

**ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE  
AU TITRE DE L'ANNÉE 2022**

**ENTRE :**

DALKIA représentée par

Madame Sylvie JÉHANNO, Présidente Directrice Générale

D'une part,

**ET :**

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

Madame Nathalie DONCIEUX et Monsieur Bruno PRIEUR, Délégués syndicaux

- La Confédération Française de l'Encadrement – C.F.E-C.G.C – Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :

Monsieur Christophe MARCHAND et Monsieur Christian STAUDT, Délégués syndicaux

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

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

- La Fédération Générale Force Ouvrière Construction – F.O – représentée par :

Monsieur Norbert BATTISTELLO et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, Délégués syndicaux

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

Monsieur Patrick DUPUCH et Monsieur Serge LEVRAULT, Délégués syndicaux

D'autre part,

*BP*  
*CP*  
*DP*  
*1*

## PRÉAMBULE

La Négociation Annuelle Obligatoire sur la politique salariale 2022 s'est déroulée lors de trois rencontres entre la Direction et les cinq Organisations Syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, UNSA), les 18, 25 et 31 janvier 2022.

Lors de ces réunions, la Direction a :

- présenté les thèmes généraux de l'emploi, de la rémunération, des conditions et de l'organisation du travail, et du partage de la valeur ajoutée ;
- partagé sur la performance globale de Dalkia qui se mobilise pour préserver la sécurité et la santé de ses salariés, recruter de nouveaux collaborateurs, maintenir et développer les compétences, former des jeunes, moderniser les modes de travail, agir pour l'égalité professionnelle, et être reconnue comme une entreprise responsable d'un point de vue sociétal ;
- exposé les éléments de contexte économique et de performance financière de l'entreprise pour l'année 2021. La problématique du pouvoir d'achat a nourri les échanges et a retenu toute l'attention.

Concernant la situation financière de l'entreprise, le constat est nuancé, fait de points positifs et d'autres plus en retrait, générant des contraintes budgétaires : augmentation du chiffre d'affaires en raison notamment de l'envolée du prix des énergies, respect de l'engagement budgétaire en termes d'EBITDA, mais un résultat net courant en deçà des attentes avec une détérioration de la dette.

La Direction a par ailleurs souligné la poursuite d'investissements importants, sources de confiance en l'avenir.

Les signataires ont convergé sur le caractère particulier de l'année 2021 au regard de la poursuite de la crise sanitaire et du niveau élevé d'inflation requérant des mesures salariales conjoncturelles adaptées.

Les Organisations Syndicales ont axé leurs demandes sur l'augmentation générale des salaires, compte tenu du contexte de baisse du pouvoir d'achat.

A l'issue de la négociation, la Direction a présenté 7 mesures visant à :

- améliorer le pouvoir d'achat,
- reconnaître l'engagement des salariés et leur contribution aux résultats de l'entreprise,
- répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation.

Elle a par ailleurs annoncé la perspective en 2022 d'un montant de participation en très forte hausse.

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1 : Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de mettre en place la politique salariale de l'année 2022 pour les salariés non variabilisés de la société Dalkia S.A.

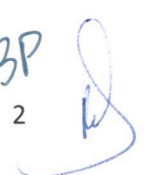
### Article 2 : Augmentations

L'enveloppe globale d'augmentation s'élève à **3%** pour 2022 et se décompose de la façon suivante :

- Augmentation Générale du salaire mensuel brut de base : 1,3% avec un talon de 30 euros
- Enveloppe globale d'Augmentations Individuelles : 1,1%
- Enveloppe globale pour les promotions : 0,3%
- Ancienneté : 0,3%

4

CM  
BP  
DP 2



## 2.1 Augmentation Générale (AG)

L'augmentation générale du salaire mensuel brut de base est fixée à 1,3% avec un talon de 30 euros bruts (talon au prorata temporis pour les salariés à temps partiel), pour les salariés présents au 31 mars 2022, **avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> avril 2022.**

## 2.2 Augmentations Individuelles (AI)

Les augmentations individuelles seront gérées dans le cadre d'une enveloppe globale de 1,1% des salaires mensuels bruts de base.

Les parties conviennent que la date d'effet de ces augmentations individuelles, habituellement fixée au 1<sup>er</sup> octobre, sera avancée **au 1<sup>er</sup> avril pour l'année 2022.** Pour les salariés concernés, la régularisation interviendra sur paie de juin 2022.

