

Accord en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 :

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 Laurent BIRK et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, Délégués syndicaux

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

Monsieur Gabriel GRABSKI et Monsieur Didier AHACHE, Délégués syndicaux

D'autre part,

LB PM GG
BP 1 DA
T.H

SOMMAIRE

Préambule.....	3
Chapitre I : Promouvoir et développer la mixité.....	4
1.1 Un engagement poursuivi et renouvelé.....	4
1.2 La mixité des recrutements internes et externes	5
1.3 Egalité femmes/hommes dans les parcours professionnels	6
Chapitre II : Continuer d’agir sur les écarts injustifiés	7
2.1 Rémunération	7
2.1.1 Index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7
2.1.2 Prévention des impacts des congés de parentalité sur la situation salariale et les parcours professionnels	8
2.2 Déroulement de carrière	8
2.3 Formation professionnelle	9
2.4 Conditions de travail.....	9
2.5 Salariés à temps partiel	10
Chapitre III : Faire évoluer durablement les mentalités	10
3.1 Une offre de formation/sensibilisation adaptée.....	11
3.2 Des dispositifs règlementaires de prévention, de vigilance et d’alerte reconduits et renforcés pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel	11
3.3 Des réponses aux équilibres des temps de vie.....	12
3.4 Aide aux victimes de violences conjugales	14
Chapitre IV : Mise en œuvre de l’accord et dispositions finales.....	14
4.1 Comité de suivi de l’accord	14
4.2 Entrée en vigueur de l’accord	14
4.3 Durée	14
4.4 Révision	14
4.5 Dépôt et publicité	14

LD

PM

GG

2

BP

JA

4

PRÉAMBULE

Dalkia poursuit sa transformation dans le cadre de son projet stratégique Cap 2026 qui s'articule autour de trois axes : Décarbonation, Performance, Engagement.

Attirer de nouvelles compétences et fidéliser ses salariés constitue un enjeu important pour réussir dans la durée.

Dalkia est persuadée que les dispositifs mis en place au sein d'une entreprise, en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sont à la fois facteur de performance et d'engagement.

Les signataires souhaitent en conséquence mettre en place un plan d'actions pour agir dans ce sens et démarquer Dalkia en tant qu'employeur.

Les signataires constatent que de nombreuses actions ont été menées depuis plusieurs années avec des améliorations concernant le taux de féminisation des effectifs, la poursuite de la féminisation des embauches, le taux de femmes au sein des comités de direction.

Convaincus que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue pour Dalkia un facteur de progrès social et de performance durable, ils estiment que si ces résultats sont à minima à conforter, Dalkia doit porter et déployer d'autres actions concrètes pour aller plus loin et réussir les objectifs fixés dans Cap 2026.

Il convient donc, pour produire des résultats plus significatifs sur la période de l'accord, de compléter les dispositifs passés, d'innover et de bousculer les préjugés qui peuvent subsister.

Aussi, les signataires ont la volonté de mettre en œuvre des actions pendant la période de l'accord ayant pour objectifs de :

- **Réaffirmer** que les femmes et les hommes de Dalkia doivent avoir les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels, dans tous les métiers (métiers techniques et commerciaux, ainsi que ceux relevant des fonctions support) ;
- **Convaincre** que la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont l'affaire de tous et de toutes, quel que soit son rôle dans l'organisation ;
- **Parvenir** à une représentation plus équilibrée entre les femmes et les hommes dans toutes les fonctions et dans tous les niveaux de son organisation ;
- **Agir** dans la continuité en confortant les dispositifs existants dont la pertinence n'est pas remise en cause, tout en complétant le panel de mesures pour aller plus loin ;
- **Renforcer le pilotage** en fixant des objectifs concrets assortis d'indicateurs facilement mesurables. Un tableau, présentant (par thème) les objectifs, les indicateurs clés et les cibles, figure en annexe.

Il a été convenu ce qui suit :

PM
GG LB
BP
JA
3
TJ

Chapitre I : Promouvoir et développer la mixité

La diversité des profils, des parcours et des expériences des femmes et des hommes constitue une richesse indéniable pour l'entreprise, au sein des équipes ; c'est un facteur d'accroissement de la performance car disposer de points de vue différents permet de prendre des décisions mieux éclairées.

