

## ACCORD PORTANT SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

**ENTRE:**

DALKIA représentée par :

Monsieur François HABEGRE, Directeur France de Dalkia,

Et

Madame Florence SCHREIBER, Directrice des Ressources Humaines,

dûment mandatés et habilités à l'effet des présentes par les Gérants, les Présidents Directeurs Généraux et/ ou les Directeurs Généraux pour les sociétés reprises ci-dessous,

CICEO - DALKIA NORD FINISTERE - HAGUE ENERGIE – OBM – SARCELLES ENERGIE – SOGETH – SOMUSSY – SUC

**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 Serge BOURBON et Monsieur Patrick DUPUCH, délégués syndicaux

**D'AUTRE PART,**

## PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, de la loi portant création du contrat de génération du 1<sup>er</sup> mars 2013 et du décret d'application du 16 mars 2013.

Face au double enjeu du chômage des jeunes et de l'allongement de la durée de la vie professionnelle, plusieurs réunions de négociation ont été menées avec les partenaires sociaux afin de déterminer les actions susceptibles de permettre l'insertion durable des jeunes dans l'entreprise, l'emploi des salariés dits « séniors » ainsi que la transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences.

L'accord qui en résulte, valable pour la période 2015/2018, reconduit ou renforce sur certains aspects, la politique globale concernant les salariés de 50 ans et plus élaborée à l'occasion de la mise en place de l'accord sur le suivi de carrières des seniors de 2009, ainsi que les mesures déjà applicables relatives à l'insertion des alternants et plus largement des collaborateurs. Elles sont complétées par des dispositions visant à atteindre les objectifs que s'est fixés l'entreprise dans le respect des dispositions prévues par la loi.

Conformément aux engagements pris par Dalkia dans le cadre de son accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et vie au travail et conformément à la politique qu'elle a développée en matière de diversité, les mesures adoptées dans le cadre du présent accord s'appliqueront à l'ensemble des salariés appartenant aux populations ciblées par la loi sans aucune discrimination notamment fondée sur le sexe, l'âge, les origines ou le handicap.

### 1. Eléments du diagnostic préalable

Un diagnostic préalable quantitatif et qualitatif portant sur la situation des salariés dits « jeunes » et des salariés dits « séniors » a été élaboré conformément aux dispositions des articles L.5121-10 et D.5121-27 du Code du Travail, puis présenté et partagé avec les Organisations Syndicales (Annexe 1).

Le diagnostic comporte des éléments portant sur :

- La pyramide des âges
- La situation des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans le périmètre visé par le présent accord
- Les prévisions de départ à la retraite ;
- Les perspectives de recrutement ;
- Les « compétences clés » ;
- Les conditions de travail des salariés dits « séniors » et aux situations de pénibilité

Les engagements souscrits ci-dessous s'appliqueront pendant la durée de l'accord (trois ans), sauf stipulation contraire expresse.

### 2. Bornes d'Âge

Sur la base des éléments issus du diagnostic préalable, les parties conviennent de fixer les bornes d'âge comme suit :

Au regard des spécificités liées à l'activité de la société et des différentes fonctions qui y concourent, les mesures destinées à l'intégration des jeunes dans l'entreprise auront vocation à s'appliquer aux jeunes de moins de 26 ans révolus à la date de leur prise de poste.

Pour celles à destination des publics seniors une distinction pourra être faite selon la mesure envisagée :

- Pour celles concernant le maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux conviennent que les efforts doivent être concentrés sur les salariés de 55 ans plus.
- Pour les mesures concernant l'embauche des seniors, elles concerneront les personnes âgées de 50 ans et plus au jour de leur entrée dans l'entreprise.
- Pour les autres mesures notamment liées à l'amélioration des conditions de travail des salariés dits « séniors » chacune d'entre elles définira l'âge à partir duquel un salarié peut y avoir accès.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "B.P.", "J.H.", and "C.N." with various scribbles and arrows.

### 3. Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Le groupe Dalkia, notamment au travers de sa politique de développement de l'alternance, s'est inscrit dans une démarche volontaire et volontariste de formation et d'intégration des jeunes dans l'entreprise.

Dans ces conditions, l'engagement, au titre du présent accord, vient formaliser et renforcer une démarche initiée depuis plusieurs années.

#### 3.1. Objectif de recrutement des jeunes en CDI

Dans le contexte économique actuel difficile, la Direction et les partenaires sociaux conviennent de la difficulté à fixer des objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en CDI.

