, pour mener à bien un projet dans le cadre d'une évolution professionnelle, validé par la hiérarchie et la DRH, les salariés de plus de 55 ans et ayant plus de 5 ans d'ancienneté pourront utiliser leur DIF par anticipation, dans la limite de 120 heures. La régularisation sera faite au cours des années suivantes, en fonction des heures utilisées.

De même dans le cadre de cet entretien, la hiérarchie examinera les aspects de Conditions de travail, Sécurité, Santé de manière à chercher la meilleure compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

#### **ARTICLE VI : « TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT »**

La transmission des savoir et savoir-faire informels par les salariés les plus anciens doit être favorisée. L'entretien annuel sera aménagé de manière à faire ressortir les expertises professionnelles, les compétences relationnelles et/ou pédagogiques et permettre cette transmission. Celle-ci sera faite sur la base du volontariat. Les salariés intéressés seront aidés, si nécessaire, par une formation pédagogique facilitant le transfert de leur expertise. Le salarié et sa hiérarchie formaliseront les modalités retenues pour le transfert effectif des connaissances, savoir-faire et expertise, les actions d'accompagnement à mettre en œuvre et le temps consacré aux actions identifiées. La Direction favorisera la prise en compte de l'expertise de salariés Seniors.

La hiérarchie veillera pour les plus de 50 ans à identifier les difficultés qu'ils pourraient rencontrer face aux nouvelles technologies et fera la promotion d'un transfert inversé de savoir faire.

Consciente du vivier précieux que représente les plus anciens, par leur connaissance du métier, les parties souhaitent que leur expérience soit valorisée tant à l'intérieur de l'entreprise par des actions de tutorat et de parrainage, que par des actions externes : par exemple des interventions ou des formations dispensées dans les écoles, sur les sites dans le but de faciliter les coopérations intergénérationnelles et le partage de compétences. Parallèlement l'entreprise veillera à ce que parmi les tuteurs 10 % de ceux-ci aient 50 ans et plus. Les parties conviennent que les candidatures de tutorat des salariés les plus anciens seront étudiées en priorité.

#### **ARTICLE VII : « AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE »**

##### Article 7.1 : Salariés postés

La Direction s'engage à distinguer dans le Bilan Social, le nombre de salariés postés de plus de 55 ans.

La demande des salariés de plus de 50 ans « postés » souhaitant passer sur des postes de jours, sera examinée de manière prioritaire en fonction de l'ancienneté dans le poste.

Les plans de formation définis pour les salariés postés devront tenir compte de l'éventualité du passage à un poste de jour, de telle sorte que l'acquisition de compétences nouvelles nécessaires à ce passage ne soit pas un obstacle à cette évolution.

Le cas échéant, les périodes de professionnalisation leur permettant d'accéder à des postes de jour seront mis en œuvre. Les parties insistent sur la nécessaire anticipation de cette gestion.

4/7  
RT  
25  
BG  
JPL

En tout état de cause, la Direction portera une attention toute particulière sur le risque de perte de salaire engendrée par ce changement d'affectation pour en diminuer l'impact.

#### Article 7.2 : Prévention du Capital Santé

Les parties sensibles à la santé et à la sécurité au travail souhaitent renforcer leurs actions de prévention. Elles conviennent que l'ensemble du dispositif de prévention concerne bien évidemment l'ensemble des salariés. A ce titre, elles s'engagent à réétudier la formation « gestes et postures » avec l'aide de professionnels de la santé pour accentuer la prise en compte réelle des postures et leur impact sur la santé. A l'issue de chaque formation, il sera remis un livret au salarié rappelant les mesures de prévention.

La Direction continuera également, avec la Direction des achats, à veiller à l'ergonomie ainsi qu'au poids du matériel.

Les organismes de Médecine du Travail seront sensibilisés plus particulièrement aux salariés de plus de 50 ans et aux besoins éventuels d'examen complémentaires.

#### Article 7.3 : Aménagement du temps de travail.

Par accord formel entre la hiérarchie et le salarié, au cours de l'entretien annuel professionnel de l'article V du présent accord et sous réserve d'une charge de travail compatible et des besoins des salariés, il pourra être mis en œuvre des dispositions d'aménagement du temps de travail sous forme de temps partiel, dont les modalités seront à définir entre la hiérarchie et le salarié, notamment lors des 3 dernières années d'activité. Ce temps partiel sera valorisé en temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite dans cette limite maximum.

De même, l'utilisation du Compte Epargne Temps pourra permettre, à ceux qui le souhaitent, de préparer un ralentissement de l'activité à proximité du départ en retraite.

#### Article 7.4 : astreinte

Prenant en compte les contraintes que représentent l'astreinte pour les salariés les plus âgés, l'entreprise accepte sur demande écrite des salariés à partir de 54 ans d'alléger leur contribution.

Ainsi l'astreinte étant par principe organisée, par période, à raison de 1 semaine toutes les 4 semaines, l'entreprise accepte que les salariés à partir de 54 ans, s'ils le souhaitent, ne soient pas mis à contribution plus de 6 semaines par an.

Pour permettre de mettre en place l'organisation adéquate dans les secteurs qui seront concernés par cette demande, la prise en compte opérationnelle de celle-ci devra être effective dans les 6 mois suivant la demande du salarié.

Si celui-ci souhaite reprendre un rythme non allégé, la prise en compte de sa demande interviendra dès que possible.

Enfin lors de situations exceptionnelles et ponctuelles (par exemple : pandémie, tempête, maladie) Dalkia pourrait solliciter ses salariés en renfort sans mettre en cause les présentes dispositions.

Ce dispositif ne concerne pas "l'astreinte d'encadrement".

