



ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023

DALKIA EN

ENTRE :

* la Société **Dalkia EN** représentée par

Monsieur, Président

D’une part

* Et les **organisations syndicales** suivantes :

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

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

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

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

D’autre part

Il est convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

La négociation annuelle obligatoire s’est tenue lors de quatre réunions : les 26 octobre, 10 novembre, 23 novembre, 28 novembre et 29 novembre 2022.

Après la présentation de l’environnement social global, la Direction a rappelé le contexte économique et financier dans lequel s’est inscrite la présente négociation.

Il est en particulier rappelé les engagements pris par Dalkia EN au titre de l’année 2022, visant à garantir le pouvoir d’achat des salariés au-delà du niveau de l’inflation.

Les négociations ont permis d’aboutir à un accord sur les bases suivantes.

**ARTICLE 1 - CHAMP D’APPLICATION ET OBJET DE L’ACCORD :**

Cet accord a pour objet de mettre en place la politique salariale 2023 pour la société DALKIA EN tenant compte du contexte spécifique de l’année.

Le présent accord vise la population des salariés non cadre en CDI de l’entreprise ayant au moins 3 mois d’ancienneté à la date du 1er février 2023 et toujours présents dans l’entreprise à cette même date.

Il est précisé que cet accord ne s’applique pas aux salariés en alternance qui font l’objet de dispositions spécifiques

**ARTICLE 2 - CADRE GLOBAL DE LA POLITIQUE SALARIALE 2023**

Afin de favoriser le pouvoir d’achat de ses salariés et tout particulièrement des plus bas salaires, il est garanti une augmentation minimale de 1200 euros[[1]](#footnote-1) sur le salaire brut annuel fixe *(qui comprend le salaire mensuel de base, la prime d’ancienneté, la prime vacances ainsi que le 13ème mois)*.

Cette garantie annuelle se traduit par une augmentation équivalente à au moins 100 euros par mois.

Cette augmentation est composée des éléments suivants :

**ARTICLE 3 - DETAIL DES MESURES DE LA POLITIQUE SALARIALE 2023**

1. **Date d’effet des dispositions de l’accord**

La date d’effet des augmentations est avancée au 1er février 2023.

1. **Augmentation générale**

L’augmentation générale du salaire brut mensuel de base est fixée à 2,5 % avec un talon de 80 € bruts à effet du 1er février 2023 pour les salariés éligibles.

1. **Révisions individuelles, promotions et rattrapages**

Les augmentations individualisées seront gérées dans le cadre d’une enveloppe globale d’augmentation de la masse salariale de 1 %, avec effet au 1er février pour les salariés éligibles.

Lors de la campagne de révisions individuelles, la Direction prend l’engagement d’examiner la situation des personnes qui n’auraient pas bénéficié de mesures individualisées au cours 3 dernières années.

En pratique, une analyse sera opérée sur les années 2020, 2021, 2022. A cette occasion, s’il apparaît qu’un salarié n’a pas bénéficié de mesures individualisées depuis trois ans sans justification objective, il bénéficiera à effet du 1er février d’une revalorisation de son salaire mensuel brut de base.

De manière générale, les parties conviennent qu’un salarié non cadre doit pouvoir bénéficier d’une augmentation individualisée au moins une fois tous les trois ans, sauf justification objective du manager.

1. **Dispositions particulières issues de l’accord primes et indemnités**

Par dérogation à l’accord primes et indemnités Dalkia EN du 12 août 2020, les indemnités d’éloignement et de disponibilité sont inchangées.

Par dérogation également à l’accord ci-dessus cité, qui prévoit l’augmentation des allocations spécifiques de transport du montant total du pourcentage d’augmentation générale et individuelle, les parties conviennent d’un montant plus favorable pour chacune des deux allocations spécifiques de transports.

Ainsi, le montant journalier de l’indemnité compensatrice de transport sera porté, à effet du 1er février 2023 à :

* Pour les distances domicile-travail strictement inférieures à 30 Km : 4 €.
* Pour les distances domicile-travail supérieures ou égales à 30 Km : 5 €.

1. **Revalorisation de la grille d’ancienneté**

En complément de la revalorisation de la grille d’ancienneté issue de l’accord NAO 2022, cette grille est revalorisée en faveur des salariés ayant plus de 25 années d’ancienneté :

* Pour 27 ans, la prime d’ancienneté est portée à 105% du salaire mensuel brut de base (au lieu de 100%),
* Pour 29 ans, la prime d’ancienneté est portée à 110% du salaire mensuel brut de base (au lieu de 100%).

Ces nouvelles dispositions ont vocation à se substituer à toute autre disposition applicable en matière de prise en compte de l’ancienneté dans la rémunération.

1. **Monétisation de jours de RTT épargnés sur le CET**

A titre exceptionnel, les salariés non cadre pourront monétiser jusqu’à 5 jours de RTT épargnés sur le CET. Cette monétisation s’opèrera sur la paie de juillet 2023.

**ARTICLE 4 - DISPOSITIONS FINALES**

* 1. **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au 1er février 2023.

* 1. **Notification, dépôt et publicité**

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

Il est remis un exemplaire à chacune des parties signataires.

Fait à Courbevoie, en 8 exemplaires originaux, le 29 novembre 2022

Pour Dalkia EN

Le Président, Monsieur

Pour la CGT

Monsieur

Pour l’UNSA

Monsieur

Pour FO

Monsieur

Pour la CFDT

Monsieur

1. *Pour un salarié présent à temps plein sur la période de douze mois du 1er février 2023 au 31 janvier 2024.* [↑](#footnote-ref-1)