Il est néanmoins convenu que les embauches en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) de jeunes âgés de moins de 26 ans révolus au jour de leur prise de poste représenteront au moins 15 % de l'ensemble des embauches réalisées en CDI pour chacune des 3 années de l'accord.

Cet objectif s'entend toute source de recrutement confondue : recrutement direct en contrat à durée indéterminée ou à l'issue d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat en alternance, d'un stage étudiant ou d'une période d'intérim. Néanmoins, compte tenu de la politique de développement de l'alternance, ces embauches en CDI se feront prioritairement parmi les jeunes déjà présents par ce biais.

#### Indicateur

Chaque année le ratio (nb de jeunes embauchés en CDI / Total des embauches CDI) de l'exercice sera présenté aux partenaires sociaux dans le cadre d'un document de suivi de l'accord « Contrat de Génération ». Cet indicateur distinguera les hommes et les femmes.

A la suite de cette présentation et tenant compte des éléments de contexte, l'objectif pourra faire l'objet d'une révision

#### 3.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Qu'il s'agisse d'un jeune embauché ou de toute autre nouveau collaborateur, il est déjà mis en œuvre, au sein de l'entreprise, différentes actions et procédures visant à favoriser leur intégration.

En effet, l'entreprise a toujours considéré que la fidélisation des collaborateurs débutait dès leur intégration, le bon déroulement de celle-ci constituant un gage de pérennité de la relation entre le salarié et l'entreprise.

Ainsi sur la base d'un objectif commun, favoriser l'intégration du nouvel embauché, chaque région ou filiale a pu développer ses propres schémas, procédures et outils participant à cette bonne intégration.

Les parties conviennent que le présent accord doit avoir pour objectif d'harmoniser, sur la base d'un socle commun, les principes, étapes, et outils permettant une intégration durable et efficace dans l'entreprise d'un nouveau collaborateur.

- Avant son arrivée.

Chaque nouvel embauché se verra remettre préalablement à son entrée un dossier envoyé conjointement à sa proposition de contrat de travail où devra notamment figurer :

- Le livret d'accueil,
- Les notices explicatives des régimes frais de santé et prévoyance,
- Les bulletins d'adhésion à ces régimes,
- Une plaquette de présentation de l'entreprise,
- Le règlement intérieur de l'entreprise et les chartes qui lui sont associées,
- Pour les jeunes embauchés, les coordonnées de son référent,
- ...

J.H.P.  
BP  
CA

Avant d'intégrer l'entreprise, le jeune embauché pourra contacter, dès réception de son dossier et préalablement à son arrivée, le référent qui aura été désigné pour l'accompagner (voir infra) afin qu'il puisse répondre à ses interrogations.

- A son arrivée

Le système d'accueil de nouveaux collaborateurs s'articule, au sein de chaque établissement, en deux étapes principales:

- Un accueil au poste

Réalisé par le responsable hiérarchique permettant de présenter le poste de travail, ses nouveaux collègues et de réaliser un accueil sécurité. Cet accueil permettra également de déterminer ou d'ajuster, au regard de ce qui aurait déjà été fourni au nouvel embauché, les besoins en Equipements de Protection Individuelle, en équipement (vêtements de travail notamment) et en outillage.

- Une intégration à l'Entreprise

Suivant son accueil au poste, le nouveau collaborateur bénéficiera d'une intégration à l'entreprise qui comprend notamment:

- la présentation de l'entreprise, de ses métiers et du groupe auquel elle appartient
- une sensibilisation dans les domaines suivants: sécurité (dont en particulier l'amiante, la légionellose) - qualité - environnement
- pour les personnels opérationnels, une préparation aux habilitations électriques et gaz

Ce programme d'accueil est formalisé et suivi au sein de chaque établissement.

- Le Référent

Si ces dispositifs d'intégration ont vocation à s'appliquer à chaque nouvel embauché, il est utile de renforcer les mesures à destination des plus jeunes. Dès lors ces derniers pourront s'intégrer plus rapidement à un nouvel environnement de travail, de nouvelles règles et de nouveaux collègues.

Dans ces conditions et s'inscrivant dans les principes prévus par la loi sur le contrat de génération, les parties conviennent de mettre en œuvre un dispositif spécifique de référent pour tout jeune embauché en CDI. Ce dispositif ne concerne pas, a priori, les anciens alternants embauchés en CDI dans l'entreprise qui ont pu bénéficier pendant la durée de leur alternance d'un tuteur dont l'un des rôles aura été des les guider et les accompagner au sein de l'entreprise.

