

ACCORD RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL ET A L'ORGANISATION DU TRAVAIL

DALKIA EN

ENTRE :

- la Société **Dalkia EN** représentée par
Monsieur Olivier SALVAT, Président

D'une part

- Et les **organisations syndicales** suivantes :

- La Confédération Générale du Travail – Fédération Nationale des Travailleurs de la construction représentée par Monsieur Hocine HASSAINI, délégué syndical

- L'Union Nationale des Syndicats autonomes (UNSA), représentée par Monsieur Ludovic PERROY, délégué syndical

- La Fédération Générale Force Ouvrière (FGFO) – Construction, représentée par Monsieur Sébastien DEFRESNE, délégué syndical

- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) – Fédération Nationale de la Construction et du Bois, représentée par Monsieur Franck PIRLOT, délégué syndical

D'autre part

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Le cœur de métier de DALKIA EN est d'assurer des prestations de maintenance et de travaux, tant tertiaire que process, à destination d'activités localisées au sein de Centres Nucléaires de Production d'Electricité (CNPE), Centrales de production Thermique (CPT) et activités Cyclife.

Par nature et par destination, ces sites présentent des caractéristiques particulières pour les personnels amenés à y intervenir, pouvant avoir des influences sur le temps et l'organisation de leur travail.

Le présent accord est conclu dans un double objectif d'harmonisation des différents régimes au niveau de l'entreprise et de prise en compte des spécificités des activités exercées notamment en environnement nucléaire. De plus, il s'inscrit dans le respect d'un accord à venir sur la qualité de vie au travail.

Aussi, dans le cadre des principes énoncés ci-dessus, la Direction et les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes pour l'ensemble du périmètre de la société Dalkia EN.

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION :

Le présent accord a pour objet d'instaurer le cadre de référence de l'aménagement du temps de travail du personnel OETAM dont la durée du travail est fixée à 35 heures en moyenne par semaine, soit 1607 heures annuelles.

Le présent accord prévoit également les dispositions aux termes desquelles la flexibilisation des organisations de travail peut donner lieu à des aménagements du temps de travail différenciés selon la nature des activités exercées et des contrats.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés OETAM de Dalkia EN (à l'exclusion des alternants sous contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) et a vocation à se substituer à tout accord ou pratique antérieur(e)s.

Les salariés non cadres de la branche process transférés de Dalkia vers Dalkia EN au 1^{er} juillet 2019 (en vertu de l'article L 1224-1 du code du travail), dont la durée du travail relève d'un régime différent de celui mis en place font l'objet de dispositions spécifiques décrites en chapitre 3 du présent accord.

Tout autre salarié ne relevant pas de la catégorie particulière précédente, se verra embauché selon les dispositions du présent accord.

Par ailleurs les présentes dispositions s'appliquent sans préjudice de celles auxquelles sont soumis les salariés amenés à assurer l'astreinte.

CHAPITRE 1 : DECOMPTE ET DUREES DES TEMPS DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS

Le présent accord pose comme principe l'annualisation du temps de travail visant à définir le seuil annuel de 1 607 heures, comme cadre de référence, par la réalisation d'un horaire hebdomadaire moyen de 37 heures avec octroi de 13 jours de RTT par période complète et effective de travail, correspondant à la durée légale du travail de 35 heures en moyenne par semaine sur l'année.

La durée du travail s'apprécie dans le cadre de la semaine et s'entend du travail effectif.

Il est précisé que dans l'organisation d'interventions en déplacement professionnel avec véhicule hors de son site de référence, les managers veilleront au respect des règles en matière de sécurité notamment pour éviter un éventuel cumul de temps de travail effectif et de temps de route important (plus de 10 heures).

ARTICLE 1 : DEFINITION DE LA SEMAINE POUR LE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL

Conformément à l'article L. 3121-32 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent d'appliquer la définition de la semaine civile : celle-ci débute le lundi à 0h00 et se termine le dimanche suivant à 24h00.

L'activité des collaborateurs DALKIA EN s'inscrit dans le strict respect des durées légales et conventionnelles du travail ainsi que des possibilités de dérogations particulières prévues par la réglementation en vigueur.

Les signataires du présent accord s'entendent sur le rappel de l'application de l'article L 3132-1 du code du travail selon lequel il est interdit de faire travailler un salarié plus de 6 jours consécutifs par semaine (sauf dérogations prévues par les textes en vigueur).

CHAPITRE 2 : DUREE DU TRAVAIL ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 2 : DUREE DU TRAVAIL OETAM

Les parties signataires du présent accord conviennent que la durée du travail applicable aux salariés OETAM à temps complet est fixée à 35 heures en moyenne par semaine.

Le principe d'annualisation du temps de travail tel que défini dans le chapitre 1 du présent accord a pleine vocation à s'appliquer.

Les signataires du présent accord s'entendent sur une durée hebdomadaire maximale de 48 heures. Cette disposition ne fait pas obstacle à la durée moyenne hebdomadaire de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

ARTICLE 3 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1 Principes

La durée du travail hebdomadaire est fixée à 37 heures.

La durée du travail quotidienne théorique est fixée à 7,4 heures.