## 2.3 Promotions

Les promotions seront gérées dans le cadre d'une enveloppe globale à hauteur de 0,30% des salaires mensuels bruts de base. Elles peuvent intervenir à tout moment de l'année.

### Article 3 : Revalorisation de la grille d'ancienneté

La prime d'ancienneté est instituée par la Convention collective<sup>1</sup>. Les dispositions de la convention collective sont complétées par « l'Accord groupe compagnie Générale de Chauffe prime d'ancienneté », signé le 23 octobre 1997, qui prévoit une condition d'éligibilité plus favorable (dès 2 ans d'ancienneté contre 3 ans dans la convention collective), et une grille de taux applicables plus favorable également.

En application de l'article 2 de l'accord d'entreprise précité, le montant de la prime d'ancienneté est déterminé comme suit :

<b>Prime d'ancienneté : taux applicable en fonction du nombre d'années d'ancienneté (Accord groupe Compagnie Générale de Chauffe du 23 octobre 1997)</b>			
<b>Ancienneté acquise</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Ancienneté acquise</b>	<b>Pourcentage</b>
2 ans	10%	10 ans	60%
3 ans	20%	11 ans	70%
4 ans	30%	12 ans	75%
5 ans	40%	13 ans	80%
6 ans	50%	14 ans	85%
7 ans	50%	15 ans	90%
8 ans	50%	20 ans	95%
9 ans	55%	25 ans	100%

<sup>1</sup> Convention collective des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisations (article 26 de la Convention Collective OETAM et article 8 de la convention Cadres).



Pour répondre à l'enjeu de fidélisation des salariés dont l'expérience professionnelle constitue un atout pour l'entreprise, au regard du niveau de professionnalisme acquis et de la transmission des savoirs, les parties conviennent de substituer à la grille actuelle une nouvelle grille comme suit :

<b>Prime d'ancienneté : taux applicable en fonction du nombre d'années d'ancienneté (taux renégociés)</b>			
<b>Ancienneté acquise</b>	<b>Pourcentage</b>	<b>Ancienneté acquise</b>	<b>Pourcentage</b>
2 ans	10%	<b>10 ans</b>	<b>70%</b>
3 ans	20%	11 ans	70%
4 ans	30%	12 ans	75%
5 ans	40%	13 ans	80%
6 ans	50%	14 ans	85%
<b>7 ans</b>	<b>55%</b>	15 ans	90%
<b>8 ans</b>	<b>60%</b>	20 ans	95%
<b>9 ans</b>	<b>65%</b>	25 ans	100%

Ces nouvelles dispositions relatives à la prime d'ancienneté ont vocation à se substituer à toute autre disposition qu'elle soit conventionnelle, unilatérale, ou issue d'usages, en matière de prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération. Il est précisé qu'elles s'appliqueront également au personnel variabilisé.

Leur mise en œuvre nécessite la révision de « l'Accord groupe compagnie Générale de Chauffe prime d'ancienneté » précité. Les parties s'engagent à le modifier par voie d'avenant.

#### **Article 4 : Mise en place d'une Prime de Reconnaissance du Management Opérationnel Complexe (RMOC)**

Les Managers opérationnels (MOP) ont pour mission d'animer la dynamique du ou des sites qui leur sont confié(s). Ils managent un ou plusieurs techniciens, itinérants ou sédentaires. Ils sont acteurs de la satisfaction client dans le respect des engagements contractuels, des budgets d'exploitation et de la sécurité.


Si tous ont un rôle important dans l'organisation, le niveau de leurs objectifs diffère, en fonction de l'effectif de l'équipe placée sous leur autorité et/ou des enjeux de performance associés à leurs objectifs.

Ce sont des managers de première ligne non cadres qui ne bénéficient pas de prime variable.

Aussi, les signataires conviennent de mettre en place une prime relative au management opérationnel complexe, en raison soit d'un nombre significatif de salariés à gérer, soit du pilotage d'installations au périmètre complexe à fort enjeu humain, technique ou financier.

Le montant de la prime RMOC peut atteindre jusqu'à 5% de la rémunération brute annuelle fixe de référence du collaborateur concerné.

