

### ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES AU SEIN DE DALKIA

### **ENTRE:**

DALKIA représentée par

Madame Sylvie Jéhanno, Présidente Directrice Générale

## D'UNE PART,

#### ET:

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

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 Christophe MARCHAND et Monsieur Christian STAUDT, délégués syndicaux

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

Monsieur Jean-Philippe FRANKE et Monsieur Patrick MOIOLI, délégués syndicaux

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction, représentée par :

Monsieur Norbert BATTISTELLO et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, délégués syndicaux

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

Monsieur Hervé PERDRIAUD et Monsieur Patrick DUPUCH, délégués syndicaux

### D'AUTRE PART,

## IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

PO CA CS
Page 1 sur 12
IPF 700

### **Préambule**

Dalkia s'est engagée depuis plusieurs années dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cette démarche volontariste et inscrite dans la durée est positivement renforcée par le bilan de l'accord précédent.

Ce bilan a en effet permis de faire état de résultats positifs sur nombre des engagements pris par l'entreprise, mais aussi de révéler des axes de progrès et des efforts à renforcer dans certains domaines. Ainsi, entre 2015 et 2018, l'effectif de Dalkia a progressé de 1,75 % et l'effectif féminin de 2,90 %, ce qui souligne la vigilance que porte la structure sur l'évolution de la féminisation des effectifs.

En outre, chaque région a mis en place des actions de communication et/ou de sensibilisation à destination de jeunes élèves et étudiantes afin de promouvoir auprès d'elles les métiers techniques.

Les conditions d'accès à la formation pour les femmes restent un axe de progrès : les formations réalisées portant principalement sur des sujets techniques, le taux de femmes formées a en effet

Des efforts sont à poursuivre concernant l'accès des femmes à la promotion professionnelle. En 2018, la proportion de femmes promues est légèrement inférieure à la proportion d'hommes.

Par ailleurs, la création en 2018 du prix Women Energy In Transition a permis d'accroître la visibilité de Dalkia auprès des jeunes femmes en cours d'acquisition d'un diplôme ou déjà engagées dans un parcours professionnel dans les métiers en lien avec la transition énergétique.

Convaincus que l'égalité entre les hommes et les femmes constitue un facteur déterminant de la cohésion sociale au sein de l'entreprise, les signataires expriment leur volonté de poursuivre une démarche ambitieuse et pragmatique en se fixant des objectifs concrets, de nature à rendre compte de manière significative des progrès réalisés dans l'atteinte de l'égalité professionnelle au terme du nouvel accord.

Ils entendent ainsi privilégier la mise en œuvre des orientations suivantes :

- Renforcer les actions propres à construire l'égalité entre les hommes et les femmes sur les éléments clés de la vie professionnelle, en s'appuyant sur la mise en place de nouveaux indicateurs de suivi. En plus de l'objectif obligatoire sur la rémunération, imposé par la loi, les signataires expriment leur accord sur le choix de 3 objectifs complémentaires : l'accès à l'emploi, le déroulement de carrière et la promotion professionnelle, la formation professionnelle.
- Maintenir les conditions d'une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, en particulier lors des évènements familiaux relatifs à la maternité, à la paternité et à la parentalité.
- Mettre en œuvre les actions destinées à initier un véritable changement culturel dans l'entreprise sur l'égalité professionnelle, en particulier dans le domaine de la lutte contre les discriminations et les agissements sexistes.

Enfin, les signataires de l'accord entendent donner toute sa place à l'égalité professionnelle dans le dialogue social au sein des nouvelles instances représentatives du personnel. Les Commissions Santé-Sécurité-Conditions de Travail joueront un rôle spécifique en ce domaine.

### **Chapitre I / EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les signataires du présent accord décident de retenir, en plus du critère obligatoire relatif à la suppression des écarts de rémunération, les 3 critères suivants au titre des actions prioritaires à poursuivre et d'un suivi spécifique à assurer pour la durée de l'accord :

- L'accès à l'emploi
- Le déroulement de carrière et la promotion professionnelle
- La formation

Page 2 sur 12

Page 7

Page 7

Page 8

Ils réaffirment l'importance d'agir, dans la durée, sur l'amélioration des conditions de travail pour atteindre l'égalité professionnelle dans tous les domaines et en particulier dans celui de la mixité des emplois.