3.2 Aménagement du temps de travail et attribution de RTT

L'annualisation du temps de travail sera définie sur une période de référence annuelle débutant le 1^{er} juillet de l'année N et se terminant le 30 juin de l'année N+1.

En conséquence, pour les salariés OETAM travaillant à temps complet et présents pendant toute la période de référence, l'aménagement du temps de travail se traduit par l'attribution de 13 jours de RTT, dont une journée sera retenue au titre de la réalisation de la journée de solidarité, conformément à la Loi N° 2004-626 du 30 juin 2004.

3.3 Salariés à temps partiel ou passant à temps partiel

Le temps partiel peut être modulé sur toute l'année. Cette organisation garantit au salarié une rémunération de base lissée sur l'année, identique chaque mois indépendamment de l'horaire réel, dans le respect des durées du travail encadrant le temps partiel.

La durée minimale du travail est fixée à 24 heures en moyenne par semaine sur l'année (104 heures par mois), conformément à la réglementation en vigueur.

Le volume d'heures constatées en fin de période de référence (1^{er} juillet année N au 30 juin année N+1) ne peut excéder le 1/10ème de la durée contractuelle.

Les salariés à temps partiel ou ceux faisant le choix de passer à temps partiel et les salariés à temps partiel passant à temps complet se verront proposer un avenant à leur contrat de travail selon les nouvelles dispositions de durée du travail convenues dans cet accord.

ARTICLE 4 : MODALITES DE PRISE DE RTT

Les RTT acquises par cet aménagement du temps de travail constituent un droit à des jours de repos qui peuvent être pris de la manière suivante :

- Par journée entière ou demi-journée
- Tout au long de la période de référence à la demande du salarié, après validation du management qui tiendra compte des nécessités de bon fonctionnement du service. Cette modalité permet au salarié de prendre une RTT par mois.
- Par cumul, dans la limite de 5 jours maximum par an, et par accord entre le salarié et le management, sous réserve d'un délai de prévenance au moins égal à 1 mois avant la date du premier jour de prise de repos.

Pour le cas particulier des salariés qui continueront à relever d'un dispositif avec octroi de 23,8 jours de RTT et si nécessité opérationnelle, l'employeur pourra décider de dates à poser, dans la limite maximale d'un jour par mois et de 5 jours maximum par période de référence, moyennant un délai de prévenance d'une semaine.

Il est convenu que le manager pourra demander, si nécessité opérationnelle, l'annulation de RTT posées et préalablement validées moyennant un délai de prévenance d'une semaine.

Il est également précisé que, si nécessité opérationnelle, l'employeur pourra proposer la prise de RTT, celle-ci ne sera toutefois entérinée qu'avec l'accord du salarié.

ARTICLE 5 : HEURES EXCEDENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES DANS LE CADRE DE L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

5.1. Principe et modalités de calcul

Dans le cadre de cet aménagement du temps de travail et conformément aux dispositions légales, seules constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures sur le cycle de référence.

Il se peut que sur une durée hebdomadaire, le salarié ait dépassé 37 heures (hors heures d'astreinte), sans toutefois dépasser la durée maximale hebdomadaire.

Les heures ainsi réalisées constituent des heures dites excédentaires. Ce sont ces heures qui en fin de cycle de référence pourront constituer des heures supplémentaires si dépassement du seuil de 1607 heures annuelles.

Il est convenu que ces heures feront l'objet d'un traitement mensuel. Sur cette période spécifique, le salarié pourra, si son compteur fait apparaître un dépassement du seuil, décider :

- Soit que les heures ainsi réalisées alimentent un compteur de repos
- Soit que les heures ainsi réalisées soient monétisées avec les majorations afférentes.

En fin de période annuelle un nouveau bilan des heures sera réalisé :

- Si un solde en faveur du salarié apparaît, une régularisation sera opérée en juillet de l'année N+1. Le salarié pourra choisir une épargne sur le CET dans la limite de 5 jours ou la monétisation.
- Si un solde apparaît en défaveur du salarié, aucune retenue ne sera opérée (sauf rupture de contrat du collaborateur) mais les heures indûment créditées seront rattrapées sur le nouveau compteur de la nouvelle année.

5.2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires décidées par l'employeur sont effectuées et majorées conformément à la convention collective et à la législation en vigueur.

Pour rappel : +25% pour les heures comprises entre la 38ème heure et la 43ème heure, +50% pour les heures effectuées à partir de la 44ème heure.

ARTICLE 6 : MAJORATIONS POUR SERVITUDES PARTICULIERES

Selon l'article 25.5 de la convention collective applicable, complété de dispositions spécifiques liées à des situations pouvant se présenter en environnement nucléaire, certaines majorations horaires sont versées en raison du moment de l'intervention se trouvant être différent de l'horaire habituel de travail. Il est précisé par intervention les seules activités techniques (à titre d'exemples, les temps de trajets, la formation n'en font pas partie).