C'est pourquoi Dalkia affiche clairement une ambition « mixité » dans son plan stratégique Cap 2026 et s'est fixée un taux de féminisation cible de 30% pour les cadres, dans les différents métiers (ce taux est de 26% en 2022).

Avec son prix annuel « Women's Energy In Transition », l'entreprise promeut la place des femmes dans le domaine de l'énergie, met en lumière des parcours riches et exemplaires, encourage des vocations et souhaite inciter les jeunes femmes à s'orienter vers les métiers techniques et scientifiques. Ce prix est ouvert à toutes les femmes y compris celles de Dalkia en activité professionnelle, exerçant un métier technique depuis au moins trois ans, dans le domaine de la transition énergétique, ainsi qu'aux étudiantes ou alternantes (CAP, BEP, Bac pro, Bac +1, Bac +2/3, Bac +4/5 et plus).

Il est constaté que la part des femmes au sein de Dalkia est d'environ 14% en 2022. La problématique est aigüe du fait d'une part, de la pénurie de jeunes femmes dans les filières scolaires menant à nos métiers techniques (notamment sur les cursus de niveau CAP à Bac+2) et, d'autre part, de la concurrence très vive sur le marché du travail.

L'enjeu pour Dalkia consiste donc à attirer des jeunes femmes vers ces filières afin qu'elles soient motivées pour rejoindre l'entreprise.

Les métiers de Dalkia ne doivent plus être vus comme réservés aux hommes, nécessitant de la force physique. Les atouts de l'entreprise, pour attirer et fidéliser, sont nombreux : il s'agit de bien les faire connaître. En effet, au-delà des dispositifs contenus dans le présent accord, Dalkia dispose de deux accords récents, modernes et innovants en matière de télétravail (2021) et de temps de travail (2022) ; ils portent des mesures visant notamment à prendre en compte les attentes individuelles en fonction des différents temps de vie ainsi que les aspirations à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les signataires identifient différents leviers pour faire progresser la mixité dans l'entreprise. Ils sont présentés ci-dessous.

1.1 Un engagement poursuivi et renouvelé

La persistance des stéréotypes sexuels dans les parcours et les orientations scolaires conduit à encourager toutes les actions permettant de déclencher des vocations de femmes sur les métiers techniques les moins féminisés et d'hommes dans certains métiers des fonctions support. L'enjeu est de mieux faire connaître les métiers de Dalkia auprès des jeunes, de leurs parents et de leurs éducateurs.

Les signataires saluent l'engagement des salariés de Dalkia au cours des dernières années. Des initiatives ont vu le jour et des partenariats de différentes natures se sont noués.

Le fait de maintenir cette motivation et de soutenir de nouvelles démarches jouera un rôle clé pour atteindre les ambitions.

LB
PM
GG
BP
JA
F.4

Il conviendra notamment sur la période de l'accord de :

- . **Développer les relations avec les écoles**, vecteurs importants de l'image de l'entreprise, au travers d'actions vers les collèges et les lycées :
 - Présentations devant les classes des métiers de Dalkia, idéalement en binôme RH/technicienne, la présence d'une technicienne pouvant avoir un rôle de modèle inspirant.
 - Prises de contact avec des conseillers d'orientation scolaire.
 - Accueil en plus grand nombre de collégiens en classe de 3^{ème}, leur offrant un parcours de stage « découverte » valorisant les métiers de Dalkia et leur accessibilité non sexuée (visite d'installations, rencontre avec une technicienne,...). Dans ce cadre, Dalkia contribuera notamment à l'accueil de jeunes en milieu plus défavorisé, pour leur permettre de découvrir un monde du travail « ouvert », riche de valeurs et offrant un panel d'emplois ayant du contenu et du sens sur des métiers d'avenir. Cet accueil pourra être effectué en classe entière, à l'instar de pratiques déjà existantes qui feront l'objet d'une communication pour susciter des initiatives comparables dans les différentes régions de Dalkia.
Ces orientations sont en droite ligne avec l'implication de Dalkia dans le plan d'action des Pouvoirs Publics « un jeune, une solution » ainsi que dans la communauté « Les Entreprises s'engagent » pour une société inclusive et un monde durable.
 - Mise en place d'un accompagnement des salariés à la prise de parole en public (formation, supports de présentation à caractère ludique pour être mieux adaptés au jeune public...) pour aider dans les présentations des métiers auprès de ces jeunes publics.
- . **Renforcer la présence de femmes salariées de Dalkia dans les forums régionaux** (Exemples : ONISEP, Salon de l'Etudiant...) pour témoigner et faire découvrir Dalkia aux jeunes étudiantes.
- . **Conforter les partenariats existants** (Association « Elles bougent », Pôles Emploi dans le cadre de programme POEC -Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective-, BATIMIX) **et s'associer à d'autres**, s'ils sont jugés pertinents pour atteindre les objectifs.
- . **Organiser** des journées Portes Ouvertes en Région pour permettre une présentation des métiers aux visiteurs venus en famille.

