

**CONVENTION D'ENTREPRISE
ELYO CENTRE-EST**

ENTRE :

La Société ELYO CENTRE-EST, dont le Siège Social est à LYON (7e) rue Renan, N° 23.

Représentée par Monsieur Patrice QUOST, Président Directeur Général

et les Organisations Syndicales énumérées ci-après

La C.F.D.T.,

La C.G.T.

La C.G.T.-F.O.,

La C.G.C.

AYANT PREALABLEMENT RAPPELE QUE

Au 1er juillet 1994, le Pôle Energie du Groupe Lyonnaise des Eaux a été réorganisé. Les sociétés STREICHENBERGER ENERGIES SERVICES, UFINER-COFRETH et SIEP ont été rassemblées au sein d'ELYO CENTRE-EST.

Les contrats de travail des salariés concernés ont été transférés dans ELYO CENTRE-EST dans le cadre de l'article L122.12 du code du travail.

Une négociation s'est engagée entre la direction de la société ELYO Centre-Est et les organisations syndicales avec pour objectif d'harmoniser les statuts, accords et usages dans le cadre de l'article L132-8 du Code du Travail. Cette convention d'Entreprise complète et précise éventuellement les dispositions du Code du Travail et des Conventions Collectives de la FG3E (Ouvriers/ETAM et Cadres)

Les parties signataires réaffirment l'importance du dialogue et de la concertation à chaque niveau de la société. Cela doit se traduire par un état d'esprit et par des actions quotidiennes, quelle que soit la position hiérarchique et la fonction occupée.

py

DP



ME
AR



AP

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Services d'intervention d'urgence :

a) Organisation :

Le Service d'Intervention d'Urgence sera organisé de préférence du vendredi au vendredi. Toutefois, en concertation avec l'encadrement et les techniciens, d'autres organisations sont possibles (Lundi-lundi, Jeudi soir-lundi matin et lundi matin-jeudi soir...).

Lorsqu'un salarié effectuera dans les premiers jours de son service d'intervention d'urgence, un nombre important d'heures d'intervention, tout devra être mis en oeuvre pour permettre son remplacement pour la durée du service d'intervention d'urgence restant.

b) Unités de Repos :

La récupération s'effectuera systématiquement le vendredi suivant la semaine de Service d'Intervention d'Urgence soit 4 Unités de repos et 3 heures de récupération (ou 4 heures selon l'horaire du salarié).

Les heures de récupération prises dans ce cadre viennent en débit ou en crédit du solde des heures à récupérer.

c) Dérogation à la règle d'un Service d'Intervention d'Urgence effectué toutes les 4 semaines :

La règle a été définie pour 1 S.I.U. effectué toutes les 4 semaines.

Lorsqu'il y aura dérogation à cette règle pendant une durée de 2 cycles continus, un coefficient de majoration sur la rémunération des Unités de Base s'appliquera rétroactivement à compter du premier cycle.

Il est encore possible de récupérer les Unités de Repos

Dans ce cas, l'unité de base sera majorée des coefficients suivants :

1,05 pour un S. U. toutes les 3 semaines

1,13 pour deux S.I.U. toutes les 4 semaines

1,19 pour trois S.I.U. toutes les 4 semaines

Il n'est pas possible de récupérer les Unités de Repos

Dans ce cas, l'unité de base sera majorée d'un coefficient prenant en compte le paiement des Unités de Repos.

,27 pour un S.I.U. toutes les 3 semaines

,35 pour deux S. U. toutes les 4 semaines

1,41 pour trois S.I.U. toutes les 4 semaines

1,47 pour quatre S. U. toutes les 4 semaines

RY

DP

*

ca 14

AMP

HF

AR
01

Les Unités de Repos acquises un jour férié seront payées ou récupérées en sus de ces coefficients.

d) Indemnisation des frais de téléphone :

Une carte PASTEL sera acquise pour chaque technicien qui est susceptible de téléphoner de son domicile. De ce fait, plus aucun paiement ne sera réalisé au titre des remboursements téléphoniques sauf dans l'hypothèse où un minitel est nécessaire dans le cadre du Service d'Intervention d'Urgence. Dans ce cas, les frais afférents à la location et à l'utilisation du minitel seront remboursés.

Article 2 : Rémunération en maladie :

a) Subrogation :

La subrogation sera mise en place pour toute la société au plus tard le 1er octobre 1994. Dans la période du 1er juillet au 30 septembre 1994, une avance sera faite aux salariés ex-Cofreth sur les versements des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale qu'ils percevront directement.

b) Maintien du salaire :

Dans le cadre des dispositions de la Convention Collective, le maintien du salaire pendant la maladie s'effectuera conformément aux dispositions de l'ACOSS soit sur le net fiscal. Un salarié qui a un maintien de salaire de 100% bénéficiera d'un maintien de 100% du salaire net fiscal

c) Maintien des primes :

Les primes non représentatives de frais seront maintenues en maladie (sous réserve que le salarié les aurait perçues s'il avait travaillé), par exemple les primes de quart et Unités de Base du S.I.U...

