

Accord Dalkia relatif au don de jours de repos

ENTRE:

DALKIA représentée par

Madame **Florence SCHREIBER**, Directrice des Ressources Humaines,

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 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

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 Christian GALLE et Monsieur Patrick DUPUCH, délégués syndicaux

D'AUTRE PART,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

GG. 9
CN
JPF
BP pn B
F.A. B DS

PREAMBULE

Les Organisations Syndicales et la Direction, soucieuses de renforcer la solidarité au sein de l'entreprise, ont souhaité développer et approfondir le dispositif légal permettant à un salarié de donner à un autre salarié des jours de repos afin de lui permettre d'accompagner un enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident. Ce dispositif d'entreprise, vecteur de cohésion sociale, s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociale promue par Dalkia.

Dans le respect de ces principes et en complément des dispositifs légaux existants (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale), l'entreprise a établi un dispositif de dons de jours qui a fait l'objet d'un premier accord au sein duquel les Organisations Syndicales et la Direction ont souhaité prendre en compte l'ensemble de la cellule familiale, enfant et conjoint du collaborateur (marié ou pacsé).

Le présent accord a pour objet de :

- reconduire le dispositif d'entreprise
- y apporter des adaptations liées à l'évolution législative
- établir des mesures supplémentaires par rapport au dispositif existant

Par ailleurs l'entreprise, depuis longtemps, veille à assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est ainsi que, soit par l'intermédiaire de la branche professionnelle au sein de laquelle elle est une adhérente active, soit directement par des dispositifs qui lui sont propres, elle accompagne ses collaborateurs dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer à titre personnel.

Ainsi il convient de rappeler que les Conventions Collectives Non cadres et Cadres auxquelles est rattachée l'entreprise prévoient respectivement dans leurs articles 32.5 et 30.3, des autorisations d'absence exceptionnelles en cas de maladie ou d'accident des enfants dans la limite des deux premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences sont rémunérées à concurrence de 3 jours par an. Il est rappelé également que, dans l'entreprise, ces autorisations d'absences exceptionnelles sont portées à 5 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Dalkia quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou leur ancienneté.

ARTICLE 2 : DONATEUR ET BENEFICIAIRE

1) Donateur

Tout salarié titulaire d'un Contrat à Durée Indéterminée ou Déterminée, sans condition d'ancienneté, peut faire un don correspondant à des jours repos non pris affectés ou non au Compte Epargne Temps.

Conformément aux dispositions légales, ce don, formalisé par un engagement écrit, est anonyme, sans contrepartie et irrévocable.

Afin de préserver le repos des salariés il est convenu que tout donateur défini précédemment pourra faire un don dans la limite de 5 jours par saison (1^{er} juillet – 30 juin) tout dispositif confondu (recueil ponctuel et recueil pour le fonds de solidarité) hors jours placés sur le Compte Epargne Temps.

De plus il est précisé que les 4 premières semaines de congés payés ne pourront, en aucun cas, faire l'objet d'un don.

Sg

CA GG
JPF
DS
PN BP
J.H. Fg

Seront donc cessibles les repos suivants :

Non Cadres	Cadres
5 ^{ème} semaine de congés payés	5 ^{ème} et 6 ^{ème} semaines de congés payés
Congés d'ancienneté	Congés d'ancienneté
Jours RTT	Jours RTT
Heures excédentaires	CET
CET	

Il est convenu que les dons seront exclusivement gérés en jours. Dès lors, les dons effectués sous forme d'heures seront convertis en équivalent jours.

Le taux de conversion est fixé à 1 jour pour 6,84 heures pour les salariés à 34,20 heures hebdomadaires de travail et 1 jour pour 7h pour les salariés à 35 heures hebdomadaires de travail.

2) Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un Contrat à Durée Indéterminée ou Déterminée, sans condition d'ancienneté, pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don de la part de ses collègues pour assurer l'accompagnement de :

- 1° Son conjoint/sa conjointe ;
- 2° Son concubin/sa concubine ;
- 3° Son/sa partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;
- 4° Son enfant;
- 5° Son père ou sa mère
- 6° Son frère ou sa sœur

Avant de pouvoir bénéficier de ces jours, le salarié devra avoir utilisé les possibilités d'absence dont il dispose à savoir :

- Congés payés acquis (étant rappelé que doivent être conservées les deux semaines minimales à prendre sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre)
- Congés d'Ancienneté
- RTT
- Solde du compteur d'Heures Excédentaires
- Jours épargnés sur le CET
- Autorisations d'absence pour enfant malade ou hospitalisé (« jours enfants malades »).