1.2 La mixité des recrutements internes et externes

Les signataires réaffirment le principe intangible de l'égalité de traitement à l'embauche sans distinction possible d'aucune sorte liée au sexe.

Constatant qu'un déséquilibre persiste entre les femmes et les hommes dans l'effectif de Dalkia, ils rappellent que ce déséquilibre ne doit trouver sa source que dans les difficultés à attirer des femmes dans les métiers techniques, à l'embauche et en mobilité interne.

Le recrutement des femmes, y compris dans le cadre d'un contrat en alternance, demeurant un levier essentiel pour la progression de la mixité, les signataires identifient ci-après les actions pour le développer :

PM
GG CB
BP
DA
5 TH

- . **Formation obligatoire de tous les acteurs du recrutement** à la non-discrimination et aux biais décisionnels induits par nos stéréotypes (recruteurs RH et managers).
- . **Rédaction des offres d'emplois internes et externes non sexuée**, intégrant des contenus sans connotation masculine ou féminine.
- . **Respect de l'équilibre femme/homme sur tous les vecteurs de communication** (visuels des campagnes de recrutement, témoignages présentés sur le site Dalkia.fr...).
- . **Libellés non sexués** dans la documentation ainsi que dans la communication écrite et orale (fiche d'Emploi Repère, fiche de fonction, bulletin de simulation candidat, contrat de travail, procédures...).
- . **Recherche de nouvelles approches** de recrutement pour « sourcer » davantage de femmes.
- . **Mise en place de cursus de reconversion** de femmes vers des métiers techniques et d'hommes vers des fonctions support, assortie d'une communication pour les rendre bien visibles. Il est précisé que ces cursus bénéficieront à des salariés de Dalkia ou à des personnes externes dans le cadre d'une POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective).
- . **Modification d'intitulés actuels d'Emplois Repère** pour les rendre plus proches de la réalité de l'activité et ainsi plus valorisant. A titre d'exemple : emploi d'assistant/assistante d'exploitation en lieu et place de secrétaire.
- . **Poursuite de la démarche au sein de Dalkia sur la clarification des rôles et des responsabilités**, en s'attachant notamment au 1er semestre 2023 à l'emploi d'assistant / assistante d'exploitation, tenu majoritairement par des femmes.

1.3 Egalité femmes/hommes dans les parcours professionnels

Dalkia a la volonté de parvenir à une mixité de l'entreprise plus homogène à tous les niveaux : effectifs, cadres, instances dirigeantes.

Les Directions des Ressources Humaines s'assurent que l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, et en particulier l'accès à des postes de responsabilité et/ou de management, de même que plus largement chaque forme de promotion, sont dénués de toute considération de sexe.

Il est par ailleurs affirmé que la prise de congé de parentalité ne doit pas avoir d'impact sur la détection, le suivi et l'accompagnement des talents détectés.

Chapitre II : Continuer d'agir sur les écarts injustifiés

Outre l'accès à l'emploi, les signataires entendent renforcer les actions propres à agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur les éléments clés de la vie professionnelle : la rémunération, le déroulement de carrière, la formation professionnelle et les conditions de travail.

2.1 Rémunération

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Les signataires partagent la même volonté de supprimer tous les écarts non justifiés par des aspects compétences et performance.

L'entreprise met en place des mesures visant à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les décisions salariales.

Pour ce faire, la Direction s'engage à sensibiliser tous les ans les managers, lors du lancement des campagnes de rémunération, sur l'attention qu'ils doivent porter à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il sera mis à disposition des Directions des Ressources Humaines les données permettant la comparaison des salaires de base des femmes et des hommes, pour apprécier les écarts existants et soutenir leur dialogue avec les managers à ce sujet.

