Bilan social 2020

Etablissement Dalkia Centre Ouest

Sommaire

01 Emploi

11 - EFFECTIFS 8

111 - Effectif total au 31 Décembre -

112 - Effectif permanent -

113 - Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 Décembre -

114 - Effectif mensuel moyen de l'année

115 - Répartition par sexe de l'effectif au 31 Décembre -

116 - Répartition par âge de l'effectif au 31 Décembre 10

117 - Répartition de l'effectif total au 31 Décembre selon l'ancienneté 11

118 - Répartition de l'effectif total au 31 Décembre selon la nationalité 12

Correspondance Niveau FEDENE / Catégorie Socio Professionnelle -

12 - TRAVAILLEURS EXTERIEURS 13

121 - Nombre de salariés appartenant à une Entreprise Extérieure -

122 - Nombre de stagiaires (écoles, universités) -

123 - Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires -

124 - Durée moyenne des contrats de travail temporaire -

242 - Montant des versements effectués à des entreprises de travail -

13 - EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE 14

131 - Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée -

132 - Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée -

134 - Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans -

135 - Nombre d'embauches de salariés de plus de 50 ans -

14 - DEPARTS 15

141 - Total des départs -

142 - Nombre de démissions -

1431 - Nombre de licenciements pour cause économique -

1432 - Nombre de départs en retraite -

144 - Nombre de licenciements pour d'autres causes -

145 - Fins de contrats à durée déterminée -

146 - Départs au cours de la période d'essai -

147 - Mutations dans une autre Société -

148 - Décès -

149 - Rupture conventionnelle -

15 - PROMOTIONS 12

151 - Nombre de salariés promus dans l'année considérée -

16 - CHOMAGE 12
161 - Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée -

17 - HANDICAPS 12
171 - Nombre de salariés handicapés au titre de l'année considérée -

18 - ABSENTEISME 13
181- Ratio d'absentéisme -
181- Bis - Pourcentage par rapport à l'effectif permanent -
182 - Nombre de journées d'absence (calendaires) pour maladie au cours de l'année considérée -
183 - Répartition de la maladie (en jours calendaires) selon la durée de l'absence 14
184 - Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet 15
185 - Nombre de journées d'absence pour maternité et paternité -
186 - Nombre de journées d'absence pour congés autorisés -
187 - Nombre de journées d'absence pour convenances personnelles -

02 Rémunération et charges accessoires

21 - MONTANT DES REMUNERATIONS 17
211 - Rémunération mensuelle moyenne -
212 - Part des primes à période non mensuelle -
213 - Grille des rémunérations -

22 - HIERARCHIE DES REMUNERATIONS 17
221 - Rapport entre la moyenne des rémunérations des Ouvriers et celle des autres catégories -

23 - MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS 18
231 – Pourcentage des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement -
232 – Pourcentage des ouvriers payés au moins sur la base de l'horaire affiché -

24 - CHARGES ACCESSOIRES 18
241 - Avantages sociaux de l'Entreprise -
2411 - Délai de carence maladie -
2412 - Indemnisation de la maladie -
2413 - Indemnisation des jours fériés -
2414 - Préavis et indemnités de licenciement 19
2415 - Préavis de démission 20
2416 - Prime d'ancienneté -
2417 - Congé de maternité -
2418 - Congés Payés -
2419 - Congés Payés supplémentaires pour ancienneté 21
2420 - Congés pour événements familiaux -
2421 - Prime St-Eloi -
2422 - Indemnité de départ en retraite -
2423 – Activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique 22
2424 - Médailles du travail -

26 - PARTICIPATION FINANCIERE DES SALARIES 22
263 - Montant brut global de l'intéressement -
264 - Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire -

03 Conditions d'hygiène et de sécurité

31 - ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET 24

311 - Taux de fréquence des accidents de travail -

312 - Taux de gravité des accidents de travail -

313 - Nombre d'incapacités permanentes notifiées dans l'année -

314 - Nombre d'accidents mortels -

315 - Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail -

316 - Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire -

317 - Taux et montant de la cotisation Sécurité Sociale -

32 - REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENTS MATERIELS 25

321 - Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves -

322 - Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation -

323 - Nombre d'accidents occasionnés par des machines -

324 - Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockages -

325 - Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement... -

326 - Autres cas -

33 - MALADIES PROFESSIONNELLES 25

331 - Nombre de maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale -

332 - Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel -

333 - Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles -

34 - COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL 26

341 - Nombre de réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail -

35 - DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE 26

351 - Formation à la Sécurité -

352 - Evaluation budgétaire du programme de sécurité -

04 Autres conditions de travail

41 - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 29

411 - Horaire hebdomadaire moyen affiché -

412 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur -

4121 - Système légal (Non représenté - non concerné en 2020) -

4122 - Système conventionnel -

4123 - Nombre de jours de Repos Réduction Temps de Travail exercés au cours de l'année -

413- Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés -

(Non représenté - non concerné en 2020)

414 - Nombre de salariés occupés à temps partiel -

415 - Nombre de salariés ayant bénéficié, tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs -

416 - Nombre moyen de jours de congés annuels 30

417 - Nombre de jours fériés -

42 - ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL 30

421 - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit -

43 - CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL 31

431 - Nombre de personnes exposées habituellement et continuellement à plus de 85 décibels -

432 - Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures -

44 - TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL 31

45 - DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL 32

46 - SANTE AU TRAVAIL 32

461 - Nombre d'examens cliniques -

462 - Nombre d'examens complémentaires -

463 - Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu du travail -

47 - TRAVAILLEURS INAPTES 32

471 - Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à l'emploi par le médecin du travail -

472 - Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude -

05 Formation

51 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 34

511 - Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation professionnelle -

512 - Montant consacré à la formation continue -

513 - Actions de formation -

5131 - Nombre d'actions de formation au cours de l'année considérée -

5132 -Taux de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année considérée -

514 - Nombre d'heures de stages 35

515 - Décomposition par types de stages -

51 Bis - FORMATIONS PROFESSIONNELLE DIPLÔMANTE 35

513 bis - Actions de formation -

5131 bis - Nombre d'actions de formation au cours de l'année considérée -

514 bis - Nombre d'heures de stages -

52 - CONGES FORMATION 36

521 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré au sens des articles L 6322-1 et suivants R 6322-4 et suivants -

522 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré -

523 - Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation -

53 – ALTERNANCE 36

531 - Nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus dans l'année -

06 Relations professionnelles

61 - ELECTIONS 38

611 - Participation aux Elections de la Région -

612 - Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année 39

613 - Nombre de réunions avec les représentants du Personnel -

614 - Accords signés au sein de la Société au cours de l'année considérée -

615 - Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale -

62 - INFORMATION ET COMMUNICATION 40

622 - Procédure d'accueil 42

623 - Systèmes d'entretiens individuels -

63 - PROCEDURE 42

631 - Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagées dans l'année -

632 - Nombre d'instances judiciaires engagées au cours de l'année considérée et où l'entreprise est en cause -

633 - Nombre de mise en demeure et de Procès-verbaux de l'inspection du travail -

07 Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

71 - OEUVRES SOCIALES 44

711 - Répartition des dépenses de l'entreprise -

712 - Activités Sociales et Culturelles du Comité Social et Economique -

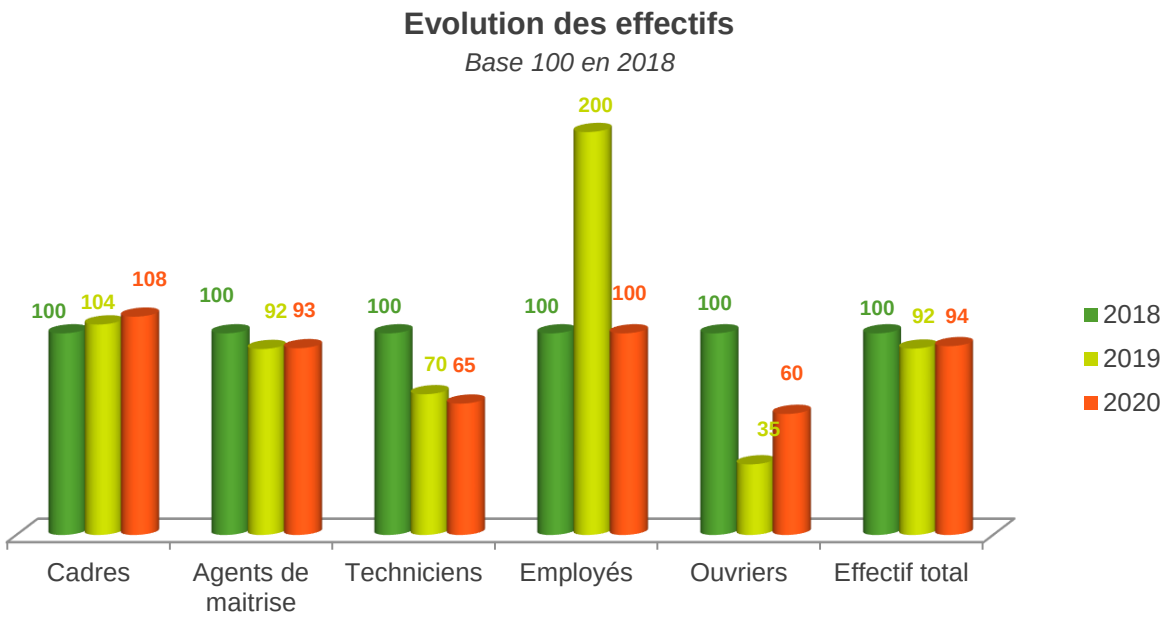
01 EMPLOI

11 ■ EFFECTIFS

111 ■ EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	181	747	43	1	20	**992**
Dont salariés de 55 ans et plus	*34*	*105*	*3*	*0*	*2*	*144*
2019	189	689	30	2	7	**917**
Dont salariés de 55 ans et plus	*38*	*108*	*4*	*0*	*0*	*150*
2020	196	692	28	1	12	**929**
Dont salariés de 55 ans et plus	*36*	*113*	*3*	*0*	*0*	*152*
dont effectif siège 2020	*14*	*11*	*0*	*0*	*1*	***26***

Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées.



112 ■ EFFECTIF PERMANENT

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	152	621	9	0	3	**785**
2019	180	631	14	0	0	**825**
2020	176	614	14	0	0	**804**
dont effectif siège	*12*	*7*	*0*	*0*	*0*	***19***

Salariés ayant travaillé sans discontinuité du 1er janvier au 31 décembre en contrats à durée indéterminée.
Les salariés à temps partiel ne sont pas inclus.

113 ■ NOMBRE DE SALARIES TITULAIRES D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE AU 31 DECEMBRE

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	2	10	21	0	17	**50**
Dont alternants	*0*	*2*	*13*	*0*	*17*	*32*
2019	0	9	12	1	7	**29**
Dont alternants	*0*	*0*	*5*	*0*	*7*	*12*
2020	1	9	7	0	12	**29**
Dont alternants	*0*	*3*	*4*	*0*	*12*	*19*
dont siège	*1*	*0*	*0*	*0*	*1*	***2***

Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées.

114 ■ EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNEE

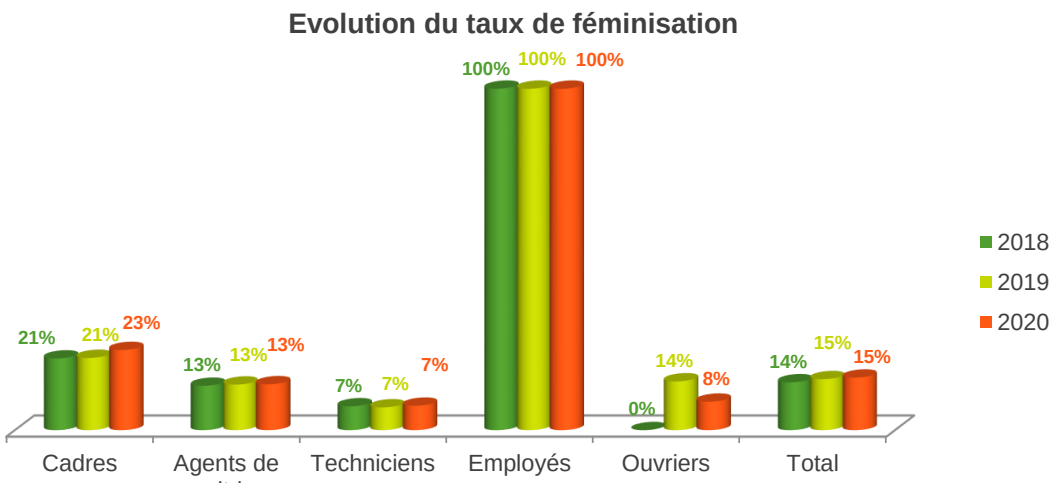
	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	178	696	58	1	20	**953**
2019	192	706	34	1	15	**948**
2020	194	684	26	1	8	**911**
dont siège	*10*	*8*	*0*	*0*	*0*	***19***

Moyenne arithmétique de l'effectif présent au cours de chaque mois.

115 ■ REPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF AU 31 DECEMBRE

		CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	HOMMES	143	650	40	0	20	**853**
	FEMMES	38	97	3	1	0	**139**
2019	HOMMES	149	597	28	0	6	**780**
	FEMMES	40	92	2	2	1	**137**
2020	HOMMES	150	599	26	0	11	**786**
	dont siège	8	6	0	0	0	**14**
	FEMMES	46	93	2	1	1	**143**
	dont siège	6	5	0	0	1	**12**

Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées.