Les signataires conviennent qu'il peut effectuer sa demande en conservant 8 jours au titre de ces congés dans la perspective d'un temps de repos qui pourrait lui être nécessaire au moment de la reprise du travail.

ARTICLE 3 RECUEIL ET UTILISATION DES DONS

1) Recueils des dons ponctuels : au moment de l'évènement.

Chaque évènement tel que décrit à l'article 2 ouvre une période d'appel aux dons gérée par les DRH régionales.

Ce don sera effectué par le collaborateur à l'aide du formulaire dédié. Une fois le don enregistré, le nombre de jours correspondant sera concomitamment défalqué du ou des compteurs de jours de repos du salarié donateur et crédité au compteur du salarié bénéficiaire.

2) Recueils des dons fixes : le Fonds de Solidarité.

Indépendamment de ces évènements ponctuels et locaux, une période nationale de recueil des dons est fixée une fois dans l'année.

CN JPF
GG BP PN Sp
T.H. FB S

Les dons faits par les collaborateurs dans le cadre du présent dispositif sont anonymes et seront affectés au Fonds de Solidarité spécialement créé à cet effet et géré par la Direction des Ressources Humaines.

Par la suite, chaque don fait par un collaborateur sera abondé par l'entreprise à hauteur de 5% du temps donné dans la limite de 60 jours par an.

Ces dons sont destinés :

- à compléter les recueils ponctuels qui n'auraient pas été suffisants afin de permettre au bénéficiaire de rester le temps nécessaire auprès de la personne concernée : les parties conviennent que, si lors du recueil de dons ponctuel, le salarié bénéficiaire n'obtient pas un don d'au moins 42 jours, le complément nécessaire sera assuré par le Fonds de Solidarité.
- à être mobilisés dans l'hypothèse où le salarié demandeur ne souhaiterait pas, notamment par soucis de discrétion, que soient sollicités directement les salariés de l'entreprise, sous réserve que le fonds soit créancier.

Le nombre de jours dont un salarié peut bénéficier étant limité à 42 jours par événement, il est majoré d'un tiers dans l'hypothèse où un autre membre de la cellule familiale (conjoint ou enfant) du collaborateur présenterait, concomitamment, le même besoin également certifié, dans les mêmes conditions, par le corps médical.

Dans ce cadre, chaque collaborateur de l'entreprise, à l'occasion de la campagne de recueil de choix relative au Compte Epargne Temps, se verra proposer, dans le même document, d'effectuer un don de jours.

Une fois le don enregistré, le nombre de jours correspondant sera concomitamment défacturé du ou des compteurs de jours de repos du salarié donateur.

3) Utilisation des dons

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif et qui remplit les conditions énoncées à l'article 2 doit informer par écrit la Direction des Ressources Humaines Régionale auprès d'un des deux référents désignés (cf. Article 4). Il doit joindre à sa demande un certificat médical détaillé établi par le médecin traitant ou le médecin suivant l'enfant ou le conjoint au titre de la pathologie en cause.

Cette information doit être faite, le plus en amont possible et indiquer le nombre prévisible de journées d'absences nécessaires.

Si le salarié souhaite qu'il soit fait appel au don ponctuel des salariés, la Direction des Ressources Humaines Régionale lance une campagne de recueil des dons. A son issue, le salarié est informé du nombre de jours recueillis et peut en bénéficier sans délai.

Selon le nombre de jours recueillis quel que soit le recueil de dons utilisés la Direction des Ressources Humaines Régionale, après avoir interrogé la Direction des Ressources Humaines Nationale, gestionnaire du Fonds, confirme ou non au salarié, dans les plus brefs délais, selon le crédit de jours inscrits et disponible dans le Fonds de Solidarité, s'il peut bénéficier ou non de jours de repos et dans quelle proportion, étant rappelé la limite de 42 jours mobilisables auprès du Fonds dédié.