La Direction s'engage à ce que le budget annuel alloué aux mesures salariales prévoie une enveloppe pour les corrections à opérer en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Un bilan sera présenté chaque année en Comex, après l'achèvement des campagnes de rémunération.

2.1.1 Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet la note globale (sur 100 points) de l'Index de l'égalité professionnelle femmes – hommes, ainsi que la note obtenue sur chacun des indicateurs le composant. Ces informations doivent être communiquées au Comité Social et Economique ainsi qu'à la DREETS.

Les signataires constatent que l'Index de Dalkia se maintient à un bon niveau depuis 2018, année de son instauration obligatoire dans les entreprises (la note s'établit en effet à 88 points/100 sur les 4 dernières années).

Toutefois, des points de vigilance demeurent. En conséquence, Dalkia se fixe les objectifs ci-dessous :

- . **Supprimer les écarts injustifiés de rémunération** entre femmes et hommes.
- . **Procéder à une étude annuelle pour identifier les éventuels écarts injustifiés** (comparaison de situations identiques en termes d'âge, de diplôme, d'expérience, et de qualification) **et définir les modalités des corrections** nécessaires.
- . **Professionaliser les acteurs RH** dans les analyses des situations individuelles susceptibles d'avoir été pénalisées au cours de leur parcours professionnel au sein de Dalkia.

PM
BP LB
GG.
JA
JN

2.1.2 Prévention des impacts des congés de parentalité sur la situation salariale et les parcours professionnels

Les signataires affirment que les salariés qui prennent des congés de parentalité (maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant), ne doivent pas être pénalisés sur le plan des mesures salariales.

Dalkia veille en particulier à la stricte application des règles régissant la rémunération pendant le congé maternité et le congé d'adoption, et au retour de ces congés, conformément au Code du Travail.

Elle s'engage par ailleurs à ce que pour les salariés qui bénéficient d'un « congé maternité », d'un « congé d'adoption », ou d'un « congé paternité », le montant de la part variable individuelle perçue par les cadres et celui de la prime RMOC (Reconnaissance du Management Opérationnel Complexe) ne subissent pas de proratisation liée au temps d'absence lors de l'exercice considéré. Dans une même logique de non pénalisation, elle s'engage également à ce que leurs objectifs annuels soient adaptés.

2.2 Déroulement de carrière

Les signataires réaffirment que le déroulement de carrière des femmes et des hommes en particulier l'accès à des postes de responsabilité et/ou de management, doivent être dépourvus de toute considération liée au sexe.

Or, l'écart des taux de promotion constaté au niveau de l'Index égalité professionnelle femmes-hommes (cf paragraphe 2.1.1) révèle une légère différence en défaveur des femmes.

Dalkia s'engage donc dans une dynamique de changement afin d'augmenter la part des emplois à responsabilité tenus par des femmes. Des freins sont à lever et des envies sont à susciter pour fidéliser en donnant des perspectives de déroulement de carrière.

Dalkia se fixe pour objectifs de :

- . **Favoriser le changement de collège** et en particulier l'accès au statut cadre pour les femmes, en procédant à une analyse au cas par cas dans toutes les filières.
- . **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 de responsabilité managériale y compris au sein des différentes filières Opérations, Commerce, Direction Techniques Grands Projets.
- . **Faire vivre le vivier « Talents » de femmes** par une attention particulière portée à l'examen de candidates potentielles à inscrire dans les tables de succession des membres de Comité de Direction (Codir) et N-1 de Codir.
- . **Accroître la représentation des femmes dans les programmes de formations spécifiques** centrées sur le développement des parcours professionnels managériaux (programmes MOP, REX, **Sharing Energy Potential**, D&Lead).
- . **Encourager les femmes à évoluer dans un métier technique ou commercial (et les hommes dans un métier des fonctions support)**, en construisant (avec l'accompagnement de la Direction des Ressources Humaines), un véritable parcours individuel. L'expression par la/le salarié(e) de ce projet figurera dans l'Entretien Professionnel mené annuellement par le manager.

2.3 Formation professionnelle

Chaque salarié de Dalkia, quel que soit son sexe, doit avoir l'opportunité de progresser tout au long de sa carrière. Une telle perspective constitue l'un des leviers d'attractivité et de fidélisation. Elle doit donc être affichée plus clairement par l'entreprise pour être bien connue de tous et de toutes.

