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

ENTRE:

DALKIA représentée par

Madame Florence Schreiber, Directrice Ressources Humaines Groupe

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 :*

  Monsieur Bruno PRIEUR et Monsieur Georges SERRE, 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 Dominique SEGADO et Monsieur Christophe MARCHAND, 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, représentée par :*

  Monsieur Norbert BATTISTELLO et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, délégués syndicaux

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

  Monsieur Christian GALLE et Monsieur Patrick DUPUCH, délégués syndicaux

D'AUTRE PART,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

JPF BP PD

Préambule :

Les signataires du présent accord partagent la conviction que la réforme des instances représentatives du personnel issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017, constitue une évolution majeure du dialogue social pour lequel il convient d'établir les conditions propices à son bon exercice, notamment celles qui permettront aux représentants du personnel d'y accorder le temps nécessaire.

En conséquence, l'accord a pour objet 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.

Dans l'attente de la négociation d'un accord collectif sur le parcours professionnel des représentants du personnel détenteurs de mandats (électifs ou désignés), les signataires de l'accord décident du maintien en vigueur des dispositions antérieures relatives à l'évolution salariale et à la gestion de carrière, en réaffirmant le principe d'équité qui doit prévaloir au traitement de toute situation.

Ils conviennent enfin que la dotation financière dévolue aux Organisations syndicales est désormais fondée, dans sa partie variable, sur la condition de leur représentativité nationale issue des élections des membres titulaires des comités économiques et sociaux.

Chapitre 1 : Mandats syndicaux au sein de Dalkia

Article 1 : <u>Les mandats nationaux</u>

Chaque Organisation Syndicale Représentative sur le plan national a la faculté de 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 additionnés[1].

1.1 Le Délégué Syndical Central (DSC)

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

Le Délégué Syndical Central a plus particulièrement pour mission d'assurer l'interface et la coordination avec les Délégués Syndicaux d'Etablissement.

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.

---

[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.*

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 : <u>Les mandats d'établissements</u>

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.

Article 3 : <u>La Négociation Collective au niveau national</u>

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.

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.

Chapitre 2 Parcours professionnel des représentants du personnel

Article 4 : <u>Non-discrimination syndicale</u>

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 : <u>Parcours professionnel des représentants du personnel</u>

L'accord du xx/yy/2019 relatif à la mise en place des CSE d'établissements au sein de Dalkia stipule la constitution d'un Groupe de Travail entre la Direction et les Organisations syndicales pour dresser un bilan de la gestion de carrière des membres des institutions représentatives du personnel, en y incluant les délégués syndicaux et représentants syndicaux.

Ce Groupe de travail a pour mission de formuler des propositions qui serviront de socle à une négociation ultérieure de l'entreprise.

Dans l'attente de cette négociation, les dispositions des articles 6 et 7 ci-dessous demeurent en vigueur.

Article 6 : <u>Evolution salariale</u>

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 défaut d'un panel de comparaison suffisant, ils bénéficieront des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles accordées dans l'entreprise.

Chaque Direction des Ressources Humaines Régionale porte une attention particulière sur la situation des représentants du personnel détenteur d'un ou plusieurs mandats.

Article 7 : Gestion de carrière

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.

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.

Pour les représentants du personnel dont le temps consacré aux mandats correspond au moins à 80 % de leur temps de travail contractuel, ils bénéficieront, 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.

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.

Chapitre 3 Les crédits d'heures des représentants du personnel

Article 8 : Utilisation des bons 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.

Dans l'attente de l'outil de suivi des crédits d'heures via le système de gestion des temps (kiosque), des bons de délégation sont 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. 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, 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, sauf urgence justifiée.

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.

Article 9 : Les crédits d'heures des membres titulaires, suppléants, représentants syndicaux des CSE et des représentants de proximité

Il est rappelé que les heures de délégation au sein des instances représentatives du personnel (réunions préparatoires et plénières des CSE et Commissions des CSE) sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées à échéance normale de la paye.