Cependant, dans le cas particulier d'un alternant embauché en CDI dans un secteur non rattaché au Centre Opérationnel au sein duquel il aura fait son alternance, celui-ci pourra entrer dans ce dispositif d'accompagnement par un référent.

- Rôle du Référent

Sans interférer ni se substituer d'aucune manière au responsable hiérarchique du nouveau jeune collaborateur, le référent doit permettre à celui-ci de s'intégrer dans les meilleurs délais et conditions aux dispositifs et principes de fonctionnement de l'entreprise.

Cette période d'accompagnement est là pour compléter et enrichir l'intégration du collaborateur, organisée selon les étapes décrites précédemment, dans un rapport plus individuel entre le nouvel embauché et son référent.

Le référent, par son rôle transversal, doit être le point d'appui du jeune lorsque celui-ci est confronté à une situation où il n'a pu / su déjà obtenir une réponse ou une aide par lui-même.

- Identification du référent

Le référent doit pouvoir disposer d'une connaissance étendue de l'entreprise, de son organisation et de son fonctionnement. Le référent pourra notamment être un salarié sénior.

Au regard du rôle donné au référent, il est convenu que la Direction des Ressources Humaines de chaque région déterminera au sein du réseau RH une liste de référents identifiées pour l'ensemble de la région. A chaque embauche d'un jeune en CDI, la Direction des ressources humaines désignera le référent de ce nouvel embauché parmi cette liste prédéterminée.

Les collaborateurs identifiés par la DRH sur cette liste pourront bénéficier d'une formation équivalente à celle prévue dans le cadre du tutorat à destination des tuteurs.

- Durée de l'accompagnement

La durée de l'accompagnement correspondra à la durée de la période d'essai et s'étendra au maximum sur une durée de 4 mois.

- Conditions de l'accompagnement

Afin de rendre efficace cette forme d'accompagnement, le jeune nouvellement embauché doit pouvoir solliciter rapidement et simplement son référent.

Le plus souvent les échanges entre le nouvel embauché et son référent se feront par contact téléphonique.

Cependant pour assurer une proximité entre le nouvel embauché et son référent il est convenu que des points de rencontre, puissent avoir lieu entre eux dans un cadre informel laissé à l'appréciation de chaque établissement.

Indicateur

*L'indicateur de suivi, établi annuellement, porte sur le nombre de référents désignés pour accompagner un nouveau collaborateur dans le périmètre de l'accord pour les années 2015 à 2018.*

**3.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent**

Un entretien réunissant le nouvel embauché, son manager ainsi que son référent pourra avoir lieu à l'issue de la période d'essai et au plus tard dans les 6 mois suivant l'embauche du collaborateur à sa demande.

Cet entretien aura notamment pour objectifs :

- De dresser un premier bilan de l'intégration du collaborateur dans l'entreprise.
- De s'assurer qu'il dispose des moyens nécessaires à la tenue de son poste (outillage, vêtements de travail,...).

Indicateur

*Chaque année sera recensé le nombre d'entretien de suivi réalisé. Ce nombre sera rapporté au nombre total de salarié accompagné par un référent et ayant demandé un entretien sur l'année considérée.*

**3.4. Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.**

▪ Politique Alternance

Depuis plusieurs années l'entreprise développe une politique ambitieuse de développement de l'alternance. Ainsi chaque année l'entreprise compte dans ses effectifs plusieurs centaines de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce dispositif d'intégration constitue pour l'entreprise un moyen de pouvoir disposer de collaborateurs spécifiquement formés à ses métiers et favorise l'intégration des jeunes dans le monde professionnel.

De ce fait, on comptabilisait au sein de Dalkia un total de 279 alternants en 2013.

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'B', 'J.M.F.', and 'BCN'.*



L'entreprise entend confirmer son rôle d'entreprise d'accueil et poursuivre son effort d'intégration en alternance. Il est précisé qu'il est prévu, pour l'année scolaire 2014/2015 l'intégration de 300 nouveaux alternants sous contrat apprentissage ou contrat de professionnalisation, pour la grande majorité il s'agira donc de jeunes de moins de 26 ans.