L'évolution dans un parcours professionnel est indéniablement indissociable de la formation professionnelle. Or, le pourcentage de femmes chez Dalkia ayant eu le bénéfice d'une formation au cours de l'année reste inférieur à celui des hommes en raison de la priorisation des formations techniques liées à la sécurité, formations indispensables (voire obligatoires) à la pratique des fonctions techniques et principalement occupées par des hommes.

Les contraintes familiales pouvant constituer un frein à l'accès à la formation (lieu de formation éloigné du domicile, durée du stage, horaires de début et de fin de la session), les parties conviennent :

- . **De la nécessaire organisation et promotion de sessions en e-learning**, lorsque les modalités pédagogiques le permettent.
- . **De l'ajustement des plannings et des lieux des sessions de formation** pour répondre aux contraintes de disponibilité et d'éloignement du plus grand nombre des participants.
- . **Du respect d'un délai de prévenance minimum de cinq semaines** pour avoir le temps de s'organiser.
- . **De la prise en charge par l'entreprise, après l'avis favorable du management et de la DRH, de frais supplémentaires de garde** occasionnés par le départ en formation pour les salariés confrontés à des situations familiales particulières : parents d'enfants en situation de handicap sans conditions d'âge et vivant au domicile du/de la salarié(e), parent isolé. Cette prise en charge est soumise à la production d'un justificatif.

2.4 Conditions de travail

Les signataires s'accordent sur la nécessité de poursuivre les actions entreprises pour que les conditions de travail soient compatibles avec la présence de femmes dans les équipes, en particulier dans les métiers techniques.

- . Il est réaffirmé **que tous les postes de travail chez Dalkia sont accessibles à tous les salariés, femmes et hommes.**

Pour ce faire, les infrastructures doivent être adaptées à l'accueil d'un salarié quel que soit son sexe (vestiaires, douches...). En cas d'écart constaté, des travaux correctifs doivent être entrepris, en étant priorisés en termes de planning et de budgets dédiés.

Même si la marge de manœuvre est plus limitée sur les locaux mis à disposition par les clients, il convient de relayer auprès d'eux les éventuels problèmes constatés par Dalkia.

Par ailleurs, chaque salarié (femme et homme) doit pouvoir disposer sans difficulté d'Équipements de Protection Individuelle adaptés à sa morphologie. Une large gamme existe dans le catalogue Dalkia « EPI-vêtements de travail ».

- . Il est convenu que la dimension de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être prise en compte **lors de l'évolution de techniques et d'outils.**
- . Il est acté **du renouvellement du dispositif existant concernant les femmes enceintes** :
 - o En complément des dispositions de la Convention Collective qui prévoient des allègements d'horaires le matin et le soir à partir de la 16^{ème} semaine de grossesse, possibilité de porter cet allègement à une heure rémunérée par jour à compter du 6^{ème} mois de grossesse.

PM 43
GG BP
JA
9
7.4

- Maintien du principe d'un aménagement du poste de travail pendant la grossesse (déplacements, horaires, interdiction du port de charges, charge de travail adaptée...). La fixation de ces modalités s'effectue en concertation avec le manager et au besoin avec l'aide du médecin du travail.
- Accord systématique des demandes de télétravail pour la durée de leur grossesse sous réserve de la compatibilité de leur activité à ce mode d'organisation du travail (cf. accord relatif au télétravail du 21 juin 2021).
- Dispense de l'exercice de l'astreinte, à la demande de la femme enceinte, dès la 16^{ème} semaine de grossesse et pendant une période pouvant aller jusqu'à un an, au retour du congé maternité.
- Intégration dans le panel des Fiches thématiques clés, conçues par l'Administration de la Paie, d'une fiche sur la maternité et mise en visibilité de tous les salariés.
- A la reprise du travail, droit à tirer son lait au cours de la journée.

2.5 Salariés à temps partiel

Dalkia offre la possibilité aux salariés d'exercer leur activité à temps partiel. Elle s'assure que la charge de travail et les objectifs annuels sont en adéquation avec le pourcentage de temps travaillé. Elle s'assure également que ce temps partiel choisi ne soit pas préjudiciable aux salariés en termes de décisions salariales et de déroulement de carrière.