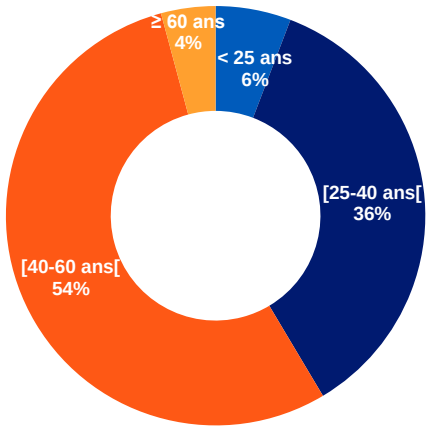


116 - REPARTITION PAR AGE DE L'EFFECTIF AU 31 DECEMBRE

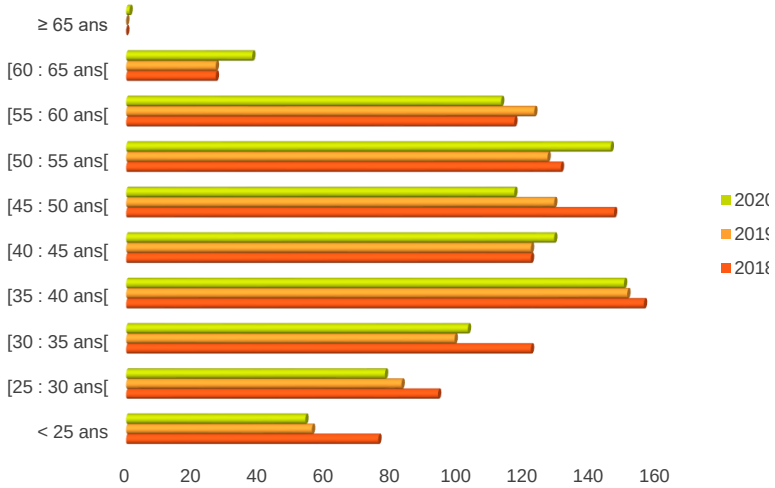
CADRES		< 25 ans	[25 : 30 ans[	[30 : 35 ans[	[35 : 40 ans[	[40 : 45 ans[	[45 : 50 ans[	[50 : 55 ans[	[55 : 60 ans[	[60 : 65 ans[	≥ 65 ans
2018		3	13	16	23	34	31	27	24	10	0
2019		0	12	18	27	33	33	28	28	10	0
2020		1	11	21	29	35	31	32	23	12	1
ETAM		**< 25 ans**	**[25 : 30 ans[**	**[30 : 35 ans[**	**[35 : 40 ans[**	**[40 : 45 ans[**	**[45 : 50 ans[**	**[50 : 55 ans[**	**[55 : 60 ans[**	**[60 : 65 ans[**	**≥ 65 ans**
2018	AGENTS MAITRISE	38	76	100	129	84	111	104	89	16	0
	TECHNICIENS	19	5	5	3	4	4	0	3	0	0
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
2019	AGENTS MAITRISE	35	67	80	122	86	93	98	92	16	0
	TECHNICIENS	15	3	1	1	3	2	1	3	1	0
	EMPLOYES	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
2020	AGENTS MAITRISE	36	62	79	119	89	84	110	88	25	0
	TECHNICIENS	10	3	1	2	4	2	3	2	1	0
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
OUVRIER		**< 25 ans**	**[25 : 30 ans[**	**[30 : 35 ans[**	**[35 : 40 ans[**	**[40 : 45 ans[**	**[45 : 50 ans[**	**[50 : 55 ans[**	**[55 : 60 ans[**	**[60 : 65 ans[**	**≥ 65 ans**
2018		16	0	1	1	0	0	0	1	1	0
2019		6	0	0	1	0	0	0	0	0	0
2020		7	2	2	0	1	0	0	0	0	0
TOTAL		**< 25 ans**	**[25 : 30 ans[**	**[30 : 35 ans[**	**[35 : 40 ans[**	**[40 : 45 ans[**	**[45 : 50 ans[**	**[50 : 55 ans[**	**[55 : 60 ans[**	**[60 : 65 ans[**	**≥ 65 ans**
2018		**76**	**94**	**122**	**156**	**122**	**147**	**131**	**117**	**27**	**0**
2019		**56**	**83**	**99**	**151**	**122**	**129**	**127**	**123**	**27**	**0**
2020		**54**	**78**	**103**	**150**	**129**	**117**	**146**	**113**	**38**	**1**
dont siège		**4**	**1**	**1**	**4**	**2**	**5**	**6**	**2**	**1**	**0**

Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées. La répartition se base sur la situation au 31 décembre, pour les effectifs comme pour les âges.

REPARTITION PAR AGE EN 2020



Evolution de la répartition par âge

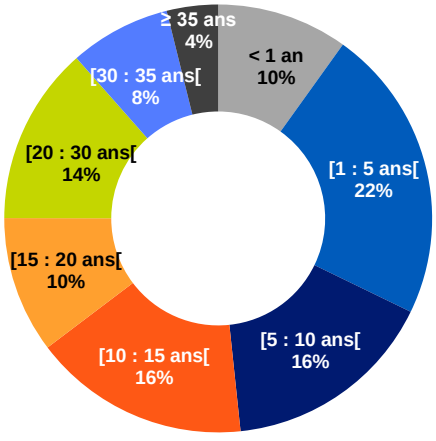


117 ■ REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE SELON L'ANCIENNETE

CADRES		< 1 an	[1 : 5 ans[	[5 : 10 ans[	[10 : 15 ans[	[15 : 20 ans[	[20 : 30 ans[	[30 : 35 ans[	≥ 35 ans
2018		18	29	28	22	20	42	12	10
2019		3	36	29	27	23	45	13	13
2020		15	31	29	28	22	42	18	11
ETAM		**< 1 an**	**[1 : 5 ans[**	**[5 : 10 ans[**	**[10 : 15 ans[**	**[15 : 20 ans[**	**[20 : 30 ans[**	**[30 : 35 ans[**	**≥ 35 ans**
2018	AGENTS MAITRISE	80	144	134	157	72	91	42	27
	TECHNICIENS	20	17	2	2	0	0	1	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0
2019	AGENTS MAITRISE	31	180	119	133	72	84	45	25
	TECHNICIENS	3	20	1	1	2	1	1	1
	EMPLOYES	1	0	0	0	0	1	0	0
2020	AGENTS MAITRISE	56	164	119	123	72	81	53	24
	TECHNICIENS	10	11	2	1	2	1	0	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0
OUVRIERS		**< 1 an**	**[1 : 5 ans[**	**[5 : 10 ans[**	**[10 : 15 ans[**	**[15 : 20 ans[**	**[20 : 30 ans[**	**[30 : 35 ans[**	**≥ 35 ans**
2018		13	4	0	0	1	1	1	0
2019		7	0	0	0	0	0	0	0
2020		11	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL		**< 1 an**	**[1 : 5 ans[**	**[5 : 10 ans[**	**[10 : 15 ans[**	**[15 : 20 ans[**	**[20 : 30 ans[**	**[30 : 35 ans[**	**≥ 35 ans**
2018		**131**	**194**	**164**	**181**	**93**	**135**	**56**	**38**
2019		**45**	**236**	**149**	**161**	**97**	**131**	**59**	**39**
2020		**92**	**207**	**150**	**152**	**96**	**125**	**71**	**36**
dont siège		**5**	**7**	**3**	**4**	**4**	**2**	**1**	**0**

Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée. Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées. L'ancienneté correspond à l'ancienneté dans le groupe depuis la première embauche. Les durées de CDD sont donc incluses.

REPARTITION PAR ANCIENNETE EN 2020



118 ■ REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE SELON LA NATIONALITE

		CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	Français	178	735	33	1	17	**964**
	Autres Nationalités*	3	12	10	0	3	**28**
2019	Français	185	674	23	2	5	**889**
	Autres Nationalités	4	15	7	0	2	**28**
2020	Français	192	677	22	1	10	**902**
	dont siège	14	11	0	0	1	**26**
	Autres Nationalités	4	15	6	0	2	**27**
	dont siège	0	0	0	0	0	**0**

Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée.Les sorties du 31 décembre sont comptabilisées.

** "Autres Nationalités" désigne toutes nationalités en dehors de la nationalité française, hors et dans l'UE.*

► Correspondance Niveau FEDENE / Catégorie Socio Professionnelle

Niveau FEDENE	Conduite / maintenance / Exploitation	Fonctions supports
1	Ouvrier	Employé
2	Ouvrier	Employé
3	Ouvrier	Employé
4	Technicien	Employé
5	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise
6	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise
7	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise
8	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise
9	Agent de Maîtrise	Agent de Maîtrise

12 ■ TRAVAILLEURS EXTERIEURS

Indicateurs	121	123	124	242
	Nombre de missions intérim de salariés appartenant à une entreprise extérieure	**Effectif mensuel moyen de travailleurs temporaires**	**Durée moyenne des contrats de travail temporaire**	**Montant TTC des versements effectués à des entreprises de travail temporaire**
2018	109	11,32	26,99	642 324
2019	68	6,79	25,85	300 329
2020	64	8,70	35,90	603 625
dont siège	*1*	*0,11*	*27,93*	-
	Cumul annuel des différentes missions d'intérim effectuées. Chaque mission spécifique compte pour 1 quelle que soit sa durée.	*Moyenne mensuelle du nombre d'intérimaires, exprimée en effectif équivalent temps plein.*	*Expression en jours ouvrés de la durée moyenne des contrats de travail temporaire.*	*Cumul annuel des frais liés à l'emploi de travailleurs temporaires.*

122 ■ NOMBRE DE STAGIAIRES (ECOLES, UNIVERSITES)

	2018	2019	2020
	52	39	23
Dont rémunérés	*12*	*8*	*3*
Evolution du nombre de stagiaires	13,04%	-25,00%	-41,03%

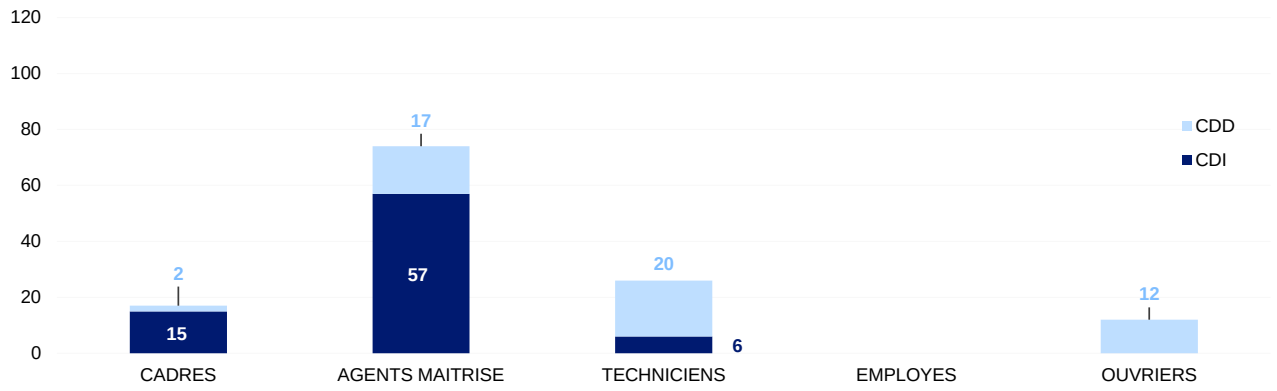
► *Étudiants ayant effectué un stage obligatoire dans le cadre de leurs études.*
Tous les stagiaires hors stages découvertes sont comptabilisés.

13 ■ EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

Indicateurs		131	132	TOTAL	134	135
CADRES		en CDI	en CDD		dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans
2018		22	2	**24**	2	2
2019		5	0	**5**	0	0
2020		15	2	**17**	2	0
ETAM		en CDI	en CDD	TOTAL	dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans
2018	AGENTS MAITRISE	99	33	**132**	19	21
	TECHNICIENS	4	33	**37**	19	2
	EMPLOYES	0	3	**3**	0	1
2019	AGENTS MAITRISE	43	17	**60**	8	4
	TECHNICIENS	1	13	**14**	8	0
	EMPLOYES	0	2	**2**	0	0
2020	AGENTS MAITRISE	57	17	**74**	14	12
	TECHNICIENS	6	20	**26**	10	2
	EMPLOYES	0	0	**0**	0	0
OUVRIERS		CDI	CDD	TOTAL	dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans
2018		0	16	**16**	13	0
2019		0	8	**8**	7	0
2020		0	12	**12**	7	0
TOTAL		CDI	CDD	TOTAL	dont - 25 ans	dont ≥ 50 ans
2018		**125**	**87**	**212**	**53**	**26**
2019		**49**	**40**	**89**	**23**	**4**
2020		**78**	**51**	**129**	**33**	**14**
dont siège		*3*	*2*	*5*	*3*	*0*

Sont comptabilisés les salariés dont la date d'entrée est comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre inclus, quel que soit le temps de présence au cours de l'année. L'âge pris en considération est celui du salarié au moment de son embauche.