Article 3 : Primes et Indemnités :

a) indemnité de panier :

Les dispositions de l'article 25.2 de la convention collective seront appliquées.

b) remboursement des frais de repas des salariés en mission :

Un salarié est considéré en mission lorsque pour des raisons occasionnelles, il est amené à se déplacer à plus de 20 kilomètres de son lieu de travail habituel. Dans ce cas, il est indemnisé aux frais réels sur justificatif et dans des limites raisonnables de ces frais de repas et d'hébergement.

Pour les déplacements occasionnels de moins de 20 kilomètres, les salariés bénéficieront de l'indemnité de panier s'ils en remplissent les conditions d'attribution.

PY

LB

3

ce P4

AP
HE
A.R.

c) Chèques-restaurants :

la valeur des chèques-restaurant sera de 41 F au 1-8-94 avec une part salariale de 16,5F.

ATTRIBUTION : Un chèque par jour travaillé. Les repas payés par la Société, les jours de congé, de récupération ou toute autre absence doivent être décomptés.

Les chèques restaurant sont octroyés aux salariés qui éprouvent de réelles difficultés à prendre leur repas de midi chez eux, en raison :

- de l'éloignement de leur domicile par rapport au lieu de travail
- des contraintes inhérentes aux moyens de communication
- du faible délai dont ils disposent au cours de la mi-journée

C'est le Directeur concerné qui apprécie si ces conditions sont remplies pour les nouveaux embauchés et accorde cette participation.

Bien entendu, les chèques restaurant ne peuvent se cumuler avec les indemnités de panier.

d) Prime pour les Médailles du travail et de la Chambre Syndicale :

Les montants suivants seront versés aux salariés au prorata de l'ancienneté

- Médaille d'honneur du travail :

- 20 ans	3 200 F
- 30 ans	5 500 F
- 38 ans	7 900 F
- 43 ans	9 000 F

- Médaille de la Chambre Syndicale :

- 10 ans	460 F
- 20 ans	800 F
- 25 ans	1 060 F

Article 4 : Système d'horaire :

Les horaires de travail au niveau des administratifs ou des unités techniques sont fixés par les directeurs concernés après concertation avec l'encadrement et les salariés.

Toutefois, pour le personnel administratif et en fonction des contraintes d'organisation du travail, une souplesse dans la gestion des horaires pourra être admise dans les limites suivantes :

heures d'arrivée maximum 9H le matin et 14H l'après-midi;

heures de départ 11H30 le matin et 16H30 l'après-midi.

Le respect des horaires est de la responsabilité du directeur concerné.

Une continuité du service vis à vis des clients devra être assurée de 8 H à 12H30 et de 13H30 à 18H30

py

DD

#

to

cc

19

AMP
HE

AR
J

Article 5 : Utilisation du véhicule société :

L'utilisation du véhicule société doit être réservée strictement à l'usage professionnel.

Toutefois, il est admis que les salariés peuvent utiliser le véhicule société pour le trajet domicile-lieu de travail (avec une tolérance pour les détours justifiés par une nécessité de la vie courante). De plus, le transport comme passagers de la famille directe est autorisé dans la limite des places disponibles (carte grise). La dérogation pour le retour éventuel au domicile le midi s'effectuera sous la responsabilité du directeur d'agence qui pourra la réduire dans des cas exceptionnels (lieu d'habitation très éloigné par exemple).

Lors de la prise de congé, le directeur d'agence pourra demander que le véhicule soit stationné sur le parking de l'unité technique ou de l'agence.

Des utilisations exceptionnelles pour des fins personnelles pourront être accordées par le directeur d'agence sous réserve que le salarié face l'appoint en carburant.

Si les conditions juridiques le permettent, les salariés auront la possibilité de demander le rachat de véhicule société avec priorité pour le salarié utilisateur. Ceci s'effectuera sous la responsabilité du directeur concerné qui s'assurera que chacun soit traité de manière égalitaire.

Article 6 : Heures supplémentaires :

Compte tenu de l'aspect préventif de notre activité et des modes d'organisations planifiées du travail, le recours aux heures supplémentaires (hors intervention en Service d'Intervention Urgente) doit être très exceptionnel et ponctuel. De ce fait, tout doit être mis en oeuvre pour réduire au minimum le nombre et le paiement de ces heures, notamment par une bonne planification des récupérations de ces heures.

a) Majorations :

Toutes les heures supplémentaires effectuées la nuit, le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés bénéficieront d'une majoration de 100%. Elles seront soit payés une fois et récupérées une fois, soit payées deux fois au taux de base. Ce choix sera discuté avec l'intéressé.

Cette mesure se substitue aux majorations légales prévues dans l'article 212-5 du code du travail ainsi qu'aux dispositions conventionnelles prévues par l'article 25-5 de la convention collective (servitude particulière).

b) Travail Effectif :

La définition du temps de travail effectif pour le calcul de la majoration pour heures supplémentaires est la suivante :

- . les heures de travail, les heures de délégation, de formation, le repos compensateur légal;
- . les jours fériés.