Dalkia reconduit, pendant la durée du présent accord, la mesure mise en place à compter du 1^{er} janvier 2020, sous la condition d'un accord écrit entre le salarié et l'entreprise : pour les salariés à temps partiel, dont le temps de travail représente a minima 80% d'un temps plein et qui souhaitent pouvoir cotiser eux-mêmes sur la base d'un temps plein, Dalkia prend en charge 50% du surcoût des cotisations salariales occasionnées par ce choix. Cette prise en charge partielle concerne les cotisations retraite (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.

Chapitre III : Faire évoluer durablement les mentalités

La prise de conscience des représentations et des stéréotypes relatifs aux rôles attribués aux femmes et aux hommes est un préalable nécessaire à une évolution durable des mentalités. Cette prise de conscience passe **par la poursuite d'actions de sensibilisation et par la mise à disposition d'outils de sensibilisation adaptés.**

L'enjeu est de prévenir toute forme de discrimination liée au sexe ainsi que les agissements sexistes dans l'entreprise. Le respect de l'autre est un principe fondamental ; une tolérance zéro est attendue dans l'entreprise vis-à-vis des comportements irrespectueux notamment à caractère discriminatoire.

Dalkia, entreprise à l'écoute des problématiques sociétales et soucieuse de l'intégrité physique de ses salariés, entend apporter un soutien aux victimes de violences conjugales.

Les principes et actions ci-après sont identifiés.

3.1 Une offre de formation/sensibilisation adaptée

○ Implication et exemplarité du management

L'un des projets RH de Cap 2026, sur l'axe « Engagement », porte sur « Manager autrement » ; dans ce cadre, il a été prévu d'intégrer la dimension « mixité » dans le management d'équipe.

Dalkia attend de ses managers qu'ils/elles prennent des décisions dans le respect des principes de non-discrimination édictés dans le présent accord en termes d'égalité salariale, d'égalité d'accès à l'emploi et à la formation, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle.

Pour les accompagner afin de comprendre, se tester et progresser sur leur compréhension des stéréotypes et des biais décisionnels qui sont susceptibles de s'introduire dans les interactions professionnelles au quotidien, les managers suivront le jeu apprenant « Vivre ensemble la diversité » (à noter que 3 modules sur 7 sont à destination des managers).

Par ailleurs, les managers seront informés des formations disponibles, dédiées aux principales thématiques et enjeux de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes. Elles doivent notamment permettre de les aider à faire face, avec l'appui des acteurs identifiés, aux situations sensibles qu'ils pourraient rencontrer.

Il leur sera mis à disposition des ressources utiles pour interagir en réunions d'équipes sur les enjeux de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles (messages santé sécurité dédiés au sexisme au travail et utilisés en ouverture de réunions collectives en tout genre, vidéos de sensibilisation, ...).

○ Sensibilisation de tous les salariés pour prévenir les agissements sexistes

Des sensibilisations continueront à être déployées auprès de l'ensemble des salariés visant à identifier et prévenir les situations à risque en clarifiant le sujet et en contribuant à libérer la parole. Les signataires entendent rappeler que la tolérance aux manifestations de sexisme ordinaire est le terreau propice à l'expression de ses formes les plus graves, même si elles sont souvent inconscientes.

Il est en conséquence nécessaire de mener des actions de sensibilisation régulières :

. **Une action phare** sera menée au cours du 1er semestre 2023 : Dalkia s'engage à lancer à nouveau une enquête, coconstruite avec d'autres entreprises partenaires du mouvement #StOpE, sur les relations de travail entre les femmes et les hommes dans le milieu professionnel. Une première enquête servant de Baromètre sur le sexisme ordinaire au travail avait été diligentée en 2021 et avait attiré un nombre significatif de répondants.

. Des actions de sensibilisation seront mises en œuvre tout au long de l'année, particulièrement **lors de la semaine de la diversité**. Elles pourront prendre plusieurs formes : e-learning en collectif, webinaires, campagne d'affichages dans les locaux, utilisation des écrans dynamiques, articles dans D&You...

3.2 Des dispositifs règlementaires de prévention, de vigilance et d'alerte reconduits et renforcés pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel

L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

. **Dalkia s'engage à faire un rappel annuel** à tous les salariés des dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail (et figurant dans le règlement intérieur). Ce rappel prendra la forme de communication la plus adaptée.

Il est notamment nécessaire de faire connaître aux salariés qui, en raison de leur sexe, se sentiraient discriminés, qu'ils peuvent saisir l'entreprise sans crainte de représailles.

