



**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION  
ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021**

**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.

## **PREAMBULE**

La Négociation Annuelle Obligatoire sur la Politique Salariale 2021 s'est déroulée lors de deux rencontres entre la Direction et les cinq organisations syndicales, les 23 et 29 mars 2021.

Lors de la première réunion, la Direction a fourni des informations relatives au contexte. Il a été détaillé les résultats financiers de l'année 2020, négativement impactés par la crise Covid 19. La Direction a néanmoins souligné la poursuite des investissements, sources de confiance en l'avenir.

Au cours de cette même réunion, elle a par ailleurs présenté et commenté les thèmes généraux de l'emploi, de la rémunération, de la formation et du partage de la valeur ajoutée.

Lors de la seconde séance de négociation, la Direction a rappelé les efforts globaux de l'entreprise, malgré des marges de manœuvre réduites sur le plan budgétaire : poursuite de l'accompagnement financier des salariés en activité partielle, attribution d'une prime en reconnaissance des salariés en 1<sup>ère</sup> ligne au plus fort de la crise sanitaire, distribution de la participation, perspective du versement d'un intéressement.

Direction et Délégations Syndicales ont salué l'engagement et la mobilisation des salariés en cette période si particulière.

## **Article 1 : Etat des dernières propositions respectives des parties**

### **1.1 Dernières propositions des organisations syndicales**

#### **La CFDT propose :**

- Une augmentation générale de 0,5%
- Un talon de 20€
- Une augmentation individuelle de 0,6%
- Une rémunération des travaux programmés hors astreinte identique à celle des travaux programmés en astreinte
- La monétisation de 5 jours épargnés sur le CET
- La revalorisation des primes d'astreinte, de 2X8 et 3X8.

#### **La CFE-CGC propose :**

- Un total d'augmentation générale + augmentation individuelle égal à 1,5%
- La monétisation de 5 jours épargnés sur le CET pour tous (y compris les cadres).

#### **La CGT propose :**

- Un salaire minimum à 1900€
- Un talon à 50€
- Une prime de panier à 10€
- Une part patronale du ticket restaurant portée à 10€
- Un pourcentage allant jusqu'à 200% pour l'ancienneté
- Une augmentation des primes d'astreinte de 5%.

BP   
2

**FO propose :**

- Une augmentation générale de 0,7%
- Une augmentation individuelle de 0,4%
- Un talon de 20€
- Un salaire minimum à 1900€
- La monétisation de 5 jours épargnés sur CET
- Le retrait du niveau 3 de la classification
- La prolongation jusqu'à 30 ans de la prime d'ancienneté
- La revalorisation des primes d'astreinte et de quart.

**L'UNSA propose :**

- Une augmentation générale de 1,2%
- Un talon à 35€
- Un salaire minimum à 1900€
- Une augmentation de 1% sur les primes d'exploitation y compris prime de quart
- Une progression de la prime d'ancienneté selon tableau transmis entre les 2 séances, et ce jusqu'à 35 ans
- Le versement d'une prime type Macron
- Une ligne spécifique de 1% de la masse salariale consacrée à l'égalité professionnelle.

**1.2 Dernières propositions de la Direction Générale**

La Direction Générale a, pour sa part et en dernier lieu, proposé :

**Au titre des augmentations :**

Une enveloppe globale de rémunération de 1,5 % pour 2021, se décomposant de la façon suivante :

- 0,4%, consacré à l'augmentation générale du salaire mensuel brut de base, avec un talon de 10€, pour les salariés non variabilisés présents au 31 mars 2021, avec un effet au 1<sup>er</sup> avril 2021,
- 0,6% des salaires mensuels bruts de base, consacré aux augmentations individuelles avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2021,
- 0,3% des salaires mensuels bruts de base, consacré aux promotions,
- 0,2% au titre de l'ancienneté.

**Au titre des mesures complémentaires :**

- Alignement de la rémunération des interventions programmées le week-end ou jours fériés hors astreinte sur celle des interventions programmées le week-end ou jours fériés en astreinte :  
D'une part, en substituant à la majoration en vigueur prévue par l'« Accord sur les organisations spécifiques du samedi après-midi, dimanche et jours fériés », une prime forfaitaire de travaux programmés hors astreinte, dont le montant pour chaque intervention est de 20€ le samedi (matin ou après-midi) et 40€ le dimanche et jour férié,  
D'autre part, en payant ces heures d'interventions (et les majorations d'heures supplémentaires associées) en lieu et place de leur récupération en temps.

BP

Pour ce faire, proposition a été faite de modifier par avenant l'« Accord sur les organisations spécifiques du samedi après-midi, dimanche et jours fériés » en date du 23 décembre 1999.

- Monétisation à titre exceptionnel, pour les salariés non variabilisés, jusqu'à 5 jours de RTT épargnés sur leur GET, pour un paiement sur la paie de juin 2021.

#### **Article 2 : Constat de désaccord**

Les parties constatent, qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu réunir les conditions de conclusion d'un accord valide.

La Direction Générale prend donc une décision unilatérale au titre de la politique salariale 2021.

Cette décision unilatérale est annexée au présent Procès-Verbal.

#### **Article 3 : Dépôt et publicité**

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

BP 

Fait à Saint-André, le 31/3/2021, en 8 exemplaires originaux

Pour Dalkia S.A

Sylvie JÉHANNO, Présidente Directrice Générale



Pour la CFDT

Madame Nathalie DONCIEUX



Pour la CFE-CGC

Monsieur Christophe MARCHAND

Monsieur Bruno PRIEUR



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

## Annexe



### DECISION UNILATERALE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

La Direction Générale décide la mise en œuvre des mesures unilatérales suivantes au titre de la politique salariale de l'année 2021 :

- 0,4% consacré à l'augmentation générale, avec un talon de 10€, pour les salariés non variabilisés présents au 31 mars 2021, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2021,
- 0,6% consacré aux augmentations individuelles, avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2021,

auxquels s'ajoutent, en cours d'année, 0,3 % au titre des promotions et 0,2 % au titre de l'ancienneté.

Fait à Saint-André

Le 31 mars 2021

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Sylvie JÉHANNO, Présidente Directrice Générale