

## DÉCISION UNILATÉRALE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

L'année 2023 s'est terminée pour Dalkia par des résultats conformes aux objectifs fixés, grâce à l'engagement de tous. En particulier, l'objectif d'EBITDA a été atteint, en cohérence avec la trajectoire de CAP 2026, de belles réussites commerciales et opérationnelles ont été enregistrées et la santé sécurité continue globalement de s'améliorer.

Les salariés verront prochainement le bénéfice direct de cette performance collective au travers des montants, en hausse marquée, qui seront distribués au titre de la participation et de l'intéressement.

Les mesures individuelles s'inscrivent quant à elles dans un contexte interne et externe en tension avec notamment une concurrence soutenue, un taux d'inflation 2024 estimé à 2,5% (source Banque de France) et un résultat net de Dalkia impacté par des taux d'intérêt élevés.

J'ai expliqué ce contexte, éclairant mes propositions, aux Organisations Syndicales lors des négociations salariales qui ont eu lieu les 1<sup>er</sup> et 6 février derniers et à l'issue desquelles un accord n'a malheureusement pas été trouvé.

Souhaitant toutefois poursuivre dans ma volonté d'améliorer la rémunération globale, je décide des mesures suivantes au titre de la politique salariale 2024 des salariés non cadres de Dalkia S.A. :

- Une enveloppe globale d'augmentation de **3,7%** répartie comme suit :
  - **1,5%** consacré à l'augmentation générale (AG) du salaire mensuel brut de base, avec un talon de **30€** bruts, pour les salariés présents au 31 mars 2024, avec effet au **1er avril 2024**,
  - **1,5%** consacré aux augmentations individuelles (AI), **avec effet au 1er avril 2024**,
  - **0,4%** consacré aux promotions et rattrapages, notamment en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
  - **0,3%** consacré à l'ancienneté.
- Une revalorisation de l'indemnité de panier à **7,10€** (soit une augmentation de ~10%), à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024.
- Un ensemble de mesures concernant **le personnel de quart** (en 3x8) afin de reconnaître les spécificités de leur fonction :

### Au titre des contraintes particulières liées à l'exercice de leur activité

- Doublement de la prime de quart de nuit : 18€
- Doublement de la prime de quart de WE : 27€
- Augmentation (et généralisation) de la majoration pour travail seul de nuit : 21,60€
- Augmentation (et généralisation) de la majoration pour travail seul de WE : 35,10€
- Création d'une prime forfaitaire de remplacement pour absences imprévisibles : entre 40 et 100€ par quart en fonction du délai de prévention
- Généralisation d'une prime de rotation par poste de quart : 3,20€
- Possibilité de paiement des heures réalisées les jours fériés (au choix du salarié).

Au titre de la technicité particulière requise sur certains sites

- Généralisation d'une prime reconnaissant la technicité particulière (site de cogénération...) égale à 4% du salaire brut de base (versement mensuel).

Les mesures ci-dessus seront mises en œuvre à compter du **1<sup>er</sup> mars 2024**.

Au titre de la valorisation de la fonction (rôles, responsabilités, parcours professionnels possibles)

- Création de deux fonctions : Technicien de quart (niveau 5 et 6) et Responsable de quart (niveau 7 et 8) correspondant à des niveaux de compétences, de technicité et de responsabilités différents
- Elaboration et mise en visibilité des parcours professionnels possibles
- Mise en œuvre d'un programme de formation spécifique.

Une note d'application viendra préciser l'ensemble du dispositif pour ce personnel.

Fait à La Défense, le 12 février 2024

Sylvie JÉHANNO  
Présidente-Directrice Générale