La convention collective applicable prévoit dans son article 25.5 :

- 15% pour les heures effectuées entre l'heure habituelle de fin de travail et 21H
- 50% pour les heures effectuées entre 21H et 6H en semaine

Par extension des mesures prévues par la convention collective, il est convenu d'une majoration de :

- 50% pour les heures effectuées le samedi, 100% pour les heures effectuées le samedi de nuit
- 100% pour les heures effectuées le dimanche et les jours fériés, 150% pour les heures effectuées le dimanche et jours fériés de nuit.

CHAPITRE 3 : MODALITES SPECIFIQUES POUR LES SALARIES ISSUS DE DALKIA AU 1^{er} JUILLET 2019 DANS LE CADRE DE L'ARTICLE L 1224-1 CODE DU TRAVAIL

ARTICLE 7 : MODIFICATION DU REGIME APPLICABLE

L'ensemble des salariés devant passer à 35H, pour les cas de figure ci-dessous, les signataires du présent accord conviennent que l'adhésion au nouveau dispositif de 37H et 13 jours de RTT, s'effectue sur la base du volontariat.

Afin de tenir compte des spécificités issues de Dalkia, les modalités ci-dessous sont proposées.

7.1. Cas des salariés issus de DALKIA à 34,2 H sans RTT

Les salariés transférés au 1^{er} juillet 2019 selon les dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail, dont l'horaire de travail est de 34,2 heures soit inférieur à la durée légale de 35 heures, sont donc réputés être à temps partiel et doivent automatiquement passer à 35 heures.

Ces salariés auront le choix entre :

- Passer à 35 heures sans RTT moyennant une contrepartie de 2,3% d'augmentation du salaire mensuel de base
- Passer à 37 heures et 13 jours de RTT moyennant une contrepartie de 5 % d'augmentation du salaire mensuel de base (au 1^{er} juillet de l'année de la signature de l'accord)

7.2. Cas des salariés issus de DALKIA à 35 h sans RTT

Les salariés transférés au 1^{er} juillet 2019 selon les dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail et dont la durée hebdomadaire du travail est de 35 heures, se verront appliquer les nouvelles dispositions du présent accord par simple aménagement de l'horaire.

Ces salariés auront le choix entre :

- Rester à 35 heures hebdomadaires sans RTT
- Adhérer au dispositif 37 heures et 13 jours de RTT (au moment de la signature de l'accord).

7.3. Cas des salariés issus de DALKIA à 38 h et 23,8 JRTT

Les salariés transférés au 1^{er} juillet 2019 selon les dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail et dont la durée hebdomadaire du travail est de 38 h avec 23,8 jours de RTT, soit un horaire annualisé moyen de 34,2 heures, auront le choix entre :

- Passer en annualisation 35 heures se traduisant par 38,8 heures hebdomadaires avec maintien des 23,8 jours de RTT dont 0,8 jours au titre de la journée de solidarité, moyennant une contrepartie de 2,3% d'augmentation du salaire mensuel de base
- Passer à 37 heures et 13 jours de RTT moyennant une augmentation de 5% du salaire mensuel de base (au 1^{er} juillet de l'année de la signature de l'accord).

Les personnes qui n'auraient pas adhéré au nouveau dispositif général, au moment de la signature de l'accord, pourront le faire ultérieurement par demande écrite au 1^{er} juillet de chaque année. Dans ce cas les salariés bénéficieront d'une contrepartie de 2,3 % du salaire mensuel de base ayant servi au passage à 35 heures au moment de la signature de l'accord.

7.4. Salarié souhaitant adhérer au nouveau dispositif

Les salariés OETAM transférés au 1^{er} juillet 2019 selon les dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail, qui relèvent d'un dispositif d'aménagement du temps de travail différent, peuvent opter pour une adhésion au nouveau dispositif.

PF



Pour ce faire les salariés concernés devront adresser leur demande par écrit conjointement à leur manager et à la DRH soit

- Dès signature de l'accord pour effet au 1^{er} juillet 2021
- Ultérieurement pour effet au 1^{er} juillet de chaque année.

L'adhésion volontaire au nouveau dispositif sera actée par avenant au contrat de travail ; le choix ainsi exprimé en deviendra irréversible.

CHAPITRE 4 : DISPOSITION FINALES

ARTICLE 8 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Les signataires du présent accord conviennent de l'instauration d'une commission de suivi qui aura pour vocation de veiller à la bonne application de l'accord.

ARTICLE 9 : ENTREE EN VIGUEUR/DUREE/REVISION-DENONCIATION

9.1 Entrée en vigueur :

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de son dépôt.

9.2 Durée :

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

9.3 Révision, Dénonciation :

Le présent accord 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. Notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause le contenu de tout ou partie du présent accord. Par ailleurs, le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

ARTICLE 10 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE :

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

PF 

Il est remis un exemplaire à chacune des parties signataires.

Fait à Courbevoie, en 8 exemplaires originaux, le 02 Juin 2021

Pour Dalkia EN

Le Président, Monsieur Olivier Salvat

Pour la CGT

Monsieur Hocine Hassaini



Pour l'UNSA

Monsieur Ludovic Perroy

Pour FO

Monsieur Sébastien Defresne



Pour la CFDT

Monsieur Franck Pirlot