REPARTITION DES EMBAUCHES PAR TYPE DE CONTRAT

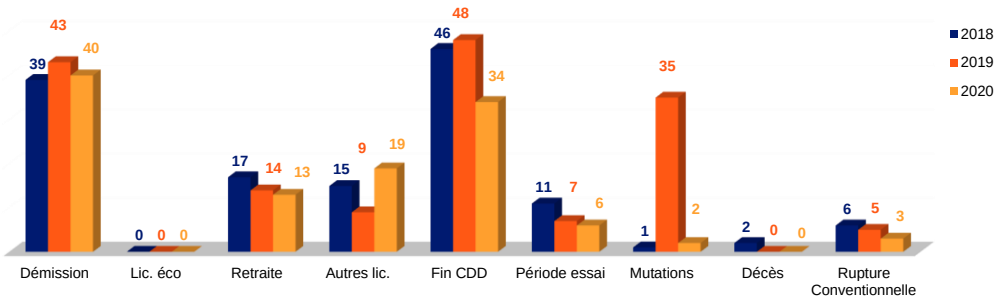


14 ■ DEPARTS

Indicateurs		142	143.1	143.2		144	145	146	147	148	149	141
CADRES		Démission	Lic. éco	Retraite (dép volontaires)	Retraite (autres)	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2018		4	0	3	0	7	0	1	0	0	1	**16**
2019		4	0	3	0	1	1	1	4	0	0	**14**
2020		7	0	3	1	2	1	0	1	0	0	**15**
ETAM		Démission	Lic. éco	Retraite (dép volontaires)	Retraite (autres)	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2018	AGENTS MAITRISE	33	0	14	0	8	22	9	1	2	4	**93**
	TECHNICIENS	2	0	0	0	0	11	1	0	0	0	**14**
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	**3**
2019	AGENTS MAITRISE	39	0	10	0	8	19	6	30	0	5	**117**
	TECHNICIENS	0	0	0	0	0	16	0	1	0	0	**17**
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	**1**
2020	AGENTS MAITRISE	31	0	8	0	16	10	5	1	0	3	**74**
	TECHNICIENS	2	0	1	0	1	17	0	0	0	0	**21**
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	**1**
OUVRIERS		Démission	Lic. éco	Retraite (dép volontaires)	Retraite (autres)	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2018		0	0	0	0	0	10	0	0	0	1	**11**
2019		0	0	1	0	0	11	0	0	0	0	**12**
2020		0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	**6**
TOTAL		Démission	Lic. éco	Retraite (dép volontaires)	Retraite (autres)	Autres lic.	Fin CDD	Période essai	Mutations	Décès	Rupture Conventionnelle	TOTAL
2018		**39**	**0**	**17**	**0**	**15**	**46**	**11**	**1**	**2**	**6**	**137**
2019		**43**	**0**	**14**	**0**	**9**	**48**	**7**	**35**	**0**	**5**	**161**
2020		**40**	**0**	**12**	**1**	**19**	**34**	**6**	**2**	**0**	**3**	**117**
dont siège		*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	***0***

► *Ensemble des salariés sortis entre le 1er janvier et le 31 décembre inclus, quel que soit le type de contrat.Les sorties sont comptabilisées entre le 31 décembre N-1 et le 30 décembre N.*

EVOLUTION DES MOTIFS DE DEPARTS



15 - PROMOTIONS

151 ■ NOMBRE DE SALARIES PROMUS DANS L'ANNEE CONSIDEREE

	CADRES		AGENTS MAITRISE		EMPLOYES / TECHNICIENS		OUVRIERS		TOTAL	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
2018	25	3	56	3	34	1	0	0	115	7
2019	46	12	44	6	6	1	2	0	98	19
2020	21	8	70	5	1	0	0	0	92	13
dont siège	*0*	*1*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*1*

► *salariés présents en CDI du 31/12/N-1 au 31/12/N, à temps complet et temps partiel.*

Promotions : *changements de catégorie ou de positionnement (cadres : position / échelon / coefficient ; non cadres : niveau FEDENE) dans la classification conventionnelle, intervenus entre le 31/12/N-1 et le 31/12/N.*

16 ■ CHOMAGE PARTIEL

151 ■ NOMBRE DE SALARIES MIS EN CHOMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	Total
2018	0	0	0	0	0	0
2019	0	0	0	0	0	0
2020	7	151	5	1	0	164
dont siège	0	0	0	0	0	0

17 - HANDICAPS

171 ■ NOMBRE DE SALARIES HANDICAPES AU TITRE DE L'ANNEE CONSIDEREE

	2018	2019	2020
Salariés handicapés retenu au titre de la DOETH	33	34	Données disponibles en juin
Unité Bénéficiaires	25	31	
*Dont IPP AT/MP**	*5*	*5*	
Unités EA / CDTD / ESAT	7,5	6,4	
Montant versé à l'Agefiph	44 652	24 553	

** Niveau d'emploi du personnel en IPP >= 10% sur l'année.*
EA : entreprise adapatée.
CDTD : centre de distribution de travail à domicile.
ESAT : établissement ou service d'aide par le travail.

☆ Définition du handicap :

Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

☆ Les bénéficiaires sont les suivants :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une IPP d'au moins 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime de la SS
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité militaire
- Les titulaires d'une carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé

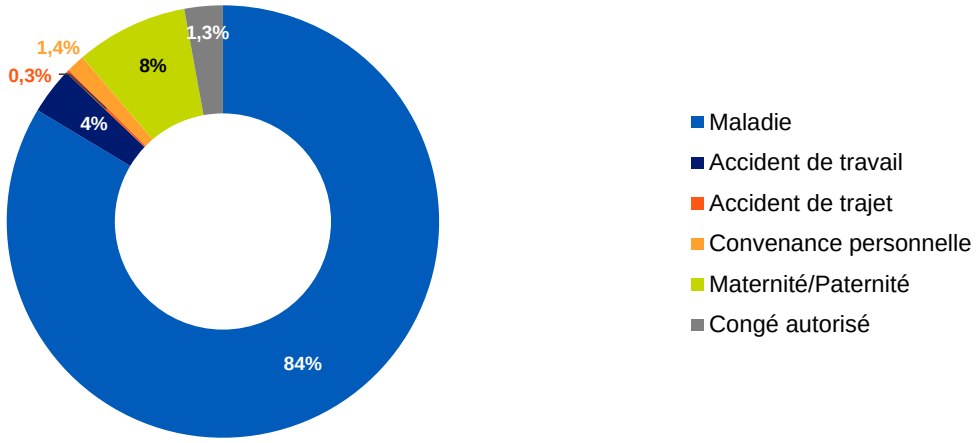
18 ■ ABSENTEISME

181 ■ RATIO D'ABSENTEISME (Tous motifs confondus)

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	3,15	21,68	1,83	NS	0,54	**27,20**
2019	3,35	26,65	0,47	NS	0,21	**30,68**
2020	4,86	28,70	0,83	NS	0,14	**34,53**
dont siège	*0,57*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	***0,57***

► *Nombre de journées d'absence / nombre de jours théoriques travaillés. NS : non significatif, effectif < 5*

REPARTITION DES ABSENCES PAR MOTIFS

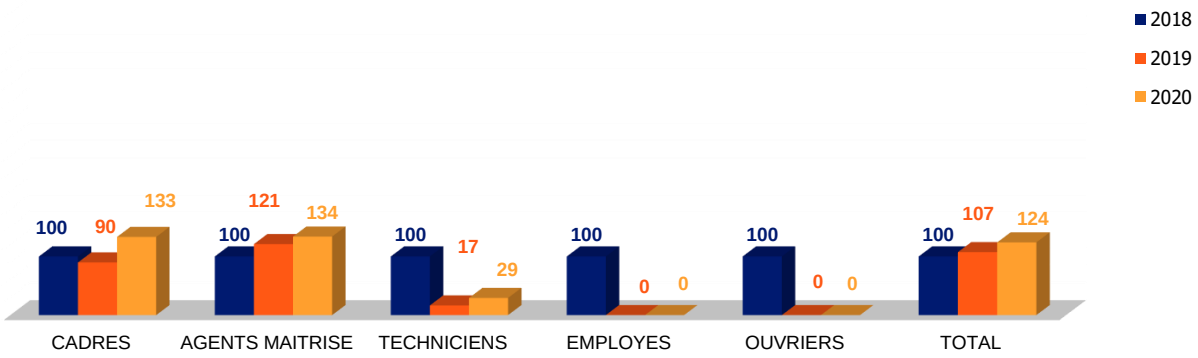


181 BIS ■ POURCENTAGE PAR RAPPORT A L'EFFECTIF PERMANENT

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	2,07%	3,49%	20,32%	-	NS	**3,46%**
2019	1,86%	4,22%	3,36%	-	-	**3,72%**
2020	2,76%	4,67%	5,96%	-	-	**4,30%**
dont siège	*4,74%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	***3,00%***

► *Le rapport sur l'effectif permanent permet de comparer l'impact de l'absentéisme sur l'activité de la société, entre différentes années.*

EVOLUTION DES RATIOS - BASE 100 EN 2018



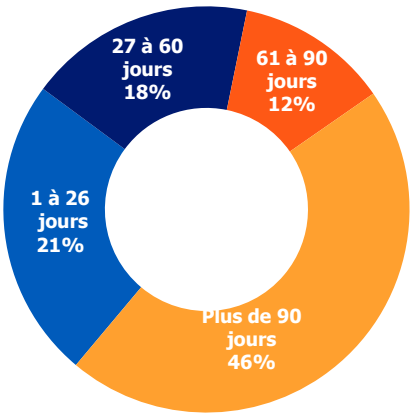
182 ■ NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE (CALENDAIRES) POUR MALADIE AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE

CADRES		Jours d'absence	Effectif concerné	Absence moyenne	% des sal. abs.
2018		861	39	4,8	21,9%
2019		853	49	4,5	25,6%
2020		1 229	50	6,3	25,8%
ETAM		**Jours d'absence**	**Effectif concerné**	**Absence moyenne**	**% des sal. abs.**
2018	AGENTS MAITRISE	6 485	241	9,3	34,6%
	TECHNICIENS	217	18	3,7	31,0%
	EMPLOYES	0	0	0,0	0,0%
2019	AGENTS MAITRISE	7 731	285	10,9	40,3%
	TECHNICIENS	96	15	2,8	43,8%
	EMPLOYES	0	0	0,0	0,0%
2020	AGENTS MAITRISE	8 503	295	12,4	43,1%
	TECHNICIENS	273	9	10,6	34,8%
	EMPLOYES	0	0	0,0	0,0%
OUVRIERS		**Jours d'absence**	**Effectif concerné**	**Absence moyenne**	**% des sal. abs.**
2018		147	10	7,4	50,0%
2019		66	8	4,3	52,1%
2020		38	4	5,0	53,1%
TOTAL		**Jours d'absence**	**Effectif concerné**	**Absence moyenne**	**% des sal. abs.**
2018		**7 710**	**308**	**8,1**	**32,3%**
2019		**8 746**	**357**	**9,2**	**37,6%**
2020		**10 043**	**358**	**11,0**	**39,3%**
dont siège		*79*	*3*	*4,3*	*16,16%*
		A partir de 2010, les maladies professionnelles sont comptabilisées.	*Nombre de salariés ayant été absent pour maladie au moins une fois dans l'année.*	*Nombre de jours d'absences / Effectif mensuel moyen*	*Nombre de salariés concernés / Effectif mensuel moyen*

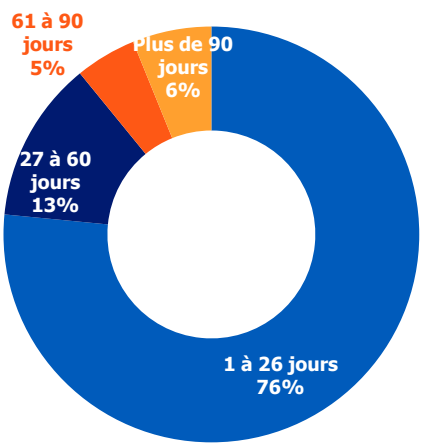
183 ■ REPARTITION DE LA MALADIE (EN JOURS CALENDAIRES) SELON LA DUREE DE L'ABSENCE

		≤ 26 jours		27 à 60 jours		61 à 90 jours		Plus de 90 jours	
CADRES		**Nb jours**	**Nb sal**	**Nb jours**	**Nb sal**	**Nb jours**	**Nb sal**	**Nb jours**	**Nb sal**
2018		253	31	160	4	72	1	376	3
2019		326	42	101	3	89	1	337	3
2020		275	39	205	5	213	3	536	3
ETAM		**≤ 26 jours**		**27 à 60 jours**		**61 à 90 jours**		**Plus de 90 jours**	
2018	AGENTS MAITRISE	1 446	186	1 048	27	798	11	3 194	17
	TECHNICIENS	61	16	56	1	0	0	100	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0
2019	AGENTS MAITRISE	1 530	220	1 425	37	600	8	4 176	20
	TECHNICIENS	96	15	0	0	0	0	0	0
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	AGENTS MAITRISE	2 019	224	1 611	40	932	13	3 942	18
	TECHNICIENS	80	7	0	0	74	1	119	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0	0	0	0
OUVRIERS		**≤ 26 jours**		**27 à 60 jours**		**61 à 90 jours**		**Plus de 90 jours**	
2018		54	9	0	0	0	0	93	1
2019		66	8	0	0	0	0	0	0
2020		38	4	0	0	0	0	0	0
TOTAL		**≤ 26 jours**		**27 à 60 jours**		**61 à 90 jours**		**Plus de 90 jours**	
2018		**1 814**	**242**	**1 264**	**32**	**870**	**12**	**3 763**	**22**
2019		**2 018**	**285**	**1 526**	**40**	**689**	**9**	**4 514**	**23**
2020		**2 412**	**274**	**1 816**	**45**	**1 219**	**17**	**4 597**	**22**
dont siège		*8*	*2*	*71*	*1*	*0*	*0*	*0*	*0*

REPARTITION DES JOURS MALADIE EN FONCTION DE LA DUREE



REPARTITION DES SALARIES MALADES EN FONCTION DE LA DUREE



184 ■ NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE (CALENDAIRES)