L'alternance représentant la modalité privilégiée d'intégration de futurs salariés il est procédé dans la mesure du possible, à la transformation en CDI, CDD longue durée ou, en cas de poursuite d'études, à la conclusion d'un nouveau contrat d'alternance, à l'issue de la période d'alternance.

Pour cela Dalkia s'assure que les candidatures des jeunes diplômés issus de l'alternance sont systématiquement examinées dans le processus de recrutement.

Les indicateurs annuels de suivi portent sur :

- Le nombre et le pourcentage d'alternants dans le groupe Dalkia
  - Le pourcentage de jeunes alternants embauchés dans le Groupe à l'issue de la période d'alternance (par rapport au nombre d'alternant)
- Encadrement des alternants

Chacun des alternants se voit dédié un tuteur. Le tutorat s'effectue sur la base du volontariat et chaque tuteur est choisi parmi les salariés qui posséderont une capacité d'écoute, de communication et de transmission des savoirs faire ainsi qu'au moins deux ans d'expérience sur la fonction.

Pour les contrats d'apprentissage, les maîtres d'apprentissage devront spécifiquement posséder une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et disposer d'un niveau de qualification au moins égal à celui requis pour le poste occupé par le nouvel embauché. Une expérience professionnelle au moins égale à 3 ans est également requise.

En application de l'accord portant sur les principes généraux du tutorat en vigueur au sein de Dalkia depuis 2005, les parties réaffirment la nécessité de mettre en œuvre pour chaque tuteur des modalités particulières relatives à la reconnaissance de cette activité.

Ainsi, il est notamment prévu que les tuteurs voient leur organisation du travail adaptée dans la mesure du possible et que leur mission de tuteur fasse partie intégrante des objectifs fixés lors de l'entretien individuel. Il est également rappelé que, préalablement à une première mission de tuteur, un salarié peut suivre une formation au tutorat organisée et mise en œuvre par l'entreprise. Enfin l'entreprise veillera à prendre toutes dispositions pour valoriser cette expérience (manifestations, communications spécifiques vers les tuteurs afin de mettre en valeur l'apport du tutorat...).

- Accueil des stagiaires

Au-delà de la politique en faveur de l'alternance menée par le Groupe Dalkia, il est rappelé que l'accueil des stagiaires dans le cadre de leur cursus scolaire ou universitaire est une source potentielle de recrutement.

Le stage doit s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique et faire l'objet d'une convention tripartite précisant les objectifs, le contenu du stage et les engagements réciproques. En aucun cas il ne pourra être effectué de stage hors cursus pédagogique.

Il est rappelé que le recours aux stages étudiants n'a impérativement pas pour vocation de pourvoir à des postes de travail permanent ou de se substituer au travail temporaire ou aux contrats à durée déterminée.

Les stagiaires étudiants sont pris en charge par leur maître de stage.

Le stagiaire est évalué en fin de stage sur la base du travail accompli, en comparatif de la demande initiale et sur la base des savoirs et savoir-être développés et appréciés durant le stage.

### 3.5 Mobilisation de dispositifs afin de lever les freins permettant l'accès à l'emploi

Les dispositifs existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes (1% logement, transport, aide à la mobilité...) seront mobilisés notamment quand l'accès à l'emploi du jeune collaborateur nécessitera une mobilité géographique.

De plus, il est convenu que lorsqu'à l'issue du contrat d'alternance le jeune est embauché sur une fonction similaire à celle qui a fait l'objet du contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation), l'ancienneté sera reprise depuis son embauche en alternance.

## 4. Les engagements relatifs aux salariés dits « séniors »

### 4.1. objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi

Les parties demeurent convaincues de l'intérêt de pouvoir intégrer au sein des effectifs de l'entreprise des salariés qui, de par l'importance et la diversité de leur expérience et les savoirs accumulés, contribuent à une meilleure efficacité et au transfert de compétences entre les générations.

#### ▪ Embauche

Afin de prendre en compte les difficultés qui peuvent être rencontrées, dès l'âge de 50 ans, pour trouver ou retrouver un emploi, il est convenu que l'entreprise s'attachera à ce que la part des salariés de 50 ans et plus recrutés, sous tout type de contrat, soit au moins égale à 2% du total des embauches réalisées par l'entreprise.

En ce sens, l'entreprise sera particulièrement vigilante à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emplois et de définition de poste ne fasse pas référence à l'âge et que les décisions prises ne puissent conduire à aucune discrimination. La sensibilisation des hiérarchies régulièrement impliquées dans le processus de recrutement sera poursuivie.