### 1.1 Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### 1.1.1 Suppression des écarts de rémunération

En dépit du fait que, de manière générale et dans toutes les entreprises, le principal motif des écarts de rémunération reste la gestion de la parentalité (maternité et congé parental), l'index révèle une situation d'absence de discrimination chez Dalkia.

Au global, l'index de l'égalité professionnelle Hommes – Femmes attribue à Dalkia 84/100 points en 2018, année de son instauration obligatoire dans les entreprises.

Au titre de l'Index, en 2018 :

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes sont inférieurs à 1%, un résultat qui témoigne de l'engagement réussi de Dalkia en faveur de l'égalité salariale.

De la même manière l'écart de taux d'augmentation de salaire (hors promotion), c'est-à-dire le pourcentage de femmes augmentées par rapport au pourcentage d'hommes augmentés, est inférieur à 1% en défaveur des femmes.

En conséquence, Dalkia se fixe l'objectif de progression suivant :

Compte tenu de ces résultats, Dalkia conserve l'ambition de maintenir a minima le niveau de l'index égalité professionnelle à son niveau actuel et d'agir pour sa progression par une orientation prioritaire sur la réduction de l'écart du taux de promotion entre femmes et hommes (cf 1.1.3 b du présent accord).

L'indicateur restera le niveau de performance atteint chaque année par Dalkia sur ce point de l'index.

Pour autant, l'un des principaux enjeux reste celui d'une égalité salariale non pénalisée du fait de la maternité. Dalkia maintiendra son dispositif d'examen annuel d'identification des écarts de rémunération en vue de supprimer tous ceux qui seraient injustifiés entre des hommes et des femmes à emploi et situation identiques sur l'âge, le diplôme, l'expérience et la qualification.

Conformément au code du travail, Dalkia veillera en particulier à la stricte application des règles régissant la rémunération pendant leur congé maternité et au retour de celui-ci.

## 1.1.2 Accès à l'emploi

Les signataires de l'accord réaffirment le principe intangible de l'égalité de traitement à l'embauche, en particulier en ce qui concerne le salaire qui, en adéquation avec le poste proposé, doit tenir compte de la qualification, de l'expérience et des compétences du salarié, sans distinction d'aucune sorte liée au sexe.

Pour Dalkia, les difficultés de recrutement dans la filière opérationnelle de l'entreprise, et dans ce cadre le déséquilibre persistant entre les hommes et les femmes dans l'effectif de l'entreprise, restent largement dues aux représentations socio culturelles sur le cœur de métier et à la pénurie qui en résulte concernant des jeunes femmes issues des filières techniques.

Pour autant, le recrutement des femmes constitue un levier essentiel pour la progression de la mixité dans l'entreprise et la proportion des femmes au sein des effectifs a connu une évolution positive ces dernières années.

Forte de ces résultats, Dalkia continuera de garantir une stricte égalité de traitement dans le cadre des sélections des candidats-es à l'embauche via le respect des critères établis en ce sens dans le processus de recrutement et la poursuite de la formation des acteurs du recrutement à la diversité.

Page 3 sur 12

PAR SPETE

S'agissant des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers techniques de l'entreprise auprès des femmes, Dalkia portera ses efforts sur :

- la démarche volontariste engagée depuis plusieurs années pour faire connaître les métiers et les parcours professionnels de Dalkia au sein des écoles (notamment d'ingénieurs) et organismes de formation, notamment par le développement de la collaboration avec EDF pour ce faire.
- l'organisation par les Régions des actions de communication et de sensibilisation des jeunes femmes sur les métiers techniques et leur implication dans les évènements (type forums) destinés à faire découvrir l'entreprise aux jeunes étudiantes,
- l'adhésion de Dalkia aux réseaux d'entreprises spécialisés dans la promotion des parcours professionnels des femmes,
- la recherche de la féminisation des effectifs dans le cadre du recours à l'alternance.

Dalkia procédera également, en vue de leur embauche, à l'examen systématique des dossiers des candidates au prix Women Energy In Transition qui auront préalablement accepté d'être contactées.