Indicateurs		184.1	184.2	185	186	187
CADRES		**Accidents de travail**	**Accidents de trajet**	**Maternité / Paternité**	**Congés autorisés**	**Convenance personnelle**
2018		0	0	151	72	0
2019		0	3	208	98	0
2020		3	0	361	85	8
ETAM		**Accidents de travail**	**Accidents de trajet**	**Maternité / Paternité**	**Congés autorisés**	**Convenance personnelle**
2018	AGENTS MAITRISE	184	113	719	260	87
	TECHNICIENS	17	0	44	29	0
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
2019	AGENTS MAITRISE	444	48	674	268	97
	TECHNICIENS	0	0	22	10	19
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
2020	AGENTS MAITRISE	418	26	637	252	156
	TECHNICIENS	0	0	11	7	1
	EMPLOYES	0	0	0	0	0
OUVRIERS		**Accidents de travail**	**Accidents de trajet**	**Maternité/ Paternité**	**Congés autorisés**	**Convenance personnelle**
2018		1	0	11	0	0
2019		1	0	0	0	0
2020		0	5	0	0	0
TOTAL		**Accidents de travail**	**Accidents de trajet**	**Maternité/ Paternité**	**Congés autorisés**	**Convenance personnelle**
2018		**202**	**113**	**925**	**361**	**87**
2019		**445**	**51**	**904**	**376**	**116**
2020		**421**	**31**	**1 009**	**344**	**165**
dont siège		*0*	*0*	*112*	*15*	*8*
		Nombre de jours d'absence pour accident du travail.	*Nombre de jours d'absence pour accident de trajet.*	*Ne sont comptabilisés que les congés maternité et paternité et non les arrêts maladie antérieurs ou postérieurs aux congés.*	*Absences pour évènements familiaux et pour congés liés à une naissance.*	*Congés non payés ou congés sans solde*

02

REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21 ■ MONTANT DES REMUNERATIONS

211 ■ REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE

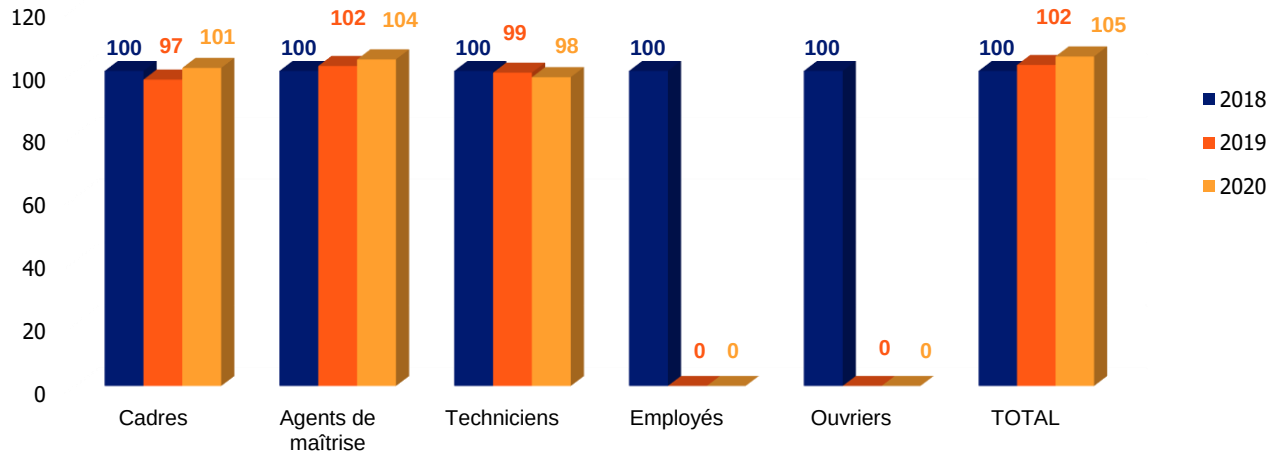
= 1/12 Masse salariale annuelle / Effectif annuel total.

HOMMES	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	5 198	2 705	2 247	-	NS	**3 166**
2019	5 108	2 766	2 244	-	-	**3 241**
2020	5 320	2 814	2 199	-	-	**3 318**
FEMMES	**CADRES**	**AGENTS MAITRISE**	**TECHNICIENS**	**EMPLOYES**	**OUVRIERS**	**TOTAL**
2018	4 234	2 603	NS	-	-	**3 007**
2019	4 108	2 528	NS	-	-	**3 001**
2020	4 190	2 633	NS	-	-	**3 125**
TOTAL	**CADRES**	**AGENTS MAITRISE**	**TECHNICIENS**	**EMPLOYES**	**OUVRIERS**	**TOTAL**
2018	5 052	2 693	2 251	-	NS	**3 147**
2019	4 914	2 736	2 239	-	-	**3 207**
2020	5 101	2 792	2 207	-	-	**3 292**

► *Salariés présents du 1er janvier au 31 décembre inclus de l'année considérée, à temps complet, en CDI et dont la rémunération est > ou = 18 450 euros.*

NS : non significatif, effectif < 5

EVOLUTION DE LA REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE - BASE 100 EN 2018



21 ■ MONTANT DES REMUNERATIONS

212 ■ PART DES PRIMES A PERIODE NON MENSUELLE

HOMMES	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	13,19%	13,50%	13,57%	-	NS	**13,41%**
2019	13,28%	13,24%	12,96%	-	-	**13,25%**
2020	13,07%	13,38%	12,93%	-	-	**13,27%**
FEMMES	**CADRES**	**AGENTS MAITRISE**	**TECHNICIENS**	**EMPLOYES**	**OUVRIERS**	**TOTAL**
2018	13,45%	14,18%	NS	-	-	**13,88%**
2019	12,51%	13,88%	NS	-	-	**13,28%**
2020	13,04%	14,06%	NS	-	-	**13,60%**
TOTAL	**CADRES**	**AGENTS MAITRISE**	**TECHNICIENS**	**EMPLOYES**	**OUVRIERS**	**TOTAL**
2018	13,22%	13,57%	12,99%	-	NS	**13,46%**
2019	13,15%	13,31%	12,68%	-	-	**13,25%**
2020	13,06%	13,46%	12,69%	-	-	**13,32%**

► *Salariés présents du 1er janvier au 31 décembre inclus de l'année considérée, à temps complet, en CDI et dont la rémunération est > ou = 18 450 euros. Ce tableau intégre les alternants passés en CDI dans le courant de l'année*
Les primes à période non mensuelle retenues sont :
Le 13° mois, la prime d'ancienneté, la prime de vacances, la prime de St Eloi.

NS : non significatif, effectif < 5

213 ■ GRILLES DES REMUNERATIONS

	[1500 : 1700[	[1700 : 1900[	[1900 : 2100[	[2100 : 2300[	[2300 : 2500[	[2500 : 3000[	[3000 : 3500[	3500 et +
2018	1	80	211	180	86	111	39	77
2019	0	63	188	194	122	125	49	84
2020	0	36	153	209	139	132	52	83

► *Salariés présents du 1er janvier au 31 décembre inclus de l'année considérée, à temps complet et en CDI .*
La répartition se fait en fonction du salaire mensuel brut de base.

22 ■ HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

221 ■ RAPPORT ENTRE LA MOYENNE DES REMUNERATION DES OUVRIERS ET CELLE DES AUTRES CATEGORIES

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	228,60	121,86	101,86	-	100,00	**142,40**
2019	-	-	-	-	-	-
2020	-	-	-	-	-	-

► *Rémunération mensuelle moyenne par catégorie (indicateur 211), comparée à celle des ouvriers (indice 100).*
En 2019 et 2020, la comparaison n'est pas possible car l'effectif permanent ne comprend pas d'ouvrier.

23 ■ MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS

231 ■ POURCENTAGE DES SALARIES DONT LE SALAIRE DEPEND EN TOUT OU PARTIE DU RENDEMENT

Aucun système de P1 : pas de rémunération au rendement.

232 ■ POURCENTAGE DES OUVRIERS PAYES AU MOINS SUR LA BASE DE L'HORAIRE AFFICHE

L'ensemble du personnel de Dalkia est mensualisé, et aucune prime de rendement n'a été instaurée.

24 ■ CHARGES ACCESSOIRES

241 ■ AVANTAGES SOCIAUX DE L'ENTREPRISE

2411 ■ DELAI DE CARENCE MALADIE

➔ **Ancienneté < 1 an :** à la charge du salarié

➔ **Ancienneté ≥ 1an :** pris en charge par la société

Le délai de carence maladie correspond aux trois premiers jours de l'arrêt maladie.

2412 ■ INDEMNISATION MALADIE *

Non cadres	Indemnisation maladie Le maintien de salaire s'étend sur une période de 12 mois glissants.	A partir du 91ème jours consécutif de maladie
Ancienneté < 1 an	-	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 1 an et < 5 ans	100% pendant 60 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 5 ans	100% pendant 90 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Cadres	**Indemnisation maladie Le maintien de salaire s'étend sur une période de 12 mois glissants.**	**A partir du 91ème jours consécutif de maladie**
Ancienneté < 1 an	-	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 1 an et < 5 ans	100 % pendant 90 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 5 ans et < 10 ans	100 % pendant 120 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 10 ans et < 15 ans	100 % pendant 150 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net
Ancienneté ≥ 15 ans	100 % pendant 180 jours	90% du traitement brut (y compris IJSS) limité à 100% du net

* *% du complément de salaire, y compris les indemnités versées par la sécurité sociale.*

2413 ■ JOURS FERIES TOMBANT UN JOUR OUVRE

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête du Travail
- Fête de l'Armistice 1945
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête Nationale
- Fête de l'Armistice 1918
- Fête de Noël

2414 ■ PREAVIS ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT

A) PERSONNEL OUVRIER - E.T.A.M.

Préavis :

★ Ancienneté dans l'entreprise inférieure à 6 mois :
. 1 mois quelque soit le niveau FEDENE.

★ Ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et 1 an :
. 2 mois quelque soit le niveau FEDENE.

★ Ancienneté d'au moins 1 an :
. 3 mois quelque soit le niveau FEDENE.

★ Le licenciement des OETAM de plus de 55 ans est soumis à l'avis du CE/CSE

Source : CCN - art 17

Indemnités de licenciement :

★ Ancienneté inférieure à 8 mois : /

★ Ancienneté comprise entre 8 mois (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) et 10 ans :
. 1/4 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise.

★ Ancienneté supérieure à 10 ans :
. 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années
. + 1/3 de mois par année pour les années au-delà de 10 ans.

★ Pour les salariés de 55 ans et plus (si plus favorable en fonction de l'ancienneté) :
. 1/5ème de mois pour les 5 premières années,
. 2/10ème de mois majorés de 30%, de la 6ème à la 15ème année d'ancienneté.
. 3/10ème de mois majoré de 30%, au-delà de la 15ème année d'ancienneté

★ Afin d'occuper un nouvel emploi, le salarié peut demander à son employeur l'interruption de l'exécution de son préavis sur production d'un justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance fixé comme ci après :
. pour les salariés des niveaux 1 à 3 : cinq jours travaillés
. pour les salariés des niveaux 4 à 6 : dix jours travaillés
. pour les salariés des niveaux 7 à 9 : quinze jours travaillés

L'employeur donnera satisfaction à une telle demande sans qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne soit due de part et d'autre pour le temps de préavis dont le salarié se trouverait dispensé.

B) PERSONNEL CADRE

Préavis :

★ Ancienneté inférieure ou égale à 6 mois : 1 mois
★ Ancienneté supérieure à 6 mois : 2 mois
★ Ancienneté supérieure à 1 an : 3 mois
★ Ancienneté supérieure à 10 ans : 4 mois
★ Salariés de plus de 50 ans : 6 mois
★ Le licenciement des cadres de plus de 55 ans est soumis à l'avis du CE/CSE

Indemnités de licenciement * :

★ Ancienneté inférieure à 8 mois : /

★ Ancienneté comprise entre 8 mois (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) et 2 ans :
. 1/4 de mois par année d'ancienneté

★ Ancienneté comprise entre 2 et 5 ans :
. 30 % de mois par année d'ancienneté

★ Ancienneté comprise entre 5 et 10 ans :
. 1/4 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 8 mois à 2 ans
. 30 % de mois par an pour la tranche de 2 à 5 ans
. 50 % par année au-delà

★ Ancienneté supérieure à 10 ans :
. 1/4 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 8 mois à 2 ans
. 30 % de mois par an pour la tranche de 2 à 5 ans
. 50 % de mois par année pour la tranche de 5 à 10 ans
. 70 % pour la tranche de 10 à 15 ans
. 1 mois par année d'ancienneté au-delà de 15 ans

** L'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne peut dépasser 24 mois.*

Sources : CCN - art 17, 18 et 20 + Ordonnances Macron

2415 ■ PREAVIS DE DEMISSION

Non cadres	Ancienneté < 6 mois	Ancienneté entre 6 mois et 1 an	Ancienneté > 1 an
Niveau 1 à 4	1 mois	1 mois	1 mois
Niveau 5 à 9	1 mois	2 mois	3 mois
Cadres	**Ancienneté < 6 mois**	**Ancienneté entre 6 mois et 1 an**	**Ancienneté > 1 an**
/	1 mois	2 mois	3 mois

Sources : CCN OETAM - art 17.3 + CCN Cadres - art 18.2

2416 ■ PRIME D'ANCIENNETE

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé et versé au mois de décembre de l'année considérée.
Elle est donc fonction du salaire mensuel de base du mois de décembre de l'année N.

Ancienneté	% sal décembre	Ancienneté	% sal décembre	Ancienneté	% sal décembre
2 ans	10%	9 ans	55%	14 ans	85%
3 ans	20%	10 ans	60%	15 ans	90%
4 ans	30%	11 ans	70%	20 ans	95%
5 ans	40%	12 ans	75%	25 ans	100%
6 à 8 ans	50%	13 ans	80%		

Source : Accord collectif 23/10/1997

2417 ■ CONGE DE MATERNITE / ADOPTION : MAINTIEN DE SALAIRE

Les appointements sont maintenus à plein tarif par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, et éventuellement les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur.