Dans l'hypothèse où le nombre de jour de repos accordés par ces dispositifs ne pourrait couvrir le besoin du collaborateur, la Direction des Ressources Humaines l'accompagnera dans ses démarches en vue de bénéficier de l'un des dispositifs rappelés précédemment (congé de présence parentale notamment). D'un autre dispositif prévu par la loi

A l'inverse, le salarié s'engage à informer la DRH si la situation ne requerrait plus sa présence auprès de son enfant ou de son conjoint. Le solde éventuel sera transféré dans le fonds de solidarité.

La prise des jours de repos se fait par journée entière. Les jours sont normalement pris de manière consécutive. Toutefois, sur précision écrite du médecin, la prise de ces jours peut être fractionnée sans toutefois être inférieure à une journée par semaine.

Ces jours de repos sont assimilés à un temps de travail effectif pour le salaire, le calcul de l'ancienneté, des congés payés, du 13^{ème} mois, de l'intéressement.

Le planning prévisionnel d'absence est communiqué le plus en amont possible à la hiérarchie du collaborateur.

Sp

CN
JPF DS
GGR PR
F.A. E

ARTICLE 4 Gestion de la situation au retour du congé

Conformément aux dispositions de l'accord Qualité de Vie au Travail du 28 mars 2018, une attention particulière sera portée aux demandes de télétravail des collaborateurs engagés dans une démarche d'accompagnement d'un proche en fin de vie.

Par ailleurs toute demande d'aménagements d'horaires pour les collaborateurs dans ces situations sera examinée.

ARTICLE 5 COMMUNICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

A l'occasion de chaque période nationale, une information simple et synthétique de ce dispositif sera faite aux collaborateurs de l'entreprise. Elle leur précisera, s'ils devaient être confrontés à une situation ouvrant droit à ce dispositif, les coordonnées d'interlocuteurs identifiés de leur Direction des Ressources Humaines Régionale.

Au cours du 3^{ème} trimestre de chaque exercice d'application de l'accord, un bilan sera présenté au Comité Central d'Entreprise Comité Social et Economique Central. Ce bilan indiquera, par Région et au total, le nombre de jours ayant fait l'objet d'un don, le nombre de donateur, le nombre de jours moyen par donateur, le nombre de bénéficiaires, le nombre de jours utilisés et le solde du Fonds de Solidarité.

A l'issue des trois ans d'application, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour évaluer ses conditions de mise en œuvre et déterminer l'opportunité soit d'y apporter des compléments ou évolutions afin de tenir compte de son application, soit de le reconduire.

ARTICLE 6: DISPOSITIONS FINALES

1) Durée de l'accord – Révision

Cet accord prend effet à sa date de signature pour une durée déterminée 4 ans et cessera de produire ses effets au 30 juin 2019.

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.

2) Dépôt et publicité

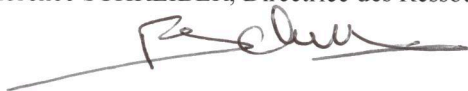
Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) et un exemplaire sera adressé au Greffe du conseil des prud'hommes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

Handwritten notes in blue ink:

- 59
- CN
- SPF
- BP
- PA
- GG
- RS
- DS
- FA

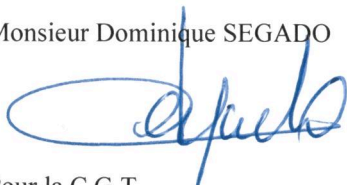
Fait à Saint André le : 23 mai 2019
En 3 exemplaires

Florence SCHREIBER, Directrice des Ressources Humaines :



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

Monsieur Dominique SEGADO



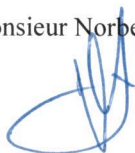
Pour la C.G.T

Monsieur Jean-Philippe FRANKE



Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO



Pour la C.F.D.T

Monsieur Georges SERRE

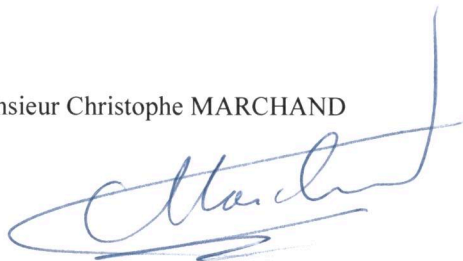


Pour l'U.N.S.A

Monsieur Patrick DUPUCH

PO GRABSKI


Monsieur Christophe MARCHAND



Monsieur Patrick MOIOLI



Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Monsieur Bruno PRIEUR



Monsieur Christian GALLE