- . Il est également nécessaire que les managers et les acteurs RH disposent d'outils pour prévenir, identifier et traiter les situations de harcèlement sexuel. Pour ce faire, les documents repères « harcèlements (sexuel et moral) – Prévenir et Agir », élaborés par le Groupe EDF et adaptés à Dalkia seront à nouveau diffusés.
- . **Les personnes « ressources » au sein de l'entreprise**, auxquelles le salarié peut faire appel, doivent être clairement identifiées, avec précisions sur le rôle de chacun : management, RH, référents CSE et employeur, médecin du travail, assistants sociaux, représentants du personnel. Un document présentant les personnes « ressources » et leur rôle sera élaboré par un groupe de travail animé au niveau national, composé de représentants RH, de référents harcèlement CSE et employeur, et d'un représentant par organisation syndicale. Il sera mis en place en septembre 2023, après le renouvellement des membres du CSE suite aux élections de représentativité.

3.3 Des réponses aux équilibres des temps de vie

Les signataires reconnaissent que l'entreprise doit continuer à considérer comme légitimes les attentes des salariés en termes de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. En effet, un meilleur équilibre entre ces deux temps de vie est facteur d'engagement et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Ils s'accordent sur la reconduction des dispositions en faveur de la maternité et de la parentalité déjà en vigueur dans l'entreprise, en apportant des évolutions pour soutenir les salariés dans leur parentalité :

. **Autorisations d'absence pour les examens médicaux prénataux**

Les femmes enceintes ou qui bénéficient d'une procréation médicalement assistée (PMA) bénéficient d'une autorisation d'absence, rémunérée, pour les examens médicaux obligatoires ou les actes médicaux nécessaires dans le cadre de la PMA.

Le conjoint de la femme enceinte ou bénéficiant d'une PMA, de même que la personne liée à elle par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence, rémunérée, pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires ou des actes médicaux nécessaires.

. **Congé paternité et accueil du jeune enfant**

Les pères bénéficient de 3 jours de congés de naissance rémunérés chez Dalkia depuis de nombreuses années.

Ils bénéficient par ailleurs d'un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant dont la durée a été allongée à 25 jours calendaires par la loi depuis le 1er juillet 2021. L'allongement poursuit deux objectifs : il contribue à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales entre les parents ; il offre de meilleures conditions de développement pour les nouveau-nés.

Les salariés doivent en faire la demande auprès de leur manager au moins un mois avant la date du congé souhaité.

Le congé est composé de deux périodes :

- o une première période de 4 jours calendaires consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance et pendant laquelle le salarié doit interrompre son activité ; Dalkia décide d'aller au-delà des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale **en les complétant pour permettre au salarié le maintien à 100% de son salaire de base pendant cette période de 4 jours obligatoires.**
- o une seconde période de 21 jours calendaires que le salarié peut prendre en totalité ou en partie, dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant et qui peut être fractionnée en deux fois d'une durée minimale de 5 jours chacune. Cette période est indemnisée par la Sécurité sociale.

PM
GG-LB

9

12 BP
JA

Il est rappelé que les accords de participation et d'intéressement de Dalkia prévoient que l'absence pour congé paternité est sans incidence sur le calcul de la prime d'intéressement ou sur le montant de la participation des salariés concernés.

Par ailleurs, 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 congé paternité.

Cette dispense s'applique également aux pères adoptant un enfant de moins d'un an, à compter de son arrivée dans le foyer.

. Absences parentales

Les parents d'enfants de moins de 16 ans et les parents d'enfants en situation de handicap 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 informent régulièrement les salariés 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 salariés 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 en situation de handicap 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.
- **Départs et retours de congés maternité/adoption/parental**

Dalkia ré-affirme que les règles régissant le départ des femmes en congé maternité et leur retour à la vie professionnelle au terme de celui-ci, doivent être parfaitement respectées. L'entreprise entend les appliquer dans le même esprit aux salariés, femmes et hommes, engagés dans l'adoption d'un enfant ou un congé parental.

Les signataires soulignent toute l'importance 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'informations à caractère professionnel durant l'absence si le ou la salarié(e) le souhaite. Cet entretien est en conséquence **obligatoire**.

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.