#### Indicateur

Chaque année le ratio (nombre de recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus / Total des embauches) de l'exercice sera présenté aux partenaires sociaux dans le cadre d'un document de suivi de l'accord « Contrat de Génération ». Cet indicateur distinguera les hommes et les femmes.

#### ▪ Evolution de la part des seniors dans l'entreprise - Maintien dans l'emploi

Il est réaffirmé le souhait de tout mettre en œuvre par le biais notamment des actions spécifiques décrites ci-dessous afin que les salariés puissent occuper leur poste de travail dans les meilleures conditions et de manière efficiente jusqu'à leur départ en retraite.

A la fin de l'année 2013, 14 % des salariés (CDI et CDD confondus) étaient âgés de 55 ans ou plus.

La Direction réaffirme son souhait de mettre l'accent sur la présence dans ses effectifs de salariés de plus de 55 ans, et prend l'engagement de maintenir le poids de cette catégorie parmi ses salariés pendant la durée d'application du présent accord, notamment par le biais des actions décrites ci-dessous.

#### Indicateur

L'indicateur sur l'évolution de la part de Seniors dans l'entreprise (total des salariés séniors au 31/12/total des salariés au 31/12) fera l'objet d'une restitution annuelle dans le cadre du document de suivi de l'accord « contrat de génération ».

BP  
S  
CN  
S  
P  
J.M.  
P

## 4.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

### ▪ Salariés postés

Reprenant les dispositions prévues par l'accord sur le suivi de carrière des séniors, les parties y apportent un complément sur la prise en compte du risque de perte de salaire liée au passage à un poste de jour.

Ainsi, il est rappelé que la Direction s'engage à distinguer dans le Bilan Social, le nombre de salariés postés de plus de 55 ans.

De plus, 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.

Enfin la Direction, s'attachant à ce que le risque de perte de salaire ne soit pas un frein aux demandes de passage à un horaire de jour que souhaiteraient formuler ces salariés, proposera une compensation de salaire dans des conditions définies en fonction des situations individuelles.

### Indicateur

*L'indicateur de suivi annuel intégré au document de suivi sur l'accord « contrat de génération » correspondra au ratio nombre de salariés postés passant à un poste de jour/ nombre de salariés postés ayant demandé à passer à un poste de jour.*

### ▪ Astreinte

Souhaitant une nouvelle fois confirmer les engagements pris dans le cadre de l'accord sur le suivi des séniors, les parties sont également convenues de maintenir et améliorer les dispositions de cet accord relatives à l'allègement de l'astreinte.

### - Allègement

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 la mise en place de l'organisation adéquate dans les secteurs qui seront concernés par cette demande, la prise en compte opérationnelle de celle-ci devra être effective, à compter de la demande du salarié, dans les délais suivants selon son âge :

- De 54 à 55 ans : 6 mois
- De 56 à 57 ans : 4 mois
- A partir de 58 ans : 2 mois

Il est précisé que l'allègement ne peut débuter qu'au début d'une période de chauffe et non pas en cours de période.

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 : tempête, maladie, ...) Dalkia pourrait solliciter temporairement ses salariés en renfort sans remettre en cause les présentes dispositions.



- Retrait de l'astreinte

A partir de 58 ans, les salariés peuvent, s'ils le souhaitent, être retirés totalement du planning d'astreinte. Pour permettre la mise en place de 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 12 mois suivants la demande du salarié. Pour les salariés de 60 ans et plus, ce délai est ramené à 6 mois.

Dans tous les cas le, retrait de l'astreinte ne pourra se faire en pleine période de chauffe (1<sup>er</sup> octobre/31 mars)

Une fois le retrait de l'astreinte effectif, il ne peut être imposé au salarié de réintégrer le planning d'astreinte. S'il est sollicité, le salarié peut accepter ou refuser cette réintégration.

S'agissant aussi bien du dispositif d'allègement que celui de retrait de l'astreinte, les demandes formulées par les salariés qui, pour des raisons d'organisation et de maintien de l'activité, ne pourraient être satisfaites dans les délais mentionnés seront présentées au Comité d'Etablissement concerné.

Ces dispositifs d'allègement et de retrait de l'astreinte ne concernent pas "l'astreinte d'encadrement".