Ce dispositif, dont la description figure en annexe, entre en vigueur en 2022 et concerne l'ensemble des régions de Dalkia.

4  
 CN  
 BP  
 DP  


## **Article 5 : Monétisation de jours de RTT épargnés sur CET**

A titre exceptionnel, les salariés non variabilisés pourront monétiser jusqu'à **5 jours de RTT** épargnés sur leur CET. Cette monétisation s'opèrera sur paie de juillet 2022.

## **Article 6 : Option ouverte pour un versement par avance mensuelle du 13<sup>ème</sup> mois**

Le 13<sup>ème</sup> mois, en vigueur de longue date chez Dalkia, constitue un élément de rémunération attractif, qu'il s'agit de conforter et de valoriser.

Pour permettre aux salariés de disposer d'un pouvoir d'achat mensuel plus élevé, un lissage du 13<sup>ème</sup> mois par avance mensuelle sera proposé aux nouveaux embauchés ainsi qu'aux salariés déjà présents.

Les modalités actuelles de versement du 13<sup>ème</sup> mois continueront à s'appliquer à tous les salariés qui le souhaitent. La nouvelle modalité de versement vient en simple complément ; elle relève du choix volontaire du salarié.


Le 13<sup>ème</sup> mois est actuellement régi par l'Accord sur « La structure de rémunération applicable au Groupe compagnie Générale de Chauffe, branche exploitation » du 23 octobre 1997.

La mise en œuvre de l'évolution décrite ci-dessus, nécessite la révision de l'article 1 de cet accord. Les parties s'engagent à le modifier par voie d'avenant.

## **Article 7 : Durée et application de l'accord**

Le présent Accord est conclu au titre de la politique salariale de 2022. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

Conformément aux articles L2231-6, D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille et de la DREETS de Lille.

BP  
CN  
DP 5  


Fait à Saint-André, le 31/11 2022, en 8 exemplaires originaux

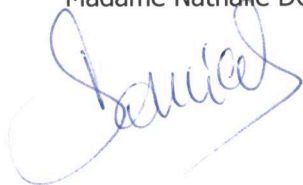
Pour Dalkia S.A

Sylvie JÉHANNO, Présidente Directrice Générale



Pour la CFDT

Madame Nathalie DONCIEUX

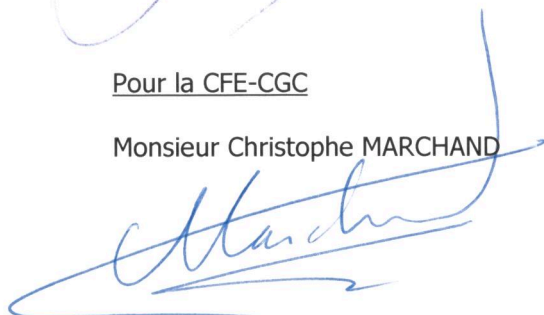


Monsieur Bruno PRIEUR



Pour la CFE-CGC

Monsieur Christophe MARCHAND



Monsieur Christian STAUDT

Pour la CGT

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO

Monsieur Hafid TAGNAOUTI

Pour l'U.N.S.A

Monsieur Patrick DUPUCH

Monsieur Serge LEVRAULT



**Mise en place d'une prime de reconnaissance du management opérationnel complexe  
(prime RMOC)**

**CONTEXTE**

Les Managers opérationnels (MOP) ont pour mission d'animer la dynamique du ou des sites qui leur sont confié(s). Ils managent un ou plusieurs techniciens, itinérants ou sédentaires. Ils sont acteurs de la satisfaction client dans le respect des engagements contractuels, des budgets d'exploitation et de la sécurité.

Si tous ont un rôle important dans l'organisation, le niveau de leurs objectifs diffère, en fonction de l'effectif de l'équipe placée sous leur autorité et/ou des enjeux de performance associés à leurs objectifs.

Ce sont des managers de première ligne non cadres qui ne bénéficient pas de prime variable.

Aussi, il a été décidé de créer une prime visant à reconnaître le management opérationnel complexe. Les modalités de cette prime dite « prime RMOC » sont décrites ci-dessous.

Ce dispositif entre en vigueur en 2022 et concerne l'ensemble des régions de Dalkia.