Afin de mesurer les progrès obtenus, les indicateurs suivants seront établis chaque année :

- Effectifs et part des femmes, par filière (profils techniques et supports)
- Part femmes/hommes sur le nombre de candidatures recues
- Part femmes/hommes sur le nombre de recrutements réalisés

### 1.1.3 Déroulement de carrière et de promotion professionnelle

L'évolution professionnelle des salarié(e)s, et en particulier l'accès à des postes de responsabilité et/ou de management, de même que plus largement chaque forme de promotion, doivent être exclusifs de toute considération liée au sexe.

Bien que le résultat de l'index place Dalkia dans une position favorable, l'écart des taux de promotion eux-mêmes révèle une différence de 2,5% en défaveur des femmes. Après avoir enregistré une bonne progression des pourcentages de taux de promotion des femmes cadres et non cadres (en 2015 et 2016), ceux-ci ont de nouveau baissé ces deux dernières années.

De fait, les impacts de la maternité et de la parentalité demeurent essentiellement la principale explication aux retards de la carrière des femmes par rapport à celle des hommes.

Or, les signataires de l'accord affirment leur conviction que les parcours professionnels constituent un enjeu majeur pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En conséquence Dalkia s'engage à veiller à l'égal accès à la promotion professionnelle des hommes et des femmes et à développer les conditions d'évolution de la carrière des femmes vers des postes à responsabilité dans l'entreprise. Cet engagement doit notamment se traduire par une augmentation de la proportion de femmes Managers.

Pour ce faire, Dalkia se fixe pour objectifs de :

- faire en sorte, quand elles sont présentes dans les équipes, qu'il y ait au moins une femme dans les listes de candidats à des postes à responsabilité managériale au sein des différentes filières Opérations, Commerce et Direction Technique Grands Projets (DTGP).
- faire vivre le vivier « Talent » de femmes par une attention particulière portée à l'examen de candidates potentielles à inscrire dans les tables de successions des membres de Comité de direction (Codir) et N-1 de Codir.

Pour mesurer la progression de cet engagement, et celle de la réduction des écarts concernant les taux de promotion, les indicateurs suivants seront établis chaque année :

Page 4 sur 12

Dans le cas de salarié(e) ne pouvant s'absenter de son domicile pour des contraintes familiales justifiées, une offre de formation en e-learning, lorsqu'elle est disponible dans le groupe, pourra être envisagée dès lors qu'elle peut se substituer en majeure partie à une formation en présentiel.

Pour ce faire, la Direction prendra les dispositions nécessaires pour informer au plus tôt les salarié(e)s qui doivent suivre une formation en dehors de leur lieu habituel de travail, des périodes et lieux dans lesquels elle est dispensée. Les convocations devront ainsi respecter un délai de prévenance de cinq semaines minimum.

### 1.1.5 Conditions de travail et mixité des emplois

Conditions de travail et mixité des emplois

Les signataires de l'accord s'accordent sur la nécessité de poursuivre les actions entreprises pour mettre en œuvre des conditions de travail favorisant la présence des femmes dans les équipes, en particulier dans les métiers techniques.

A cette fin, dès lors qu'il est acquis que tous les postes de travail sont accessibles à tous les salariés hommes et femmes, l'adaptation des infrastructures à l'accueil des femmes dans les métiers techniques demeurent un objectif pérenne.

Aussi, la Direction continuera de veiller à ce que les locaux soient en conformité avec les règles d'hygiène (douche, WC, vestiaires) et à ce que les femmes bénéficient d'équipements de protection individuelle adaptées à leur morphologie.

Conditions de travail des femmes enceintes

En complément des dispositions de la Convention collective qui prévoient des allègements horaires le matin et le soir pour les femmes enceintes, à partir de la 16<sup>ème</sup> semaine de grossesse, la possibilité de porter cet allègement à une heure par jour (rémunérée) à compter du 6<sup>ème</sup> mois de grossesse est renouvelée.

Le principe d'un aménagement de leurs postes de travail (déplacements, horaires, l'interdiction de port de charges ...) durant leur grossesse est maintenu. La fixation de ces modalités d'aménagement s'effectue en concertation avec le manager et au besoin avec l'aide du médecin du travail.

S'agissant des techniciennes qui exercent l'astreinte, les femmes enceintes pourront, dès la 16ème semaine de grossesse et à leur demande, être dispensées de son exercice. A leur retour de congés et sur demande individuelle, la salariée pourra également être dispensée d'astreinte pendant une durée pouvant aller jusqu'à un an.