Indicateurs

*Ratio du nombre de salariés éligibles au dispositif d'allègement et en bénéficiant / nombre de salariés éligibles au dispositif ayant demandé cet allègement.*

*Ratio nombre de salariés éligibles au dispositif de retrait du planning d'astreinte et en bénéficiant / nombre de salariés éligibles ayant demandé à ne plus monter l'astreinte.*

**4.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Dans le prolongement des dispositions de l'accord de suivi des carrières des séniors, les parties confirment 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 donc à poursuivre la promotion de ces idées.

La Direction sera attentive à favoriser la transversalité en permettant aux salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent 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 confirme son engagement 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'établissements 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

**4.4 Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

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

Handwritten notes and initials: BP, J.M., PD, CN, and other scribbles.

Les parties rappellent que pour développer et accompagner l'implication et la motivation des salariés les plus âgés et anticiper l'évolution des carrières professionnelles, le déroulement de l'entretien professionnel annuel est aménagé de manière à diriger davantage cet entretien vers un bilan des expériences et des compétences du salarié.

A cet effet, à partir du 55ème anniversaire du salarié ou 53ème anniversaire à la demande expresse du salarié, sa hiérarchie fait 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 peut avoir lieu sur demande expresse du salarié à partir de son 50e anniversaire.

Cet entretien est 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 peuvent utiliser leur CPF par anticipation, dans la limite de 150 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

#### 4.5 Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Afin de proposer aux salariés qui souhaiteraient, par un ralentissement de leur rythme de travail, assurer une meilleure transition entre activité professionnelle et retraite, les parties sont convenues d'un aménagement du temps de travail sous la forme d'un passage à temps partiel.

Il est convenu que la charge de travail du collaborateur devra être adaptée à ce passage à temps partiel.

Ce passage à temps partiel pourra se faire aux conditions suivantes :

- Le salarié souhaitant faire une demande doit la formuler au minimum 6 mois avant sa mise en œuvre effective.
- Le dispositif est ouvert aux salariés âgés d'au moins 59 ans au jour du passage effectif à temps partiel et pour une durée maximale de 3 ans précédant la date de départ en retraite.  
Exemple : un salarié souhaitant partir en retraite à l'âge de 64 ans pourra entrer dans ce dispositif non pas à 59 ans mais à son 61ième anniversaire.
- Le temps partiel est fixé exclusivement à 80% de la durée collective de travail en vigueur dans l'entreprise. Pour les cadres sous convention de forfait jour, celle-ci sera réduite à due proportion. L'aménagement de ce temps partiel se fera dans un cadre hebdomadaire.
- Si le salarié dispose de droits inscrits à son Compte Epargne Temps (CET), il doit les utiliser jusqu'à épuisement afin de bénéficier sur une partie de cet aménagement d'un salaire à temps plein.
- Le salarié doit s'engager, par écrit au plus tard au 1<sup>er</sup> jour de son passage à temps partiel à partir en retraite immédiatement après la fin de cette période à temps partiel.

Dans ces conditions, ce temps partiel sera valorisé en temps plein pour, d'une part, le calcul des cotisations patronales de vieillesse et d'autre part le calcul de l'indemnité de départ à la retraite. L'entreprise prendra également en charge la part salariale des cotisations de vieillesse assise sur la partie reconstituée de salaire entre temps plein et temps partiel à 80%.

Si au cours de cette activité à temps partiel, les dispositions légales relatives aux conditions de départ en retraite des salariés devaient évoluer rendant impossible le départ en retraite du salarié à l'issue de sa période d'activité à temps partiel alors il aura le choix entre :

- Le maintien de son activité à temps partiel mais alors l'entreprise n'aurait plus à maintenir l'assiette des cotisations patronales vieillesse sur la base du salaire reconstitué à temps plein ni à prendre en charge la part salariale, la valorisation à temps plein étant en revanche maintenue pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.
- La reprise d'une activité à temps plein.

#### Indicateurs

*Ratio du nombre de salariés éligibles au dispositif en bénéficiant / nombre de salariés éligibles au dispositif ayant demandé à en bénéficier.*

#### **4.6 Préparation à la retraite**

Face à la difficulté de préparer un dossier de retraite, la Direction confirme sa décision consistant, pour les salariés ayant manifesté leur intention de prendre leur retraite dans un délai de 12 mois, à 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, les salariés pourront demander à bénéficier d'une session de préparation à la retraite. Cette session doit leur permettre de faciliter la transition et le changement de rythme entre activité professionnelle et retraite et de recueillir les informations en matière de liquidation de leur retraite, couverture sociale, et prévention médico-sociale.