Conformément à l'accord du xx/yy/2019 relatif à la mise en place des CSE d'établissements, 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 récapitulés comme suit :

Mandats	Crédits d'heures/mois
Titulaires CSE (hors secrétaire, secrétaire adjoint Trésorier et membres de la CSSCT)	32h
Secrétaire du CSE	60h
Secrétaire – adjoint du CSE	40h
Trésorier du CSE	40h
Titulaires du CSE membres de la CSSCT (3)	35h
suppléants CSE (3) et Représentant de proximité (3) membres de la CSSCT	20h
Représentant de Proximité (10 max par établissement)	12h
Représentant syndical	20h

Il est rappelé que les membres suppléants autres que ceux désignés comme membres de la CSSCT ne disposent pas de crédits d'heures. Ils peuvent toutefois s'en faire attribuer par la voie d'une mutualisation de crédits d'heures des membres titulaires selon les règles fixées par le code du Travail.

Un dispositif de suivi des crédits d'heures est mis en place au sein de chaque région.

Article 10 <u>Crédits d'heures des délégués syndicaux</u>

10.1 Délégués syndical 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.

10.2 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.

Chapitre 4 Moyens de fonctionnement des organisations syndicales

Article 11 <u>Principe et répartition de la dotation financière</u>

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 est composée d'une partie fixe et d'une partie variable.

La partie fixe est de 7500 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 €.

Exemple : une Organisation syndicale ayant obtenue 15% des suffrages exprimés au 1er tour des élections des membres titulaires d'un CSE se verra attribuer 15 x 200 = 3000 euros au titre de la partie variable.

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

Article 13 : Moyens de communication et de transport

13.1 Téléphonie

La Direction alloue un téléphone portable avec abonnement 3/4 G 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 en « dalkia.fr » propre à chaque OS est créée. L'utilisation de cette adresse 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.

BP PN
JPF T.H

CN
DP
CS

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

Article 14 : Réunion d'information de la Section Syndicale

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.

Ces réunions sont ouvertes aux salariés adhérents des syndicats ou sections syndicales.

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

Il est convenu que ces réunions peuvent se tenir pendant le temps de travail dans la limite d'une heure par mois, cette heure étant alors considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée comme telle. Cette heure pourra être cumulable 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 1er janvier.

Les parties allant au-delà de la lettre des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du Code du travail, dans la mesure où cette heure est rémunérée et considérée comme du temps de travail, elles conviennent que cette heure est réservée aux Organisations Syndicales Représentatives, en ce qu'elles sont appelées à informer, entre autres, sur les négociations auxquelles elles sont seules appelées à participer.

Le bénéfice de cette heure d'information syndicale rémunérée et le principe de son cumul seront toutefois étendus aux Organisations Syndicales non représentatives au sein de Dalkia 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.

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 évènement (transport, hébergement et restauration prise sur place) sont pris en charge par l'entreprise.

Article 16 : <u>Entrée en vigueur</u>

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 17 : <u>Durée</u>

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 18 : <u>Révision, Dénonciation</u>

Le présent avenant 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.
Par ailleurs, le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 19 : <u>Notification, dépôt et publicité</u>

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procédera aux formalités de notification et de dépôt du présent accord.

Fait à Saint-André, le 28 février 2019

Florence SCHREIBER, Directrice des Ressources Humaines

<u>Pour la C.F.D.T</u>

Monsieur Georges SERRE

Monsieur Bruno PRIEUR

<u>Pour la C.F.E-C.G.C</u>

Monsieur Dominique SEGADO

Po. C. STAUDT

Monsieur Christophe MARCHAND

<u>Pour la C.G.T</u>

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Monsieur Patrick MOIOLI

<u>Pour FO</u>

Monsieur Norbert BATTISTELLO

Monsieur Hafid TAGNAOUTI

<u>Pour l'U.N.S.A</u>

Monsieur Patrick DUPUCH

Monsieur Christian GALLE