Enfin, sous réserve de leur éligibilité dans les conditions requises par l'accord de Dalkia du 18 mars 2018 sur la qualité de vie au travail, les demandes de télétravail des femmes enceintes à partir de la 16ème semaine de grossesse devront être systématiquement acceptées pour la durée de leur grossesse.

Dialogue social sur les conditions de travail en matière d'égalité professionnelle

Les signataires de l'accord entendent saisir l'opportunité de la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel pour développer la prise en compte de l'égalité professionnelle dans le dialogue social instauré au sein des CSE.

L'accord du 6 février 2019 prévoit dans son article 10 :

« Une information spécifique du CSE sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est réalisée chaque année dans le cadre d'une séance plénière. »

Dans le but d'assurer l'implication de tous dans la compréhension des enjeux et le partage de données objectives sur la situation des femmes dans l'entreprise, il est proposé que la CSSCT réalise, pendant la durée de l'accord, un état des lieux sur les conditions de travail des femmes et plus particulièrement sur celles des femmes techniciennes.

PA CA
Page 6 sur 12

PAP JPF

PAR STATE OF THE PAR STATE

- Nombre et répartition entre les femmes et les hommes par filière des taux de promotion et évolution des promotions Femmes/Hommes sur les dix dernières années.
- Nombre et répartition hommes femmes sur les postes de manager opérationnel (MOP), responsable d'unité opérationnelle (RUO), chefs de services et membres de Codir.

### 1.1.4 Formation professionnelle

Les signataires de l'accord réaffirment le fait que l'accès à la formation est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le développement de la carrière de chaque collaborateur, hommes et femmes.

Or, les résultats de Dalkia concernant le pourcentage de femmes ayant eu le bénéfice d'une formation au cours d'une année restent en decà des attentes et des objectifs, et inférieurs de plus de 10 points à celui des hommes.

Ce constat trouve son explication dans le fait que les formations, très majoritairement techniques et pour nombre d'entre elles consacrées à la sécurité<sup>1</sup>, objectif prioritaire de Dalkia, sont concentrées sur le cœur de métier (Opérations), c'est-à-dire là où la proportion de femmes est la moins forte. En parallèle, les formations en e-learning, appelées à se développer, sont encore insuffisamment connues et utilisées.

Pour autant Dalkia entend veiller au respect de l'accès à la formation pour tous, et demande notamment aux responsables hiérarchiques de proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes d'une même catégorie professionnelle.

Pour concrétiser ce principe, Dalkia prend l'engagement que pour toute femme qui aura fait connaître son souhait d'évolution dans des métiers techniques, et dont le profil aura été identifié comme étant compatible avec cette orientation, le bénéfice d'un accès prioritaire aux formations nécessaires, dans le cadre d'un parcours individuel formalisé lors de l'entretien professionnel, sera examiné.

De la même manière, et pour répondre à l'objectif de renforcer la promotion des femmes vers des postes à responsabilité dans l'entreprise, Dalkia prend l'engagement d'accroître la représentation des femmes dans les programmes de formations spécifiques centrées sur le développement des parcours professionnels managériaux.

Pour mesurer la progression de ces deux engagements, les indicateurs suivants seront établis chaque année :

- Nombre de femmes ayant intégré une formation dans le cadre d'un parcours individualisé en lien avec les filières techniques.
- Progression du pourcentage de femmes dans les programmes de formation MOP, responsable d'exploitation (REX), Sharing Energy Potential (Sherpa) et D&Lead.

Conscients des contraintes familiales que peuvent engendrer les durées et/ou les lieux de formation, pour les salariés ayant des obligations familiales (enfants en bas âges ou handicapés, parents à charge, garde alternée...), les signataires de l'accord demandent qu'il en soit tenu compte dans l'organisation des sessions de formation.

Aussi, l'entreprise ajustera les plannings et le lieu des sessions de formation pour répondre aux contraintes de disponibilités et d'éloignement du plus grand nombre des participants à chaque session.

PP CA

Page 5 sur 12 F

BR JPF

<sup>1 80%</sup> des heures de formation sont en effet consacrées aux formations techniques et de sécurité.

obligatoires ou les actes médicaux nécessaires dans le cadre de la PMA. Ces absences restent rémunérées.