2418 ■ CONGES PAYES

A) PERSONNEL OUVRIER - E.T.A.M.

La durée des congés payés est de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

B) PERSONNEL CADRE

La durée des congés payés est de 2,5 jours ouvrés par mois de travail effectif au cours de la période de référence

2419 ■ CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

Moins de 5 ans d'ancienneté	Entre 5 et 10 ans	Entre 10 et 20 ans	Entre 20 et 30 ans	Pour plus de 30 ans d'ancienneté
-	1 jour ouvrable	2 jours	3 jours	5 jours

Sources : Accord collectif 05/03/1986 + CCN OETAM art 36.2 + CCN Cadre art 31.3

2420 ■ CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Evènements	Nb jours	Evènements	Nb jours
Mariage du salarié	6 jours	Obsèques du père, de la mère, d'un des beaux-parents, d'un frère ou d'une soeur du salarié	3 jours
PACS du salarié	4 jours	Obsèques d'un grand parents ou d'un petit-enfant	1 jour
Mariage d'un des enfants du salarié	2 jours	Obsèques d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
Mariage d'un petit enfant du salarié	1 jour	Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Obsèques d'un enfant du salarié	5 jours	Congé de paternité (en jours calendaires)	11 jours 18 jours si naissance multiple
Obsèques du conjoint, partenaire lié par un PACS	4 jours	Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant	2 jours
Obsèques du concubin	3 jours	Maladie d'un enfant*	3 jours*

* portés à 5 en cas d'hospitalisation

Sources : Loi travail 08/08/2016+Accord FM 05/01/2006+CCN Cadres art 30+CCN OETAM art 34+Accord d'adaptation relatif à la fusion Dalkia France/Dalkia FM

2421 ■ PRIME DE ST ELOI

Versement par l'entreprise d'une prime de St Eloi, d'un montant de 39 euros.

2422 ■ PREAVIS ET INDEMNITES DE DEPART EN RETRAITE (CONVENTION COLLECTIVE)

A) PERSONNEL OUVRIER - E.T.A.M.

Préavis :
Le préavis est équivalent à celui prévu en cas de licenciement.
Source : Code du Travail - art L 1237-10
Indemnités de départ en retraite :
★ Ancienneté de 1 à 10 ans :
. 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

★ Ancienneté supérieure à 10 ans :

. 2,5 mois de salaire + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà des 10 premières.
Sources : Ordonnances Macron + CCN OETAM art 20.4

B) PERSONNEL CADRE.

Préavis :
Le préavis est équivalent à celui prévu en cas de licenciement (cf paragraphe 2414).
Source : Code du Travail - art L 1237-10 - CCN art 22.2
Indemnités de départ en retraite :

1) Départ en retraite à l'initiative du cadre :

★ Ancienneté de 8 mois à 10 ans :
. 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

★ Ancienneté supérieure à 10 ans :
. 2,5 mois de salaire + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà des 10 premières.

2) Mise en retraite à l'initiative de l'employeur :

★ Ancienneté de 8 mois à 10 ans :
. 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté.

★ Ancienneté entre 10 et 20 ans :
. 2,5 mois de salaire + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà des 10 premières.

★ Ancienneté supérieure à 20 ans :
. 20 % de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années,
. 25 % pour les 10 suivantes,
. 35 % pour celles comprises entre la 21ème et 30ème année d'ancienneté,
. 45 % par année au-delà.

Source : Ordonnances Macron + CCN Cadre art 22.3

2423 ■ Au titre des activités sociales & culturelles du CSE _ Année 2020

Intitulé	Conditions d'attribution	Participation du C.E
Loisirs et culture	Participation du CSE à toute dépense pour des activités sportives, de loisirs ou culturelles	180 € maximum dans l'année et par famille
Mariage ou PACS	sur présentation d'un certificat de mariage ou PACS	120 € en bons d'achat
Naissance ou adoption	sur présentation d'un extrait d'acte de naissance ou livret de famille	120 € en bons d'achat
Départs à la retraite pour salarié ayant + 5 ans d'ancienneté	sur justificatif de départ en retraite et ancienneté > 5 ans	120 € en bons d'achat
Colonies de vacances, centre aérés, etc…	participation du CSE pour une durée maximum de 21 jours par enfant suivant les revenus	9 €/jour avec un maximum de 40% des frais pris en charge à 15 €/jour avec un maximum de 95% des frais pris en charge
Chèques vacances ou Vacances salariés	400 € de chèques vacances ou remboursement partiel d'une location vacances	de 200 € à 320 € suivant barème d'imposition
Séjour Pierre et Vacances ou TOHAPI	Prix du séjour	Prise en charge du CSE de 50 €/an/par salarié
Jouets de Noël	attribution d'un bon d'achat par enfant de 16 ans maximum dans l'année	60 €
Bon d'achat Noel	attribution d'un bon d'achat par salarié en 2020	80 €
Aide aux devoirs	Sur internet, réponse aux questions posées	100% pris en charge par le CSE
Solidarité	en cas de décès d'un salarié ou de son conjoint	1500 € s'il s'agit d'un salarié

2424 ■ Médailles du travail

Montant de la prime pour la médaille du travail

Partie fixe : Médaille Argent : 71 € (20 années de service)

Médaille Vermeil : 102 € (30 années de service)

Médaille Or : 117 € (35 année de service)

Médaille Grand Or : 132 € (40 années de service)

Partie variable : 26 € par année d'ancienneté pour la médaille d'Argent

27 € par année d'ancienneté pour la médaille de Vermeil

28 € par année d'ancienneté pour la médaille d'Or

31 € par année d'ancienneté pour la médaille Grand Or

L'ancienneté s'apprécie de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise à l'année d'éligibilité à la médaille

26 ■ PARTICIPATION FINANCIERE DES SALARIES

263 ■ MONTANT BRUT GLOBAL DE L'INTERESSEMENT

2018	2019	2020
329 931	423 142	289 245

264 ■ MONTANT MOYEN DE L'INTERESSEMENT PAR SALARIE BENEFICIAIRE

2018	2019	2020
344	441	315

03 CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

31 ■ ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

311 ■ TAUX DE FREQUENCE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL	Nombre d'accidents du travail	Nombre d'heures travaillées
2018	0,00	7,36	22,27	0,00	0,00	**6,72**	**10**	**1 488 950**
2019	0,00	2,81	0,00	0,00	0,00	**2,10**	**3**	**1 431 619**
2020	3,47	3,94	0,00	0,00	0,00	**3,69**	**5**	**1 354 987**

► *Nombre d'accidents de travail avec arrêts x 10*[6]
Nombre d'heures travaillées

	dont siège	0	28 201

312 ■ TAUX DE GRAVITE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL	Nombre de jours perdus	Nombre d'heures travaillées
2018	0,00	0,13	0,17	0,00	0,00	**0,10**	153	1 488 950
2019	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00	**0,10**	145	1 431 619
2019	0,01	0,17	0,00	0,00	0,00	**0,13**	172	1 354 987

► *Nb de jours perdus pour accident de travail x 10*[3]
Nombre d'heures travaillées

AUTRES INDICATEURS DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

Indicateurs	313		314
	Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées dans l'année[1]		Nombre d'accidents mortels
	Français	Etrangers	
2018	0	0	0
2019	1	0	0
2020	-	-	0

	315	316
	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	Nombre d'accidents (avec arrêt) dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise
2018	5	1
2019	3	1
2020	3	1

317 ■ TAUX ET MONTANT DE LA COTISATION SECURITE SOCIALE

	Taux moyen	Montant
2018	1,33%	456 471
2019	1,20%	372 601
2020	1,14%	385 923

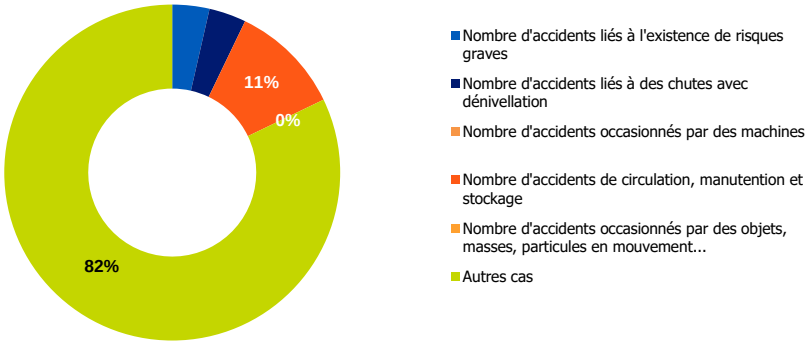
► *Montant total des cotisations sociales patronales de sécurité sociale payé au cours de l'année, au titre des accidents de travail.*

32 ■ REPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR ELEMENTS MATERIELS

	321	322	323	324	325	326
	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation	Nombre d'accidents occasionnés par des machines	Nombre d'accidents de circulation, manutention et stockage	Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement...	Autres cas
2018	0	1	0	0	0	37
Dont AT avec arrêt	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*10*
2019	0	0	0	2	1	25
Dont AT avec arrêt	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*3*
2020	1	1	0	3	0	23
Dont AT avec arrêt	*0*	*0*	*0*	*1*	*0*	*4*

► *Salariés ayant été victimes d'un accident du travail lié à un élément matériel.*

REPARTITION DES AT PAR ELEMENTS MATERIELS



☆ Exemples :

Indicateur 321 : oxyde de carbone ; émanations ; gaz ; essence ; mélange air-poussière ; canalisations enterrées ; lignes aériennes B.T,...
Indicateur 322 : échelles mobiles, fixes ; passerelles, galeries surélevées ; toitures, terrasses ; échafaudages ; fosses, trémies, caniveaux,...
Indicateur 323 : machines à broyer, pulvériser ; machines à mélanger, malaxer ; machines à couper ; machines à métaux ; machines à bois,...
Indicateur 324 : ascenseurs ; monte-charges ; grues ; chariots à main ; quatre roues ; bicyclettes ; treuils ; crics ; monorails,...
Indicateur 325 : particules de meules ; effondrement stockage ; cisailles ; couteaux ; marteaux ; tournevis ; leviers ; clefs ; limes,...

33 ■ MALADIES PROFESSIONNELLES

	331	332	333
	Nombre de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année considérée (Maladies professionnelles reconnues et inscrites au Tableau)*	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel (Maladies professionnelles non reconnues)**	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles
2018	5	0	-
2019	3	1	0
2020	0	-	0

**Dossier transmis à la Sécurité Sociale, pas forcèment accepté*

*** Ce sont les affections pathologiques assimilées à des maladies professionnelles mais non reconnues par la Sécurité Sociale et non inscrites au tableau des maladies professionnelles.*

Maladies professionnelles 2019
TB 30 : Plaques pleurales (2) TB 30 Bis Carcinome (1)

34 ■ COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

341 ■ NOMBRE DE REUNIONS DU CHSCT/CSSCT

2018	2019	2020
4	3	5

35 ■ DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

351 ■ FORMATION A LA SECURITE

	Nombre de participants à la formation habilitation électrique	Nombre de participants à la formation habilitation habiligaz	Nombre de participants à la formation habilitation conduite véhicules	Nombre de participants à la formation secourisme	Nombre de participants à la formation prévention	TOTAL
2018	317	165	117	62	321	**982**
2019	321	189	97	100	410	**1 117**
2020	310	208	117	65	173	**873**

352 ■ EVALUATION BUDGETAIRE DU PROGRAMME SECURITE - DALKIA

L'amélioration de la performance en santé sécurité passe par une action cohérente sur les dimensions techniques, le management de la sécurité, les facteurs humains et organisationnels et marque le professionnalisme de la société. Ces différents piliers sont en lien avec la culture de sécurité.
La performance en santé sécurité est un marqueur qui permet de se différencier vis-à-vis de la concurrence. Elle représente une démarche continue, qui nécessite une approche itérative sur un fond d'engagement constant.
L'année 2020 marque un tournant significatif. La baisse du nombre total d'accidents traduit un engagement des salariés sur des actions du Programme Initiative Phare Cap Dalkia lancé déjà depuis 2017. Ces actions se poursuivent grâce au prolongement et au suivi de pratiques très opérationnelles.
L'année 2020 a également été marquée par la Covid-19. Cette pandémie inédite a contraint Dalkia à s'adapter en mettant rapidement en oeuvre toutes les mesures sanitaires nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de tous nos salariés. Une cellule de crise a été mise en place dès le tout début de la crise sanitaire en France en mars 2020. Notre réactivité a permis d'approvisionner toutes les régions et filiales en gel hydroalcoolique, produits désinfectants, masques chirurgicaux FFP2 et FFP3. Elle a permis d'organiser la continuité de nos activités tout en respectant les gestes "barrière" et les règles de sécurité au travail. La cellule de crise a créé des modes opératoires, des consignes et des livrets (techniciens et fonctions supports administratifs) pour encadrer et déployer le dispostiif réglementaire national. La création d'un portail Covid-19 a permis de suivre au quotidien les évènements (déclaration de cas avérés, suspectés, guéris, cas contacts), contrôler les statuts (à domicile pour garde d'enfants, télétravail, activité partielle,...) et reporter à la Direction de Dalkia au jour le jour. Le contexte et la gestion de la pandémie ne nous a pas empêché de déployer nos actions et outils de prévention permettant ainsi la réduction de notre accidentologie.