**1) DEFINITION**


La prime RMOC est une prime annuelle sur objectifs, visant à reconnaître la performance des Managers Opérationnels pour lesquels le niveau de responsabilité financière et/ou managériale est de nature, en raison des enjeux associés, à contribuer à l'amélioration de la performance globale de l'entreprise.

**2) BENEFICIAIRES**

Pour ouvrir droit au bénéfice de la prime RMOC, les Managers Opérationnels doivent remplir les conditions suivantes :

- Etre manager d'une équipe au nombre significatif de salariés (au moins 6 personnes)
- Ou**
- Piloter des installations au périmètre complexe à fort enjeu humain, technique ou financier. Cela concerne principalement : les sites hospitaliers, les utilités industrielles indispensables au fonctionnement du process, les cogénérations, les data centers, les situations dans lesquelles les MOP sont isolés et seuls à représenter Dalkia sur un territoire avec un nombre de clients importants.

BP  
CN  
DP 7





Il est précisé que sont à exclure du possible bénéfice de cette prime, les MOP dont le passage cadre est programmé au cours de l'année d'attribution, car ils deviennent éligibles à la prime variable des cadres.

### **3) MONTANT CIBLE, CRITERES D'EVALUATION, OBJECTIFS ET CALCUL**

Le montant de la prime RMOC peut atteindre jusqu'à 5% de la rémunération brute annuelle fixe de référence du collaborateur concerné.

La prime est calculée en fonction de trois critères répondant à des enjeux nationaux : sécurité, performance économique, management.

Leur poids respectif et les objectifs associés sont validés par chaque Directeur des Opérations (sur proposition des Directeurs de Centre Opérationnel) en fonction des domaines de performance les plus attendus (voir dans le tableau ci-dessous, à titre d'exemple).

L'ensemble de ces éléments (critères, objectifs et pondération) sont fixés lors de l'EPA et enregistrés dans l'outil Energyc.

#### **A titre d'exemple :**

	<b>Enjeu national</b>	<b>Objectif validé par chaque Directeur des Opérations</b>	<b>Outil de pilotage</b>	<b>Pondération</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1- Sécurité</b>	Réduction du nombre d'accidents du travail	Exemples : réalisation d'un nombre d'actions de prévention (causeries, visites terrains, E&B), nombre d'accidents	Portail Santé Sécurité	20%	100%
<b>2- Performance économique</b>	Amélioration de la performance économique	Exemples : EBIT ou Résultat Opérationnel en fonction de l'activité (P6, P1 adP2, P3)	Reporting financier	40%	
<b>3- Management</b>	Développement des compétences et meilleure visibilité du parcours professionnel	Exemples : taux d'entretien professionnel réalisés ; taux d'absentéisme formation	Energyc	40%	

Chaque région pourra adapter le poids relatif de chaque domaine de performance national. Il est toutefois précisé qu'en ce qui concerne le domaine de performance lié à la sécurité, le poids de celui-ci ne pourra être inférieur à 15%.

9  
 BP  
 CN 8  
 DP



## Formule de calcul de la prime RMOC

**Prime RMOC = 5% x rémunération brute annuelle fixe de référence <sup>2</sup> x % atteinte des objectifs individuels x Taux de présence individuel dans le poste pendant l'année concernée**

*Exemple :*

*Un MOP présent dans le poste à 100% pendant l'année 2022 qui perçoit une rémunération fixe annuelle de 38000€ en 2022, et a atteint ses objectifs individuels à 80%, percevra une prime RMOC au titre de 2022 égale à :*

*$5\% \times 38000 \times 80\% \times 100\% = 1\,520\text{€}$*

## **4) MODALITES DE VERSEMENT**

Le montant des primes des collaborateurs concernés, validées par le Directeur des Opérations, est transmis directement à chaque DRH pour traitement sur la paie de mars de l'année N.

Une information relative aux résultats de l'année N-1 et au montant de la prime attribuée, est réalisée auprès du MOP en amont du passage sur paie par le Directeur du Centre Opérationnel concerné.

## **5) REVISION**

Les critères, les objectifs associés, la pondération font l'objet d'un examen annuel : ils peuvent être reconduits ou révisés en fonction de l'évolution du contexte de l'entreprise et de ses enjeux.

<sup>2</sup> La rémunération brute annuelle fixe de référence inclut la prime de vacances, la prime d'ancienneté et le 13<sup>ème</sup> mois

BP  
CN  
DP