Il est également rappelé que le conjoint de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation de même que la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires. Ces absences restent rémunérées.

## Droits des pères :

La loi offre aux pères à la naissance de chacun de leurs enfants la possibilité de prendre 11 jours de congés consécutifs, indemnisés par la sécurité sociale.

Ils bénéficient également par la convention collective de 3 jours rémunérés pour la naissance de chacun de leurs enfants. Les deux congés peuvent être cumulés et doivent être pris dans la limite des 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Une demande écrite doit être adressée par le salarié à son manager au moins un mois avant la date du congé souhaité. La Direction s'engage à adresser aux salariés concernés une information personnalisée sur ce droit.

En complément de ces dispositions légales et conventionnelles, les pères peuvent demander à être dispensés du service d'astreinte pendant les 2 mois suivant la naissance de leur enfant, ce délai incluant l'éventuelle prise de congés de paternité. Cette dispense de 2 mois d'astreinte s'applique également aux pères adoptant un enfant de moins d'un an, à compter de son arrivée dans le foyer.

Le nombre de salariés ayant effectivement pris ce congé par rapport au nombre de salariés concernés fera l'objet d'un indicateur annuel.

## Absences parentales :

Les parents d'enfants de moins de 16 ans et les parents d'enfants handicapés bénéficient d'une autorisation d'absence de 3 jours par année civile en cas de maladie de leur enfant. Ces 3 jours pourront être cumulés et portés à 5 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant. La rémunération intégrale est maintenue pendant ces jours d'absence.

Les Directions des Ressources Humaines d'Etablissement doivent informer régulièrement les collaborateurs des conditions de prise des congés payés notamment sur les dispositions d'ordre public en la matière à savoir :

- les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans l'entreprise ont droit à un congé simultané.
- l'ordre des départs en congés doit tenir compte de la situation familiale des collaborateurs notamment des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.
- L'autorisation d'absence ou les facilités d'horaire accordées aux parents pour leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée des classes est maintenue. Le principe en est acquis jusqu'à leur année d'entrée au collège. Le salarié doit en informer son manager et lui indiquer préalablement l'heure estimée de sa reprise de poste.

Page 8 sur 12

8 NO

Aux termes des prérogatives qui l'autorisent à formuler les préconisations d'orientation des travaux des CSSCT des régions dans le cadre de leur programme de travail pluriannuel, la CSSCT Centrale assurera la coordination des CSSCT sur la réalisation de cet état des lieux.

Par ailleurs, Dalkia procédera à la réalisation d'une analyse du taux de fréquence des accidents de travail des femmes et des écarts potentiels constatés avec celui des hommes. Cette analyse sera présentée annuellement dans le cadre de la séance des CSE dédiée à l'égalité professionnelle.

# 1.2 Prise en charge du supplément de cotisations retraite pour les salariés à temps partiel sur une base temps plein

Dalkia offre la possibilité aux salariés d'exercer leur activité à temps partiel. Conformément à la loi, mais sous réserve de l'accord de l'entreprise, ceux qui en font le choix assument les cotisations sociales liées au régime de retraite à due proportion de leur taux d'activité réel.

Chez Dalkia, les deux tiers des salariés entrant dans cette catégorie sont des femmes et 80% sont des OETAM.

A compter du 1er janvier 2020, pour les salariés à temps partiel, dont le temps de travail représente à minima 80% d'un temps plein et qui souhaiteront pouvoir cotiser eux-mêmes sur la base d'un temps plein, Dalkia prendra en charge 50 % du surcoût des cotisations salariales occasionnées par ce choix. Cette prise en charge partielle concerne les cotisations retraites (SS) et les cotisations Agirc-ARRCO calculées sur le salaire de base (mensuel) incluant la prime d'ancienneté.

Les salariés travaillant à temps partiel relevant de dispositifs dédiés (temps partiels thérapeutiques, congés parentaux d'éducation, invalidité ...) ne sont pas concernés par cette disposition.

Cet engagement est pris pour la durée du présent accord. Il est soumis à un accord écrit entre le salarié et l'entreprise.