L'entreprise veillera, chaque année, à ce qu'au moins 50% de salariés éligibles à ce dispositif en bénéficient. Enfin, consciente que lors du départ en retraite, l'accès à un régime de santé complémentaire est une préoccupation essentielle des futurs retraités, l'entreprise proposera un « régime d'accueil » pour les retraités.

#### **4.7 Actions de reconnaissance**

Dalkia souhaite reconnaître, au travers de différentes manifestations, la valeur de l'ancienneté. En saluant celle de ses salariés, elle souhaite promouvoir la fidélité.

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.

Cette gratification est constituée d'une part fixe et d'une part variable comme suit :

- Part fixe
  - 61€ pour la médaille d'Argent
  - 92€ pour la médaille de Vermeil
  - 107€ pour la médaille d'Or
  - 122€ pour la médaille de Grand Or
- Part variable (montant par année d'ancienneté)
  - 21€ pour la médaille d'Argent
  - 22€ pour la médaille de Vermeil
  - 23€ pour la médaille d'Or
  - 26€ pour la médaille de Grand Or

BP J.H.F.  
BP  
CN

Si le salarié sollicite plusieurs médailles en même temps, la prime sera calculée sur la part fixe de la médaille la plus élevée et la part variable sur l'ancienneté requise pour cette médaille. Les parts fixes des médailles inférieures seront ajoutées à la précédente somme.

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

Par ailleurs, à l'occasion du départ en retraite d'un salarié, sa hiérarchie, lors d'un moment de convivialité qu'elle pourra organiser, mettra en avant son parcours, sa carrière et son expérience dans l'entreprise notamment auprès de ses collègues directs.

#### 4.8 Restitution sur les rémunérations

Les parties conviennent que la situation des salariés âgés de plus de 50 ans doit être examinée annuellement afin d'anticiper 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.

Ces informations seront également intégrées au document de suivi sur l'accord « contrat de génération ».

### 5. Transmission des savoirs et des compétences

Il est rappelé que l'entretien annuel est aménagé de manière à faire ressortir les expertises professionnelles, les compétences relationnelles et/ou pédagogiques et permettre la transmission des savoirs. Celle-ci est faite sur la base du volontariat. Les salariés intéressés peuvent être aidés, si nécessaire, par une formation pédagogique facilitant le transfert de leur expertise.

Le salarié et sa hiérarchie formalisent 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 favorise 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, de parrainage notamment lors de l'intégration des nouveaux collaborateurs, 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.

L'expérience et l'apport que peuvent réaliser les salariés âgés de 50 ans ou plus vis à vis des nouveaux salariés qui intègrent l'entreprise et vis-à-vis des alternants pendant la durée de leur contrat en font des interlocuteurs privilégiés.

Ainsi 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.

- **Cas spécifique des salariés partant à la retraite**

Pour participer au transfert des compétences et favoriser la transition entre activité et retraite, les salariés dont le départ en retraite sera programmé (demande départ en retraite formelle et transmise à l'employeur) pourront, 3 mois avant ce départ (au cours du préavis ou dans les 3 mois précédant l'utilisation du CET à temps plein comme aménagement de fin de carrière), prendre en charge des missions d'accompagnement des plus jeunes de l'équipe ou du secteur.

Ce dispositif de transmission de savoirs pourra notamment prendre la forme :

- D'une formation au poste et d'un transfert des compétences organisé lorsque le remplaçant sera identifié et aura déjà rejoint l'entreprise
- D'une participation à l'intégration des nouveaux collaborateurs lorsque le remplaçant du salarié partant n'aura pas encore été identifié ou n'aura pas encore rejoint l'entreprise

Pour intégrer ce dispositif, parmi les salariés volontaires, seront choisis conjointement par la hiérarchie et la DRH ceux qui posséderont des capacités d'écoute, de communication et de transmission des savoirs faire.

Indicateur

*L'indicateur de suivi annuel correspondra au ratio du nombre de salariés inscrits dans ce dispositif / Nombre de salariés volontaires disposant des capacités nécessaires*

- **Mixité des âges au sein des équipes**

La transmission des savoirs et savoir-faire informels par les salariés les plus anciens doit être favorisée. C'est pourquoi l'entreprise portera une attention particulière à la composition des équipes de travail notamment en recherchant le plus souvent possible la mixité des âges au sein de ces équipes.