Il est créé par la Direction des Ressources Humaines Groupe une « **fiche réflexe** » à l'attention des managers pour les aider à bien gérer les situations de départ et de retour.

. Mesures liées à l'organisation des réunions

Le management organise les réunions, sauf nécessité de service, à des horaires compatibles avec les contraintes de vie personnelle. En tout état de cause, il s'efforce d'anticiper leur programmation afin de permettre aux salariés de s'organiser sur le plan personnel.

La visioconférence peut être utilisée pour permettre de pallier certaines contraintes et éviter les déplacements en cas de présence physique non indispensable.

La Direction des Ressources Humaines Groupe élaborera **une charte des bonnes pratiques** qui sera portée dans toutes les Entités.

PM
BP CB
13
GG
JA

3.4 Aide aux victimes de violences conjugales

Dalkia, entreprise à l'écoute de ses salariés et soucieuse de leur intégrité physique, est consciente que les violences conjugales franchissent à un moment donné la porte de l'entreprise. L'entourage professionnel se sent alors désarmé face à de telles situations.

Dalkia souhaite donc mener en 2023 une réflexion pour déterminer le dispositif pouvant être mis en place pour apporter une aide ; pour ce faire, elle se fera accompagnée par des experts du domaine au niveau associatif. Le dispositif fera l'objet d'une large communication.

Chapitre IV : Mise en œuvre de l'accord et dispositions finales

4.1 Comité de pilotage et de suivi de l'accord

La mise en œuvre de l'ensemble des dispositions du présent accord font l'objet d'un examen annuel en Comité de pilotage et de suivi national :

- Suivi de l'ensemble des actions : relations avec les écoles, partenariats, parcours professionnels, conditions de travail, suivi des salariés à temps partiel, événements de sensibilisation ...
- Partage sur les indicateurs clés de pilotage (tableau en annexe du présent accord).

Le comité est composé de représentants de la Direction et d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire de l'accord.

4.2 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

4.3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du jour de son entrée en vigueur.

4.4 Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

4.5 Dépôt et publicité

Conformément aux articles L2231-6, D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Hauts de France et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

PM
GG CB
BP
DA
JH

Fait à Saint-André, le 15/03/2023, en 8 exemplaires originaux

Pour Dalkia S.A

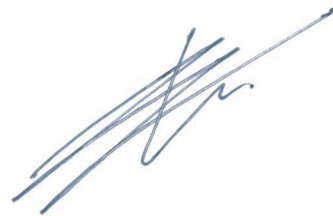
Sylvie JÉHANNO, Présidente-Directrice Générale



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 Laurent BIRK

Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Pour l'U.N.S.A

Monsieur Gabriel GRABSKI

Monsieur Didier AHACHE



ANNEXE

Thème	Objectifs	Indicateurs clés	Cibles
Mixité	Faire progresser la féminisation à tous les niveaux de l'entreprise	Taux de féminisation des cadres	30% en 2026
		Taux de féminisation des effectifs	> 14 % en 2023, 2024, 2025
	Attirer davantage de femmes sur nos métiers techniques	Stagiaires féminines accueillies (stage "découverte" en classe de 3ème)	1 campagne nationale annuelle
	Agir pour plus de mixité dans les recrutements internes et externes	Recrutements féminins dans les métiers	100% des acteurs du recrutement formés (sur la période) à la non-discrimination et aux biais décisionnels induits par les stéréotypes
Rémunération	Supprimer les écarts injustifiés	Réduction de l'écart de rémunération	<1,90% (valeur de l'Index Egalité Professionnelle 2023, au titre des résultats 2022)
	Efficience du processus de correction des écarts injustifiés	Professionnalisation des acteurs RH	100% des acteurs RH formés à l'analyse des situations individuelles
Parcours professionnel	Fidéliser les femmes en offrant des perspectives de carrière et un égal accès aux postes de responsabilité	Représentation des femmes dans les programmes de formation spécifique (MOP / REX / SHERPA / D&Lead)	> à 2022
Evolution des mentalités	Faire changer durablement les mentalités autour de l'égalité F/H et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Sensibilisation des managers	"Vivre ensemble la diversité" suivi par 100% des managers au terme de l'année 2025
		Sensibilisation de tous les salariés	Réalisation d'un baromètre sexisme ordinaire au travail en 2023 et partage des résultats

LB PM
 BP
 16 GG
 JH DA