# <u>Chapitre II/ ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIES</u>

Les signataires de l'accord reconnaissent que la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle est une attente légitime des salarié(e)s à laquelle l'entreprise peut et doit contribuer. La maternité et la parentalité constituent des périodes de vie durant lesquelles les contraintes s'avèrent généralement plus fortes et nécessitent autant que faire se peut l'adoption de mesures d'entreprise équilibrées pour permettre une meilleure articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

De ce fait, les signataires s'accordent sur la reconduction de dispositions en faveur de la maternité et de la parentalité déjà en vigueur dans l'entreprise. Ils rappellent les évolutions législatives récentes relatives à la prise en compte des évolutions sociétales.

Convaincus que les facilités accordées par l'entreprise pour permettre l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle contribuent également à la fidélisation des salariés et à la mixité des emplois, ils souhaitent en outre la mise en œuvre de mesures propres à le favoriser pour tous les salarié(e)s.

## 2.1 Mesures liées à la parentalité

- Autorisations d'absence pour les examens médicaux prénataux :

Il est rappelé que les femmes salariées enceintes ou qui bénéficient d'une procréation médicalement assistée bénéficient d'une autorisation d'absence pour les examens médicaux

Page 7 sur 12

## 2.2 Mesures liées à la vie professionnelle

Les départs et retours de congés maternité/adoption/parental

Dalkia apporte une attention sans faille au respect des règles régissant le départ des femmes en congé maternité et leur retour à la vie professionnelle au terme de celui-ci. L'entreprise entend les appliquer dans le même esprit aux salarié(e)s engagés dans l'adoption d'un enfant ou un congé parental.

Aussi, Dalkia maintient l'obligation d'organiser un entretien avec le ou la salarié(e) avant le départ pour un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental de manière à définir les modalités de son remplacement, et la transmission d'information à caractère professionnel durant l'absence si le ou la salarié(e) le souhaite. Cet entretien doit intervenir un mois avant le jour du départ en congé.

De la même manière, conformément au code du travail, Dalkia réalise les entretiens prévus pour les salarié(e)s au retour d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental et qui doivent porter sur l'organisation du retour à l'emploi, les besoins de formation, les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution du parcours professionnel.

Mesures liées à l'organisation des réunions

Le management veillera à concilier les contraintes de vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions. A ce titre, sauf nécessité de service, la hiérarchie privilégiera la planification des réunions pendant les horaires de service et s'efforcera d'anticiper la programmation de ces réunions, afin de permettre aux salariés de s'organiser sur le plan personnel.

Afin de limiter les déplacements des salariés, l'utilisation des audioconférences, visioconférences et web conférences est fortement recommandée.

# Chapitre III/ CHANGEMENT CULTUREL, MESURES CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET **AGISSEMENTS SEXISTES**

La considération de la place des femmes dans l'entreprise est un élément constitutif de la responsabilité sociale de cette dernière. S'il est incontestable que les actions concrètes engagées pour tendre vers l'égalité professionnelle entre les sexes contribuent à la lutte contre les discriminations, la prise de conscience des représentations et stéréotypes sur les rôles des femmes et des hommes dans leur environnement professionnel reste cependant indispensable à l'évolution des mentalités.

C'est à ce titre que les nouvelles dispositions législatives (Loi « Schiappa » sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes du 3 août 2018 et Loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018) sont venues renforcer les dispositifs de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes, y compris dans l'entreprise. Dalkia, qui s'inscrit dans l'objectif d'un changement culturel avéré et pérenne en matière de diversité et d'égalité entre les femmes et les hommes, entend le promouvoir par la mise en œuvre des principes et des actions suivantes :

### 3.1 L'implication et l'exemplarité du management

La responsabilité de la ligne managériale dans l'établissement de conditions de travail exemptes de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est le premier vecteur du changement culturel attendu. Aussi, le management se doit d'être exemplaire tant par son comportement que par ses décisions. Son implication dans la mise en œuvre des dispositions de l'accord, en particulier sur

PAGE 9 sur 12

celles relatives à l'égalité salariale, à l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation, ainsi que celles relatives au déroulement de carrière et à la promotion professionnelle est indispensable pour l'atteinte des objectifs fixés.

### 3.2 La formation et les outils de sensibilisation

La responsabilité du management n'exclut pas que celui-ci puisse se sentir sous informé ou démuni face à la détection de certaines situations et aux conduites à tenir dans ces cas. Aussi Dalkia entend poursuivre les actions de sensibilisation aux préjugés et stéréotypes dans les formations destinées au management.