Nos axes forts sont :
· Renforcer nos pratiques et notre management santé sécurité,
. Lutter contre nos accidents les plus fréquents,
. Faire évoluer les compétences et pratiques métiers,
. Faire grandir notre culture santé sécurité en l'ancrant dans nos valeurs,
. Associer plus fortement nos salariés et nos sous-traitants à l'amélioration de notre performance santé sécurité,
. Renforcer nos actions de prévention santé et qualité de vie au travail,
. Uniformiser, faciliter l'utilisation de nos outils santé sécurité.

Continuer à renforcer nos pratiques et notre management santé sécurité
Le Portail Sécurité évolue encore cette année avec le deploiement de Dotha, outil permettant de suivre la dodation des EPI et le suivi des formations. En octobre dernier, la fonction Echap&belle évolue encore avec 2 nouvelles fontionnalités qui sont le "TOP" (Temps d'Observation Préalable) et le"BEST" (Bonnes idées et Bonnes pratiques).
Le module "TOP"permet à travers un quizz par risque à l'intervenant de s'interroger au préalable avant toute intervention
Le module "BEST" permet à nos salariés de partager les bonnes idées et bonnes pratiques et aussi de les partager. Cette nouvelle fonctionnalité, , permet de faire évoluer notre culture sécurité par son implication. L'accompagnement au déploiement et au pilotage/suivi des actions et aux différentes évolutions du Portail sont essentiels au bon fonctionnement du Portail.

L'effort porte à l'accompagnement au déploiement et au pilotage/suivi des actions et aux différentes évolutions du Portail.La phase 1 de la campagne de communication qui, pour rappel avait pour but de "choquer" et "d'interpeller" à travers des films des affiches s"est achevée fin 2019. Elle va laisser place à une seconde phase qui cette fois-ci abordera la culture sécurité sous un autre angle ; toujours dans l'objectif de rendre chaque collaborateur encore plus acteur de sa sécurité et de celle des autres.
Une partie des kits thématiques (risque électrique, hauteur et grutage/levage) ont été diffusés à l'ensemble des managers. D'autres actions /pratiques ont été réalisées encore cette année comme la semaine sécurité et la minute sécurité. Un temps d'arrêt collectif a été également initié par Edf suite au nombre important d'accidents mortels survenu chez EDF.

Continuer à lutter contre nos accidents les plus fréquents :
51 IGP (Incident à Gravité Potentielle) ont été remontés en 2020. Le risque électrique, les chutes de hauteur, chutes d'objet et levage et manutention manuelle restent les plus fréquents. Ces IGP sont consultables sur le portail Sécurité. Ils sont également partagés par les opérationnels pour une meilleure sensibilisation.
L'analyse des accidents avec et sans arrêt et la remontée des causes profondes se fait via l'outil Acciline.

Faire évoluer les compétances et pratiques métiers
Afin d'évaluer et de faire monter en compétences les correspondants sécurité, il a été mis en place un outil d'évaluation permettant de situer le niveau minimum exigé pour chaque risque devant être maitrisé.
Un nombre important d'audits internes terrain ciblant les filiales et régions ayant connu une forte accidentologie ont été réalisés.
Les nouveaux managers ont été formés à la santé sécurité et à leur devoir et responsabilités.
Un groupe de travail est en cours pour la refonte et l'uniformisation de l'accueil nouvel arrivant (formation, accompagnement, suivi....).
Faire grandir notre culture sécurité en l'ancrant dans nos valeurs :
Le module "BEST" a permis de renforcer l'implication des salariés en remontant les bonnes idées et bonnes pratiques à travers l'outil Echap&belle. Cela permet de promouvoir une démarche participative de résolution de problèmes (appel à contribution).

Associer plus fortement nos sous-traitants à notre démarche santé sécurité avec la remontée et le suivi des accidents de nos sous-traitants. Mais aussi à travers la réalisation et l'analyse des audits sous-traitants et stop chantiers.

Renforcer nos actions en prévention santé et qualité de vie au travail
Pour les actions de prévention des RPS, il a été mis en place des groupes de travail dans les régions (focus groupes) et des plans d'actions locaux ainsi que des minutes sécurité publiées sur D&YOU.
Pour les actions relatives à la prévention des TMS, il a été mis en place des groupes de travail dans les régions.
Un webinar Ergonomie à destination des télétravailleurs a été réalisé et la publication faite sur D&YOU de plusieurs minutes sécurité.
Pour la prévention des addictions, des groupes de travail se sont créés dans les régions et des minutes sécurité ont également été publiées sur D&YOU.

Uniformiser, faciliter l'utilisation de nos outils santé sécurité
Le portail sécurité, initialement déployé sur le périmètre Dalkia France, a été partagé avec nos filiales de spécialités et maintenant internationales et ce afin d'uniformiser nos pratiques d'analyses de nos différents indicateurs.
Acciline, l'outil permettant de remonter nos différents accidents est également utilisé par nos filiales de spécialités.

DALKIA possède de nombreuses certifications sécurité :

1. L'intégration de l'OHSAS 18001 dans le Système de Management Intégré. **Coût : 16 150 € HT** pour Dalkia
2. Le développement de la certification MASE dans les Centres Opérationnels des régions
3. Le maintien de la certification CEFRI : **7 047 € HT** pour Dalkia

Les dépenses relatives à l'identification des dangers et à l'évaluation des risques correspondent pour l'ensemble de nos secteurs d'exploitation aux audits de sites, chiffrages pour mise en conformité, au déploiement de la signalétique, au suivi des tableaux de bord, à l'utilisation du module Plan d'action pour le suivi des actions correctives et aux évolutions qui sont apportées à nos applications sécurité.

La mise à jour du Document Unique dans les régions est un travail réalisé au fil de l'eau par les correspondants sécurité et leurs responsables. Une présentation annuelle est faite au CSSCT.

La filière QSE continue ses actions de prévention sur les sujets amiante, et poussières de bois.

Suite à l'alerte de la présence de dépôts de Chrome VI sur des pièces des circuits d'échappements et des isolants thermiques de certains moteurs de Cogénération, Dalkia a engagé une campagne de mesures sur plusieurs de ses installations. Les mesures surfaciques réalisées ont confirmé la présence de résidus de chrome 6 sur certaines parties du moteur portées à haute température. Une nouvelle procédure d'intervention et des modes opératoires ont été mis en place afin d'éviter tout risque d'exposition. Une grosse campagne de mesures au porteur a été réalisée et de nouvelles mesures sont programmées pour 2021.

352 ■ EVALUATION BUDGETAIRE DU PROGRAMME SECURITE - DALKIA (SUITE)

Les plans d'actions santé sécurité sont construits avec tous les acteurs du réseau de la prévention Santé et Sécurité après présentation des résultats.

Les dépenses pour mieux former nos salariés et nos managers sont relatives aux (pour Dalkia Centre Ouest - en K€) :

AIPR	339 €
Amiante, legionelle, risque chimique, piscine	11 K€
CACES, travail en hauteur	85 K€
Chauffage, électricité, industrie, nucléaire	3 K€
Habilitation électrique + gaz	114 K€
Management de la sécurité	33 K€
Sauveteurs secouristes	19 K€
Sécurité, Incendie, SSIAP, équipements de travail portatifs	4 K€
Total	**271 K€**

Associer toutes les filières et filiales à nos pratiques et actions santé sécurité

Dalkia continue le déploiement de nos standards de prévention à partir du portail prévention (Visites Sécurité par la Hiérarchie, causeries, audits sous-traitants, ARS, Plan de prévention), communique à travers les causeries sécurité mensuelles et les kits semestriels relatifs à nos risques (Campagne de communication) en partageant systématiquement le sujet à l'ensemble des filières et des filiales.

La digitalisation de nos outils de suivi et actions de prévention ont permis d'analyser, d'informer, de quantifier et de partager toutes les actions de prévention. En 2020, 9 457 situations dangereuses ont été remontées et 1 327 presqu'accidents, 3 182 VSH réalisées, 2 975 audits sous-traitants réalisés, 57 BEST remontés depuis son lancement en octobre 2020, 593 TOP réalisés depuis son lancement fin octobre, 14 094 ARS réalisées, 524 IPRT (Identification préalable des risques techniques) et 2860 plans de prévention.

Les filières (DTGP, Opérations, Commerce, Achats, Juridique, RH) contribuent aux projets d'entreprise. Des points réguliers d'échanges sont réalisés lors des comités mensuels.

Acquérir et développer une véritable culture de sécurité

Il s'agit d'associer nos salariés à la démarche de prévention sécurité, par la détection de situations à risque, en renforçant l'efficacité des échanges prévention (1 par mois), en favorisant la prise d'initiatives (Victoire sécurité Dalkia) ou lors de la semaine sécurité avec le Challenge Sécurite qui a fait l'objet du film des voeux 2020.
Malgré la crise sanitaire, Dalkia a associé ses salariés à la démarche sécurité avec le film de voeux 2021 soulignant la solidarité et l'engagement des salariés dans le contexte de la pandémie.
L'atelier de réalisation de kits masque en tissu pour l'ensemble du personnel du groupe Dalkia, lancée après le 1er confinement au siège et en Ile de France, a été un succès.
La semaine sécurité a été l'occasion de lancer le Stop sécurité et un levier pour lancer les nouvelles fonctionnalitées des modules "TOP" et "BEST" de l'application Echap&belle.
Pour renforcer notre démarche, nous souhaitons renforcer la signalétique sur les sites, par le biais de stickers sur les installations, d'affiches à l'entrée des locaux, de panneaux supports pour afficher nos performances sécurité.Nous conservons les points sécurité réguliers à chaque COMEX, chaque CODIR, chaque COPROJ, chaque comité Achats, Commerce ..(nouvelle campagne de communication et Minute Sécurité). De même, le JT mensuel constitue un renfort puissant des messages sécurité passés par les communicants.

Maintenir nos actions de prévention récurrentes

Des dépenses sont relatives à la mise en œuvre d'un dispositif de **soutien psychologique** avec l'ICAS à destination des salariés et de l'encadrement, en cas de crise ou traumatisme (accident grave, …) générateur de stress (abonnement pour le siège et entretiens, face à face).

Compte tenu de la pandémie survenue en 2020, la campagne de vaccination contre la grippe n'a pas été réalisée en 2020.

Comme chaque année, les dépenses relatives à la fourniture **des détecteurs individuels mono gaz** (CO) **ou multi gaz** (O2, H2S, CH4, …) pour les techniciens qui interviennent en chaufferies ou en espaces confinés (chambre de vannes notamment) représentent pour :
Les détecteurs CO : 284 359 €
Les détecteurs multi gaz : 90 926 €
Les kits espace confiné : 2 700 €

Les dépenses relatives au **balisage et à la signalisation** (rubalise, cônes…) et à la réédition de documents (Consignes de sécurité, plans de prévention,..). Coût : 274 K€ pour Dalkia

Les dépenses relatives à la **dotation annuelle de Vêtements de travail** : Coût : 1 023 K€ pour Dalkia

Les dépenses relatives aux achats d'**EPI**, pour un montant de 3 423 K€ pour Dalkia.

Les dépenses relatives à la mise à jour des outils informatiques (DOTHA) pour le suivi et la gestion des «formations et habilitations »,

Les dépenses liées au suivi médical : Coût : 1 169 K€ pour Dalkia

Elles comprennent principalement les dépenses liées aux visites médicales et aux contrats plus généraux passés avec les services de médecine du travail.

La prévention des risques liées à la légionnelle, l'amiante, les rayonnements ionisants, le travail posté, renforcent la fréquence des visites médicales et les coûts y afférents.

Les dépenses relatives à la Conformité réglementaire :

Les dépenses liées à l'abonnement de veille réglementaire auprès de l'entreprise spécialisée RED ON LINE, et le fonctionnement de l'équipe en charge d'animer cette veille au niveau du siège, des régions et des filiales. Coût : 5434 € pour Dalkia

Le journal de l'actualité réglementaire (JAR) est publié trimestriellement. Coût : 6 275 € pour Dalkia

Les dépenses de suivi, de traitement et d'analyse des accidents dans ACCILINE s'élève à 30 K€ pour Dalkia

Des dépenses sont relatives à la mise à jour des outils informatiques (Sigma, Hold) pour le suivi et la gestion des « **habilitations** », et la « **Protection du Travailleur Isolé** ».

Les dépenses liées au suivi médical : Coût : 1 169 K€ pour Dalkia/**Coût : 106 K€** pour Dalkia Centre Ouest

Elles comprennent principalement les dépenses liées aux visites médicales et aux contrats plus généraux passés avec les services de médecine du travail.

La prévention des risques liées à la légionnelle, l'amiante, les rayonnements ionisants, le travail posté, renforcent la fréquence des visites médicales et les coûts y afférents.