### **ARTICLE VIII : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE**

#### Article 8.1 : Préparation à la retraite

Face à la difficulté de préparer un dossier de retraite, la Direction a décidé, pour les salariés qui auraient manifesté leur intention de prendre dans un délai de 12 mois leur retraite, de leur permettre de disposer d'un ensemble d'informations sur les modalités et formalités de liquidation de leur retraite.

Pour cela, un guide pratique sera remis aux futurs retraités afin de les orienter dans leur démarche.

De même, dans l'année de leur départ en retraite, la hiérarchie acceptera la demande des salariés souhaitant participer au moyen entre autre de leur DIF, à une session de préparation à la retraite (formation « potentiel retraite ») pour faciliter la transition, et le changement de rythme et recueillir les informations en matière de liquidation de leur retraite, couverture sociale, prévention médico-social et psycho-social.

L'entreprise veillera à ce que ce dispositif soit suivi par les futurs retraités l'année suivant la signature de l'accord et à minima par 50% de ces derniers.

Lors du départ, l'accès à un régime de santé complémentaire, étant une préoccupation essentielle pour les futurs retraités, DALKIA proposera un « régime d'accueil » pour les retraités.

#### Article 8.2 : Actions de reconnaissance

DALKIA souhaite reconnaître, au travers de différentes manifestations, la valeur de l'ancienneté.

En saluant l'ancienneté de ses salariés, elle souhaite promouvoir la fidélité.

Elle veut ainsi mettre en valeur la diversité des âges au sein de l'entreprise et encourager les relations intergénérationnelles dans le travail.

La médaille d'honneur du travail (décret 2000-1015 du 17 octobre 2000) est destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués par un salarié au cours de sa vie professionnelle, par une Médaille d'Argent attribuée après 20 ans de service, de Vermeil après 30 ans de service, d'Or après 35 ans de service et de Grand Or attribuée après 40 ans de service.

Elle donne lieu, lors de l'attribution, au versement d'une gratification pour tout salarié disposant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La Direction accepte d'actualiser les dispositions d'entreprise, et pour mettre l'accent sur la fidélité dans l'entreprise de revaloriser la part variable allouée. La part fixe demeure fixée à :

- 61 € pour la médaille d'Argent (20 ans d'ancienneté)
- 92 € pour la médaille Vermeil (30 ans d'ancienneté)
- 107 € pour la médaille d'Or (35 ans d'ancienneté)
- 122 € pour la médaille Grand Or (40 ans d'ancienneté)

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le montant de la part variable, actuellement de 16 €, sera en fonction des années d'ancienneté dans l'entreprise: porté à 21 € pour la médaille d'Argent, à 22 € pour la médaille de Vermeil, à 23 € pour d'Or, et à 26 € pour Grand Or.

L'ancienneté s'apprécie de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise à l'année d'éligibilité à la médaille.

Si le salarié sollicite plusieurs demandes de médailles du travail en même temps la prime sera calculée sur la partie fixe de la médaille la plus élevée, et la part variable sur l'ancienneté requise par cette médaille. Les parties fixes des médailles inférieures sera ajoutée à la précédente somme.

Par ailleurs, il convient que le salarié dispose encore de ce statut lors de sa demande de médaille.

#### ARTICLE IX : DUREE DE L'ACCORD

Les présentes dispositions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Le présent accord aura une durée déterminée de 3 ans conformément aux dispositions législatives.

#### ARTICLE X : SUIVI DE L'ACCORD

Pour permettre un suivi opérationnel de l'accord, une réunion annuelle d'une dizaine de salariés, représentants les établissements de DALKIA France, et concernés par le présent dispositif sera organisée au niveau national en la présence des signataires du présent accord. Les échanges, observations, remarques du groupe de travail seront restitués aux organisations syndicales représentatives nationalement.

#### ARTICLE XI : CLAUSE DE REVISION

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 L2261-7 du Code du travail.

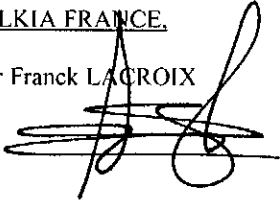
**ARTICLE XII : CLAUSE DE DEPOT**

L'accord sera déposé auprès de la DDTE et du Conseil des Prud'hommes de Lille.

Fait à Saint-André, le 5 Novembre 2009

Pour DALKIA FRANCE,

Monsieur Franck LACROIX



Madame Odile DESTOOP



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

Monsieur Patrick CITRAY

Monsieur Patrick DESWARTE

Pour la C.G.T.

Madame Martine MICHEL

Monsieur Jacques BLANC

Pour la C.F.D.T.

Monsieur Éric BRUNET

Monsieur Georges SERRE

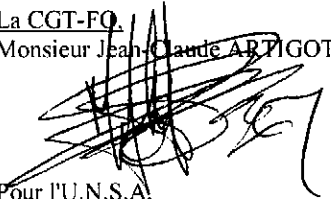
Pour la C.F.T.C.

Monsieur Philippe BEAU

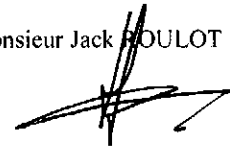
Monsieur Mickaël BISSON

La CGT-FO

Monsieur Jean-Claude ARTIGOT

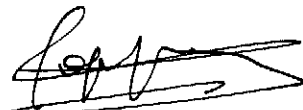


Monsieur Jack BOULOT



Pour l'U.N.S.A.

Monsieur Jean Pascal LAPEYRE



Monsieur Gilles BLAS



Pour le CGT-E.

Monsieur Bruno SINAGOGA\*

\* sous réserve de l'appréciation des tribunaux

Accord sur le Suivi Carrière des Seniors

717 BG