L'offre de formation sera complétée par de nouveaux outils en particulier par les documents repères Harcèlements (sexuel et moral) – Prévenir et Agir, élaborés par le Groupe EDF et adaptés à Dalkia. Ces documents seront mis à disposition des managers et des RH dans la première année de mise en œuvre de l'accord.

Au-delà du management, Dalkia mettra à disposition de tous les collaborateurs le e-learning « Sexisme au travail, pas notre genre! » développé par le Groupe EDF pour prévenir et lutter contre les manifestations et agissements sexistes en entreprise.

### 3.3 Les dispositifs règlementaires, de vigilance et d'alerte

Les règles internes destinées à lutter contre les discriminations et les agissements sexistes instaurées depuis plusieurs années chez Dalkia ont été pour partie adaptées en fonction d'évolutions législatives intervenues depuis.

C'est par exemple le cas du dispositif d'alerte « Ethique et Conformité » qui intègre désormais la possibilité d'effectuer une alerte sur des situations de harcèlement au niveau du Groupe EDF et impose que l'instruction en soit faite au niveau de l'entreprise concernée.

Pour autant, les nouvelles dispositions relatives aux agissements sexistes doivent encore être intégrées au règlement intérieur de Dalkia par une modification substantielle de celui-ci que l'entreprise s'engage à réaliser dès 2020.

Par ailleurs, la mise en place du Référent Harcèlement de l'entreprise et de Référents Harcèlements des CSE donne une nouvelle dimension à la lutte contre les discriminations et les agissements sexistes. Un groupe de travail, composé de représentants RH, de représentants harcèlement et d'un représentant par organisation syndicale sera mis en place au 1er trimestre 2020 dans le but de mieux définir et préciser leur rôle et leur mission. Un dispositif de coordination sera également mis en place pour dresser un point de situation annuel sur les alertes éventuelles effectuées par les salariés et la manière dont elles auront été instruites.

## 3.4 La mesure des agissements sexistes

En dépit de l'évolution des mentalités sur le rôle et la place des femmes dans le monde du travail en général et dans l'entreprise en particulier, de nombreux stéréotypes et préjugés demeurent et il reste établi par de nombreux travaux que le sexisme ordinaire existe dans la sphère professionnelle et qu'il est perçu différemment par les hommes et par les femmes.

Aussi, les signataires s'accordent sur la nécessité de pouvoir disposer d'une mesure du ressenti et de la perception des salarié(e)s à tous les niveaux de l'entreprise en participant notamment et dès 2020 au « baromètre Sexisme » du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle (CSEP) auquel le Groupe EDF contribue.

Page 10 sur 12 F

Les résultats de cette enquête feront l'objet d'une présentation aux CSE dans leur séance annuelle dédiée à l'égalité professionnelle ainsi qu'aux Délégués Syndicaux Centraux et Nationaux.

## **CHAPITRE IV / DISPOSITIONS FINALES**

### 4.1 Comité de suivi de l'accord

La mise en œuvre des dispositions du présent accord y compris les indicateurs de suivi feront l'objet d'un examen annuel par le Comité de suivi mis en place. Ce comité est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire de l'accord. Il se réunit une fois par an pour examiner les conditions de mise en œuvre de l'accord et assurer le suivi des indicateurs.

## 4.2 Durée de l'accord - Révision

Cet accord prend effet à sa date de signature pour une durée déterminée de 3 ans et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2022.

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

### 4.3 Dépôt et publicité

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) et un exemplaire sera adressé au Greffe du conseil des prud'hommes de Lille.

cs Cr

age **11** sur **12** 

IPF 7

## Fait à Saint-André le 28 janvier 2020, en 3 exemplaires

Sylvie Jéhanno, Présidente Directrice Générale :

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

Monsieur Christian STAUDT

Monsieur Christophe MARCHAND

Pour la C.G.T

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO

Monsieur Hafid TAGNAOUTI

Pour la C.F.D.T

Monsieur Bruno PRIEUR

Monsieur Georges SERRE

Pour l'U.N.S.A

Monsieur Patrick DUPUCH

Monsieur Hervé PERDRIAUD