Les dépenses relatives à la Conformité réglementaire :

Des dépenses sont liées à l'abonnement de veille réglementaire auprès de l'entreprise spécialisée RED ON LINE, et le fonctionnement de l'équipe en charge d'animer cette veille au niveau du siège, des régions et des filiales. **Coût : 10 869 €** pour Dalkia

Le journal de l'actualité réglementaire (JAR) est publié trimestriellement. **Coût : 6 100 €** pour Dalkia

Les dépenses de suivi, de traitement et d'analyse des accidents dans ACCILINE s'élève à **30 K€** pour Dalkia

04 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41 ■ DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

411 ■ HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHE

Personnel non posté : 34 heures 12 minutes ou 35 heures

Personnel posté : 33 heures 36 minutes

412 ■ NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIES D'UN REPOS COMPENSATEUR

	4122 *	4123	415
	Salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur / système conventionnel	Nombre de jours de repos de réduction du temps de travail exercés au cours de l'année	Nombre de salariés ayant bénéficié, tout au long de l'année considérée, de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs
2018	443	15 312	619
2019	434	13 768	631
2020	417	12 285	643
dont siège	*0*	*203*	*26*

** salarié ayant eu au moins une heure de SIU dans l'année*

414 ■ NOMBRE DE SALARIES OCCUPES A TEMPS PARTIEL

CADRES		1 à 19 heures	20 à 30 heures	31 à 34h12	TOTAL
2018		0	2	2	**4**
2019		0	2	2	**4**
2020		0	2	2	**4**
ETAM		**1 à 19 heures**	**20 à 30 heures**	**31 à 34h12**	**TOTAL**
2018	AGENTS MAITRISE	1	8	0	**9**
	TECHNICIENS	0	1	0	**1**
	EMPLOYES	1	0	0	**1**
2019	AGENTS MAITRISE	2	4	2	**8**
	TECHNICIENS	0	0	1	**1**
	EMPLOYES	1	0	0	**1**
2020	AGENTS MAITRISE	1	6	2	**9**
	TECHNICIENS	0	0	0	**0**
	EMPLOYES	1	0	0	**1**
OUVRIERS		**1 à 19 heures**	**20 à 30 heures**	**31 à 34h12**	**TOTAL**
2018		0	0	0	**0**
2019		0	0	0	**0**
2020		0	0	0	**0**
TOTAL		**1 à 19 heures**	**20 à 30 heures**	**31 à 34h12**	**TOTAL**
2018		2	11	2	**15**
2019		3	6	5	**14**
2020		2	8	4	**14**

416 ■ NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CONGES ANNUELS

	CADRES	AGENTS MAITRISE	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
2018	38	33	33	33	33	**34**
2019	38	33	33	33	33	**34**
2020	38	33	33	33	33	**34**

► *Il s'agit des droits théoriques acquis au titre des congés payés + la moyenne des droits acquis au titre des congés d'ancienneté par le personnel présent du 1er juin au 31 mai.*

417 ■ NOMBRE DE JOURS FERIES

2018	2019	2020
9	10	9

42 ■ ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

421 ■ NOMBRE DE PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS A HORAIRES ALTERNANTS OU DE NUITS

ETAM		2 x 8	3 x 8	TOTAL	Dont salariés de 50 à 54 ans	Dont salariés de 55 ans et plus
2018	AGENTS MAITRISE	7	41	**48**	**4**	**7**
	TECHNICIENS	7	2	**9**	**0**	**1**
	EMPLOYES	0	0	**0**	**0**	**0**
2019	AGENTS MAITRISE	8	38	**46**	**5**	**6**
	TECHNICIENS	4	2	**6**	**0**	**1**
	EMPLOYES	0	0	**0**	**0**	**0**
2020	AGENTS MAITRISE	8	36	**44**	**4**	**6**
	TECHNICIENS	4	4	**8**	**2**	**0**
	EMPLOYES	0	0	**0**	**0**	**0**
OUVRIERS		**2 x 8**	**3 x 8**	**TOTAL**	**Dont salariés de 50 à 54 ans**	**Dont salariés de 55 ans et plus**
2018		0	0	**0**	**0**	**0**
2019		0	0	**0**	**0**	**0**
2020		0	0	**0**	**0**	**0**
TOTAL		**2 x 8**	**3 x 8**	**TOTAL**	**Dont salariés de 50 à 54 ans**	**Dont salariés de 55 ans et plus**
2018		14	43	**57**	**4**	**8**
2019		12	40	**52**	**5**	**7**
2020		12	40	**52**	**6**	**6**
dont siège		*0*	*0*	*0*	*0*	*0*

► *Salariés présents au 31 décembre de l'année considérée.*

43 ■ CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

	431	432
	Nombre de personnes exposées habituellement et continuellement à plus de 85 décibels.	Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures.
2018	57	0
2019	87	8
2020	1	1

► *Cet indicateur dépend des réponses des médecins du travail. D'une année sur l'autre le nombre de réponses varient.*

44 ■ TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Depuis le 1er juillet 1999, pour le personnel à temps complet, la durée du temps de travail a été réduite de 10% par rapport à l'horaire de 38 Heures qui était appliqué. En conséquence, la durée hebdomadaire moyenne s'établit à 34 Heures 12 Minutes.
La réduction du temps de travail se traduit par l'octroi de 23,80 jours de repos, appelés repos RTT qui intègrent le jour de congé mobile. La journée de solidarité a fait l'objet d'un accord pour 0,80 jours.
L'organisation du temps de travail demeure définie sur une base hebdomadaire moyenne de 38 Heures dans un schéma d'annualisation du temps de travail.

Toutefois et conformément à l'accord du 5 janvier 2006, certains salariés peuvent être amenés à travailler sur une base hebdomadaire de 34 Heures 12 Minutes sur 5 jours et 35 Heures sans octroi de jours de RTT. Au 31 décembre 2020, ce nombre de salariés travaillant dans le cadre de cette organisation s'élève à 15.
Concernant le personnel posté 3x8, la durée hebdomadaire moyenne du travail a été ramenée à 33 Heures 36 Minutes.

Afin de faire face aux transformations en cours (évolutions des marchés, attentes clients, développement du numérique…) dans un contexte concurrentiel accru et rendre les organisations de travail plus flexibles, trois accords collectifs ont été signés, le 6 septembre 2018, avec les partenaires sociaux. Ils portent sur la durée du travail des ouvriers et agents de maîtrise, sur celles des salariés cadres ainsi que sur l'organisation de l'astreinte.

Au 31 décembre 2020 :

- Nombre de salariés au forfait jours (209 jours) : 72
- Nombre de salariés 35 heures avec 13 jours de RTT : 209

45 ■ DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

2018	2019	2020
222 921	227 391	197 517

► *Ce montant reprend uniquement les dépenses relatives aux vêtements de travail*

46 ■ SANTE AU TRAVAIL

	461		462		463
	Nombre d'examens cliniques		Nombre d'examens complémentaires		Temps consacré, par le médecin du travail, à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail
2018	189		275		1/3 du temps de travail
	Travailleurs soumis à surveillance médicale	Autres travailleurs	Travailleurs soumis à surveillance médicale	Autres travailleurs	
2019	213	136	371	152	1/3 du temps de travail
2020	238	27	201	20	1/3 du temps de travail

► *Cet indicateur dépend des réponses des médecins du travail. D'une année sur l'autre le nombre de réponses varie.*

47 ■ TRAVAILLEURS INAPTES

	471	472
	Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à l'emploi, par le médecin du travail	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude
2018	1	0
2019	2	1
2020	5	1

05 FORMATION

51 ■ FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

511 ■ POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACREE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

2018	2019	2020
3,63%	3,47%	2,47%

► *Il s'agit uniquement de la formation professionnelle continue, hors acquisition de diplôme.*
Suite à la réforme de la formation, la méthode de prise en compte des contributions n'est pas la même entre 2019 et 2020.

512 ■ MONTANT CONSACRE A LA FORMATION CONTINUE

	Formation interne	Formations effectuées en application de conventions	Versements à des fonds d'assurance-formation	Trésor et autres	TOTAL
2018	949 117		-	360 200	**1 309 317**
2019	923 482		-	315 498	**1 238 980**
2020	711 290		-	464 450	**1 175 740**

► *Il s'agit uniquement de la formation professionnelle continue, hors acquisition de diplôme.*
Suite à la réforme de la formation, la méthode de prise en compte des contributions n'est pas la même entre 2019 et 2020.

513 ■ ACTIONS DE FORMATION

5131 ■ Nombre d'actions de formation

	ACTIONS FORMATION	STAGIAIRES	ACTIONS FORMATION	STAGIAIRES	ACTIONS FORMATION		
CADRES	**HOMMES**		**FEMMES**		**TOTAL**	**Dont [50:55 ans]**	**Dont >55 ans**
2018	300	99	75	28	**375**	55	37
2019	378	137	108	37	**486**	88	55
2020	365	115	101	32	**466**	73	54
AGENTS MAITRISE ET TECHNICIENS	**HOMMES**		**FEMMES**		**TOTAL**	**Dont [50:55 ans]**	**Dont >55 ans**
2018	1 562	578	116	59	**1 678**	202	138
2019	1 681	585	160	77	**1 841**	230	151
2020	1 346	516	65	48	**1 411**	188	189
OUVRIERS ET EMPLOYES	**HOMMES**		**FEMMES**		**TOTAL**	**Dont [50:55 ans]**	**Dont >55 ans**
2018	41	16	0	0	**41**	0	4
2019	42	14	5	2	**47**	0	3
2020	13	6	1	1	**14**	0	0

TOTAL	HOMMES	%	STAGIAIRES	FEMMES	%	STAGIAIRES	TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2018	**1 903**	***91%***	**693**	**191**	***9%***	**87**	**2 094**	**257**	**179**
2019	**2 101**	***89%***	**736**	**273**	***11%***	**116**	**2 374**	**318**	**209**
2020	**1 724**	***91%***	**637**	**167**	***9%***	**81**	**1 891**	**261**	**243**
dont siège	*3*	*50%*	*2*	*3*	*50%*	*2*	*6*	*1*	*0*

► *Il ne s'agit uniquement de la formation professionnelle continue, hors acquisition de diplôme*

5132 ■ Taux de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année considérée

2018	2019	2020
71%	81%	73%

514 ■ NOMBRE D'HEURES DE STAGES

	CADRES	AGENTS MAITRISE ET TECHNICIENS	OUVRIERS ET EMPLOYES	TOTAL
2018	3 118	17 568	382	**21 068**
2019	3 390	15 692	408	**19 490**
2020	3 419	11 095	143	**14 657**
dont siège	*21*	*56*	*0*	*77*

► *L'ensemble des heures de formation sont rémunérées chez Dalkia. Il s'agit uniquement de la formation professionnelle continue, hors acquisition de diplôme*

51 Bis - FORMATIONS PROFESSIONNELLE DIPLÔMANTE

► *Autres formations relatives à l'acquisition de diplôme : contrat de professionnalisation ,période de professionnalisation, CPF…*

513 bis ■ ACTIONS DE FORMATION

5131 bis ■ Nombre d'actions de formation

CADRES	Hommes	Femmes	TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2018	1	0	**1**	0	0
2019	1	0	**1**	1	0
2020	1	0	**1**	1	0
AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS	**Hommes**	**Femmes**	**TOTAL**	**Dont [50:55 ans]**	**Dont >55 ans**
2018	26	3	**29**	0	0
2019	8	0	**8**	0	0
2020	8	1	**9**	0	0
OUVRIERS ET EMPLOYES	**Hommes**	**Femmes**	**TOTAL**	**Dont [50:55 ans]**	**Dont >55 ans**
2018	0	0	**0**	0	0
2019	2	0	**2**	0	0
2020	5	0	**5**	0	0

TOTAL	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	Dont [50:55 ans]	Dont >55 ans
2018	**27**	***90%***	**3**	***10%***	**30**	**0**	**0**
2019	**11**	***100%***	**0**	***0%***	**11**	**1**	**0**
2020	**14**	***93%***	**1**	***7%***	**15**	**1**	**0**

514 bis ■ NOMBRE D'HEURES DE STAGES

	CADRES	AGENTS MAITRISE ET TECHNICIENS	OUVRIERS ET EMPLOYES	TOTAL
2018	432	8 454	0	**8 886**
2019	46	1 704	700	**2 450**
2020	227	2 402	1 624	**4 253**

► *L'ensemble des heures de formation sont rémunérées chez Dalkia.*

52 ■ CONGES FORMATION

	521*	522	523
	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré au sens des articles L 6322-1 et suivants, R-6322-4 et suivants.	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.
2018	2	0	0
2019	1	1	0
2020	0	0	0

** il s'agit du nombre de personnes en congé individuel de formation durant l'année considérée.*

53 ■ ALTERNANCE

531 ■ NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION CONCLUS DANS L'ANNEE

	2018	2019	2020
Apprentissage	13	5	8
Contrat de prof.	12	3	10

06 RELATIONS PROFESSIONNELLES

61 ■ ELECTIONS DES IRP - REGION CENTRE OUEST - 2019

611 ■ PARTICIPATION AUX ELECTIONS

■ Election du Comité Social et Economique

		1° collège * Ouvriers, employés et techniciens		**2° collège** Agents de maîtrise		**3° collège** Cadres	
		Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Nombre d'inscrits		57	57	713	713	190	190
Nombre de suffrages exprimés		18	18	309	305	141	138
Nombre de suffrage blancs ou nuls				10	13	8	8
Nombre de suffrages valables		18	18	299	292	133	130
liste C.F.D.T.	Nombre de bulletins valables	12	13	137	122	17	20
	Nombre de sièges	1	1	5	5	0	0
liste C.G.T.	Nombre de bulletins valables			20	20		
	Nombre de sièges			0	0		
liste U.N.S.A.	Nombre de bulletins valables	6	5	76	79		
	Nombre de sièges	0	0	3	3		
liste C.F.E./C.G.C.	Nombre de bulletins valables			66	71	116	110
	Nombre de sièges			2	2	2	2

** Résultat du 2nd tour car quorum non atteint au 1er tour*

612 ■ VOLUME GLOBAL DES CREDITS D'HEURES UTILISES PENDANT L'ANNEE

Institutions représentatives du personnel	Crédits d'heures mensuels
Membres titulaires du comité économique et social de l'établissement (CSE)	32 heures / mois
Représentants syndicaux au CSE	20 heures / mois
Secrétaire du CSE	60 heures / mois
Secrétaire adjoint du CSE	40 heures / mois
Trésorier du CSE	40 heures / mois
Titulaires membres de la Comission Santé-Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)	35 heures / mois
Suppléants du CSE et représentants de proximités invités à participer aux travaux de la CSSCT	20 heures / mois
Représentants de proximité désignés par les membres du CSE	12 heures / mois
Représentants de proximité (santé sécurité) désignés par les membres du CSE	20 heures / mois
Secrétaire du CSE Central	20 heures / mois
Secrétaire adjoint du CSE Central	20 heures / mois
Trésorier du CSE Central	10 heures / mois
Délégué syndical d'établissement	32 heures / mois
Délégués syndicaux centraux	Temps plein
Délégués nationaux	Temps plein
Représentant de la section syndicale	4 heures / mois