A cet effet, à l'occasion du premier exercice du présent accord la direction des ressources humaines mènera une étude permettant de constater le niveau de mixité existant au sein des équipes de travail.

Cette étude fera l'objet d'une restitution avec les partenaires sociaux afin d'identifier les actions à mener pour favoriser cette mixité.

## **6. Communication et Suivi de l'accord**

### **6.1 Communication**

En plus des opérations de communications menées auprès du personnel pour faire connaître cet accord et les mesures qu'il comporte, de l'envoi au domicile du texte de l'accord, de l'information des Comités d'Etablissement, de l'affichage..., les parties conviennent également de l'intérêt de la communication auprès des managers.

Dès lors, le présent accord sera présenté et commenté aux managers en allant jusqu'aux Chefs d'Exploitation. Cette présentation pourra se faire au niveau de chaque Centre Opérationnel. Elle devra avoir lieu au plus tard dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

Un bilan de ces réunions sera présenté au Comité Central d'Entreprise.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including "BP", "SCN", and "J.H.F." with arrows pointing to the page number area.



## 6.2 Suivi

Les parties signataires conviennent qu'un bilan global de son application sera présenté au Comité Central d'Entreprise au terme de l'accord ainsi qu'aux partenaires sociaux avant toute négociation d'un nouvel accord.

Chaque année, un document d'évaluation consolidé sera établi. Il comportera :

- L'actualisation des données mentionnées au diagnostic,
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions prévues au présent accord.

Ce document sera transmis aux Délégués syndicaux nationaux et centraux à l'occasion d'une réunion dédiée au cours de laquelle participera notamment le représentant d'une Région qui pourra présenter l'application du présent accord au sein de la région concernée.

Ce document de suivi sera également transmis aux membres du Comité Central d'Entreprise.

Conformément aux exigences légales, il sera également transmis à la DIRECCTE compétente.

De plus, s'agissant des indicateurs, ceux-ci seront également suivis au sein de chaque région, pour son propre périmètre (Région Dalkia y/c filiales incluses dans le périmètre du présent accord et gérées au niveau région). Ils feront l'objet d'une présentation semestrielle aux Comités d'Etablissement.

## 7. Calendrier Prévisionnel

	2015				2016				2017			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Présentation de l'accord au personnel	→											
Présentation de l'accord aux managers	→											
Dispositions relatives aux jeunes												→
Dont désignation des Référents	→											
Dispositions relatives aux "sénior"												→
Transmission des savoirs et compétences												→
Dont étude sur la mixité des âges				→								
Bilan de l'accord												x
Présentation du Document d'évaluation				x			x					x
Suivi en Comités d'Etablissement	x		x		x		x		x			x

## 8. Durée de l'Accord

Les présentes dispositions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015

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

## 9. Révision

Les parties se réservent le droit, notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause 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

## 10. Dépôt

Le présent accord sera déposé par voie postale et par voie électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du Nord et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Fait à Saint-André, le 13 Décembre 2014

François HABEGRE



Pour la C.F.E.-C.G.C  
Monsieur Patrick DESWARTE



Pour la C.G.T  
Monsieur Jacques BLANC

Pour la C.F.D.T  
Monsieur Bruno PRIEUR

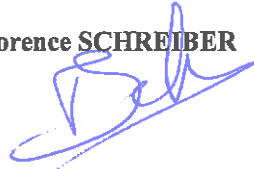


Pour F.O.  
Monsieur Norbert BATTISTELLO

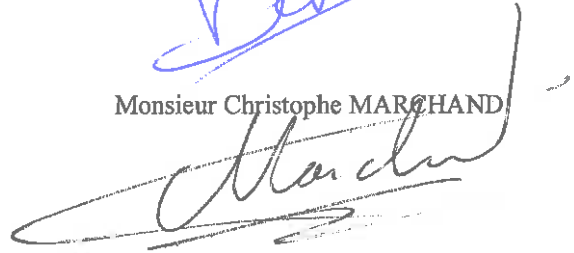


Pour l'U.N.S.A  
Monsieur Serge BOURBON

Florence SCHREIBER



Monsieur Christophe MARCHAND

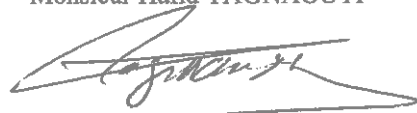


Monsieur Patrick MOIOLI

Monsieur Georges SERRE



Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Monsieur Patrick DUPUCH