	613	614	615
	Nombre de réunions avec les représentants du personnel	Accords signés au sein de Dalkia France au cours de l'année considérée	Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé de formation économique, social et syndical
2018	23	10	2
2019	28	6	2
2020	25	4	1

62 ■ INFORMATION ET COMMUNICATION

BILAN DES ACTIONS DE COMMUNICATION DALKIA REALISEES EN 2020 PAR LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION

DOMAINES	DESCRIPTIF	
Editorial / Contenus	Rapport Ici et Maintenant + cahier data	
	3 numéros d'Energies Le mag	
	Lettre internationale (3 numéros)	
	Leaflet chiffres clés	
	Newsletter Dalkia Ensemble (23 numéros)	
	Animation réseaux sociaux	
	Animation des écrans	
	Doppler (1 numéro)	
	Partenariat avec la FFJ	
Communication interne	8 JT mensuel (anulation mars et avril) + agencement studio tv	
	6 jeux concours quiz	
	Film succès 2019 - film intro roadshows 2020 - film succès 2020 et voeux (SJ/FB/sécurité)	
	Accompagnement RH :	
	Plan de com CPF	
	Kit de com accord Mobilité durable	
	Vidéo épargne salariale	
	Sécurité : brief agences campagne V2	
	Marque employeur : 2 vidéos témoignages + com recrutement	
	Prix WEIT : affiche, dépliant, vidéos témoignages, vidéos de SJ et VB avec réenregistrement	
	Plan de com COVID : dispositif FAQ, vidéo de SJ	
	Questionnaire travail à distance en confinement : conception et analyse	
	Reprise activité : com Tour Europe	
	Cap Dalkia :	
	Cap Appro : film itv SB/FV/JCS + vidéo 5 comportements - plan de com D@C Shop - motion design	
	Accompagnement du changement : vidéo Agnès Garbay	
	Animation filière :	
	Contenu des séminaires filière communication	
	Formations communicants Easy movie, appel d'offres PlayPlay	
	Plateforme SMS	
	EDF :	
	Dossiers prix Pulse - com enquête myEDF	
	Relai des actions de comm interne groupe EDF - Paris 2024 - réseau ambassadeurs	
	Autres :	
	RGPD : particpations aux copils, accompagnement	
	Dalkia EN : questionnaire comm interne, 5 vidéos itv pour séminaires intégration	
	Comm relation clients - film CSF	
Showroom	Réalisation et intégration de deux nouvelles applications en réalité augmentée et réalité virtuelle sur la maquette-ville	Mai - juin 2020
	Intégration d'un nouveau corner d'animation consacré aux innovations de Dalkia	Mai - juin 2020
	Mises à jour logicelles et upgrading hardware	Janvier - juin 2020
Communication digitale	Réseaux sociaux : événements ambassadeurs à Bordeaux et Marseille	janv-20
	Internet :étude projet sustainable + lancement projet	Janvier à decembre 2020
	Internet : refonte page travaux	janvier 2020
	SEO : rédaction cahier des charges et Appel d'offres	Janvier à Juin 2020
	Intranet : projet de refonte des rubriques	Janvier à Décembre 2020
	Projet Collaboratif : rédaction du cahier des charges et Appel d'offres	Janvier/ Février 2020
	Intranet : communautés intranet Dalkia EN, Refonte communauté industrie + Communauté Dalkia One	février 2020
	Showroom : cahier des charges et appel d'offres + création de vidéos innovation	février 2020
	Internet : formation climatelec	février 2020
	Videothèque : rédaction cahier des charges	février 2020
	Intranet : communauté immobilier + communauté Cap Dalkia IDF + communauté Grands comptes PSA	mars 2020
	Showroom : AO vidéos pédagogiques	mars 2020
	Intranet : formation contributeurs + Formation et création communauté Secrétariat général	avril 2020
	Réseaux sociaux : lancement projet sociabble (programme ambassadeurs) : plan de com, configuration, ...	Avril à Juillet 2020
	Showroom : projet refonte application 3D avec Octarina => optimisation des fichiers et livraison partie habitat	avril 2020
	SEO : formation régions et filiales	avril 2020
	Intranet : cahier des charges automatisation des google groups + analyse refonte rubrique + plan de com été + préparation atelier utilisateurs + création communauté marketing	Avril / Mai 2020

BILAN DES ACTIONS DE COMMUNICATION DALKIA REALISEES EN 2020 PAR LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION - SUITE

Communication digitale (suite)	Internet : refonte des pages solutions - comité de pilotage avec marketing + formation sites équipe dalkia biogaz	mai-20
	Intranet : formation communauté QSSE Haute Normandie	mai 2020
	Showroom : installation technique	mai 2020
	Etude besoins informatiques et logiciels de la filière com + formations : questionnaire des	mai à Juillet 2020
	RGPD : webconf avec la filière com - règles de gestion et archivage	juin 2020
	Intranet : réunion coordinateurs	juin 2020
	Sociabble : 5 newsletters mensuelles + 2 Challenges ambassadeurs	Juillet à Décembre 2020
	Intranet : newsletter com utilisateurs nouveautés Q3 2020 + Com nouvelle fonction Analytics +	juil.-20
	Réseaux sociaux : accoompagnement Top 10 ambassadeurs (champions)	Août à Décembre 2020
	Intranet : gestion des organigrammes et listes de diffusion	septembre 2020
	Internet : analyse RGAA + refonte page women	septembre 2020
	Réseaux sociaux : ateliers LinkedIn	septembre 2020
	Internet : gestion des cookies / RGPD	Octobre à Décembre 2020
	Intranet : appli mobile DFS	octobre 2020
	Intranet : maquettage de la communauté appro + refonte arbo filière com, formation rubrique RGPD, construction de la sous rubrique partenariats mecenat avec le SG + communauté bien-être	novembre 2020
	Internet : formation centre ouest / Mise en place datastudio market /SEO DKFS et dalkia.fr + pages maketing	novembre 2020
	Réseaux sociaux : prépa événements ambassadeurs digitaux	novembre / décembre 2020
	Intranet : création communauté paie (RH)	décembre 2020
	Internet : dashboards marketing + sortie du nouveau ecochaleur de brest, formulaires de téléchargement market	décembre 2020
	3 Comités Editos SEO	
	3 Réunions coordinateurs (webconferences) dont un workshop physique en Juin	
	Gestion du SEO dalkia.fr	
	Gestion de Google My Business	
	Diffusion de stats (SEO, Bilan trimestriel,...)	
	Publications d'articles sur dalkia.fr : CP, évènements, ...	
	Publications d'articles sur d&you	
	Intégration de nouvelles rubriques / Menus sur d&you + Gestion des droits	
	Gestion des appels utilisateurs et formation de contributeurs/coordinateurs sur d&you	
	Gestion des demandes et formation pour les sites internet	
	Showroom	
	Mise à jour des pages wikipedia Dalkia (français, anglais, polonais) + de la page wikipedia Sylvie Jéhanno	
	Youtube : contributions et mises à jour	
Evénements Dalkia	• Soirée Théâtre	7 février 2020
	• Salon ADH - Association des directeurs d'hôpital	annulé
	• Energy Class Factory à Paris	annulé
	• ContaminExpo à PARIS	annulé
	• BIM World Paris à PARIS	annulé
	• Paris Healthcare Week à Paris	annulé
	• Journées des conférences de CH à LORIENT	annulé
	• Espace Collectivités (Fête de l'Humanité) à Bourget	12 & 13 septembre 2020
	• Salon H'Expo 80ème édition du Congrès de l'Union Sociale pour l'habitat à PARIS	annulé
	• Hopitech à POITIERS	annulé
	• SMPS Le Congrès du syndicat des managers publics de santé à Lyon	annulé
	• SMCL 2019	annulé
	• Data Center World PARIS	annulé
	• Voeux 2020	13 jnvier 2020
	• Convention commerciale	6 février 2020
	• Séminaire TOP150	7 février 2020
	• Roadshow 2020	25 septembre 2020
Communication Cap Dalkia	Vidéo institutionnel Cap Dalkia	
	Livret Cap Dalkia	
	Newsletter Dalkia Ensemble (article IP)	
	Suivi com Cap Dalkia	
Communication grand public	5 Vidéos 3 D - oculus et déclinaison showroom - vf et va	
	Mise en place Journées Industrie régions	
	Electric Days	

622 ■ PROCEDURE D'ACCUEIL

ACCUEIL DU NOUVEL ENTRANT ET ETABLISSEMENT DE LA FICHE D'ACCUEIL :

Au cours d'un entretien d'accueil le responsable hiérarchique complète la « fiche d'accueil et d'intégration ».

Ce document permet de renseigner et de suivre :

- les différentes étapes d'un parcours d'intégration personnalisé,

- de planifier l'attribution des outils, des équipements et des documents requis dans le poste,

- d'identifier les formations et habilitations requises.

Cette fiche devra être retournée au service RH lors de la validation de la période d'essai, accompagnée de la « fiche d'entretien professionnel annuel ».

SUIVI DU PARCOURS D'INTEGRATION :

Le Responsable hiérarchique est responsable de la définition et du suivi du parcours d'intégration.

La traçabilité de ce parcours est réalisée à l'aide de la « fiche d'accueil et d'intégration ».

Le Responsable hiérarchique doit notamment s'assurer :

•Que le nouveau salarié a effectivement en sa possession les outils, les équipements, et les documents définis dans la fiche.

•Que les différentes actions d'accompagnement et/ou de formation identifiées dans la fiche, ont bien été programmées et sont régulièrement réalisées.

• Que le nouvel arrivant dispose effectivement de l'information suffisante sur:

- la connaissance générale de l'entreprise et du Groupe, sa culture, ses règles,

- son système de management qualité,

- les réflexes et consignes sécurités, les risques potentiels et les particularités du métier.

Un parrain est également désigné par le responsable hiérarchique (il est identifie sur la DAE). Le parrain a pour mission de faciliter l'ensemble des démarches d'intégration du nouvel arrivant.

623 ■ SYSTÈME D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

Chaque salarié de l'entreprise bénéficie d'un Entretien Annuel qui est mené par le responsable hiérarchique et qui se déroule en deux parties : l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel. Dans la pratique, ces deux entretiens peuvent être couplés mais doivent obligatoirement faire l'objet d'un temps distinct.

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien d'évaluation. Le support d'entretiens se compose donc de deux formulaires distincts.

L'entretien d'évaluation permet de faire le point sur l'activité du collaborateur dans son poste : résultats, objectifs, évaluation des compétences, évaluation de l'efficacité des formations. Il porte sur :

• l'atteinte des résultats de l'année écoulée,
• l'évaluation des compétences clés en lien avec le poste occupé,
• l'efficacité des formations suivies,
• la fixation des objectifs de l'année à venir

L'entretien professionnel permet de faire le point sur le parcours professionnel et les compétences mises en oeuvre, les qualifications, les besoins en formation, la situation et les perspectives d'évolutions professionnelles du collaborateur. Il doit permettre d'aborder :

• le poste de travail et les missions confiées,
• les compétences mises en oeuvre, à développer et à acquérir,
• les perspectives d'évolutions professionnelles : évolutions de l'emploi, projets, perspectives de progression au regard des besoins de l'entreprise,
• les formations déjà suivies ou à suivre,
• les actions éventuelles à mettre en place conjointement et en accord avec la Direction des Ressources Humaines : progression dans les activités, formation (mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)), Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), acquisition de tout ou partie d'une certification, bilan de compétences, Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), tutorat, etc.

Cet entretien doit également faciliter la compréhension et la prise en compte par le salarié des évolutions de son environnement professionnel pour son activité et son parcours.

L'entretien professionnel est également proposé aux collaborateurs qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé (maternité, parental d'éducation (y compris à temps partiel), soutien familial, adoption, sabbatique, etc.), ou d'un arrêt longue maladie, ceci dans un délai raisonnable.

L'entretien professionnel permet également la prise en compte des seniors conformément au contrat de génération en place chez Dalkia.

63 ■ PROCEDURE

	631	632	633
	Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année.	Nombre d'instances judiciaires engagées au cours de l'année considérée et où l'établissement est en cause.	Nombre de mise en demeure et de procès-verbaux de l'inspection du travail.
2018	1	4	2
2019	0	4	2
2020	0	2	0

07 AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71 ■ ŒUVRES SOCIALES

711 ■ REPARTITION DES DEPENSES DE L'ENTREPRISE

	2018	2019	2020
Prêts logements accordés	-	-	-
Médecine du Travail	110 312	105 799	106 230
Vêtements de Travail	222 921	227 391	197 517
Primes de St Eloi	38 337	35 061	34 866
Médailles du travail	55 624	40 882	46 364
Réception du personnel	345 015	179 270	92 448
Transport	630 303	624 792	617 728
Restauration	98 953	82 862	49 063
Loisirs	-	-	-
TOTAL	**1 501 466**	**1 296 057**	**1 144 217**

► *Nouvel indicateur en 2015.*

712■ ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES D'ETABLISSEMENT

	2018	2019	2020
Subvention A.S.C	438 642	419 525	418 153
Budget de fonctionnement	73 105	73 417	76 661
TOTAL	**511 747**	**492 942**	**494 814**