PY

DP

*

de

ca

13

AM
HE
A.R.
2/

c) Récupération des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires réalisées pourront faire l'objet de repos en remplacement du paiement de ces heures.

Ces heures de repos de remplacement ne pourront pas excéder 5 jours en cumul. De plus, lors du début de saison de haute activité (1er octobre pour le chauffage, 1er avril pour les activités de Froid et Climatisation,...) cette limite est ramenée à 1 jour.

Article 7 : Congés :

a) Congés payés :

Le calcul des congés payés s'effectuera en jours ouvrables soit 2,5 jours par mois de travail (ou périodes considérées comme équivalente par le code du travail) ce qui représente un total de 30 jours.

La période d'acquisition des congés légaux est du 1er Juin au 31 Mai.

L'analyse des droits à congés d'ancienneté se fait à la date du 31 Mai.

La période de prise de congé s'étend du 1er Juin au 31 Mai.

La prise de congés est obligatoire

24 jours ouvrables minimum doivent être pris pendant la période du 1er Juin au 31 Octobre, dont 12 jours au moins en continu (et 24 jours maximum en continu sauf les cas prévus par la loi).

Si les salariés souhaitent prendre au moins 8 jours de congés payés (y compris la 5ème semaine) entre le 31 Octobre et le 31 mai (l'accord de la hiérarchie est requis pour cette dérogation), ils ne bénéficient pas des deux jours pour fractionnement. Dans l'hypothèse où c'est l'employeur qui impose la prise de plus de 8 jours de congés en dehors de la période du 1er juin au 31 octobre, le salarié bénéficiera des jours supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues par la loi.

b) Congés supplémentaires pour jour férié:

Si un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, il sera récupéré dans la limite de 2 jours par an.

Cette récupération s'effectuera sur l'initiative du salarié avec l'accord de son responsable hiérarchique. Ces congés seront à prendre dans les six mois qui suivent leur acquisition.

c) Congés supplémentaires Cadres et assimilés-Cadres;

Les cadres bénéficient par la convention collective de 8 jours tous les deux ans.

A compter du 1er juin 1994, les cadres et assimilés-cadres bénéficieront de 5 jours ouvrés par an calculés au 31 mai au prorata éventuel de leur temps de présence.

py

A

et

ce

py

AM
HE
A.R
21

Compte tenu du changement de calcul et à titre exceptionnel, les reliquats en cours au 31 mai 1994 seront périmés à la date normale habituelle (deux ans à compter de leur date d'acquisition). Pour les droits acquis au 31 mai 1994, ils seront à prendre avant le 31 mai 1996.

d) Congés supplémentaires pour travaux de sous-sol:

Les salariés bénéficient d'un repos supplémentaire d'un jour par mois pour travaux dits de sous-sol si au moins deux des conditions suivantes sont remplies au moins 8 heures par jour et au prorata du nombre de jours d'exposition à ces conditions par rapport au nombre de jours ouvrés dans le mois :

. Unités d'exploitation

Travail en sous-sol ou en locaux sans ouverture extérieure,
Eclairage 100% artificiel,
Température ambiante supérieure à 30° C
Taux de renouvellement d'air inférieur à 25 M3/heure d'air neuf par personne,
Bruit ambiant supérieur à 85 DBA pour les locaux de travail,
Risque permanent de pollution d'air (proximité parking,...)

Usines de Traitement des Déchets :

aux critères ci-dessus s'ajoute le taux de poussière dans l'air : 10 mg de poussières inertes par m3.

Postes Administratifs :

aux critères ci-dessus s'ajoute la surface minimum par occupant, soit 3m2

Travaux de calorifuge ou/et de ramonage effectués en permanence et uniquement

e) Congés supplémentaires pour maladie d'un enfant :

Les salariés célibataires, veufs ou divorcés et ayant à charge au moins un enfant peuvent bénéficier de 2 jours rémunérés par trimestre en cas de maladie d'un enfant sur présentation d'un certificat médical. Ces deux jours pourront se cumuler au cours du trimestre suivant en cas de maladies répétées.

Ces journées ne sont pas cumulables avec les trois jours accordés par les Conventions Collectives applicables et qui concernent l'ensemble des salariés ayant des enfants à charge (article 32.5).

PY

Article 8 : Relations Sociales :

Les Relations Sociales seront organisées selon les principes suivants :

DP

es

A

ce

NG

AM

HE

A.R.
et

- Délégués syndicaux :
 - . Deux délégués par organisation syndicale plus un supplémentaire au titre de l'encadrement (article L 412-11 alinéa 3 du Code du Travail)
 - . Représentation au niveau de la société

- Comité d'Entreprise
 - Huit délégués titulaires et huit suppléants
 - Représentation au niveau de la société

- Délégués du Personnel :
 - . Une délégation pour chaque délégation territoriale plus une pour le siège social
 - . Le nombre total de délégués titulaires est au moins égal au nombre d'agences de la délégation territoriale
 - . Chaque réunion est organisée successivement dans chaque agence avec la participation du directeur d'agence concerné.

- C.H.S. C.T.
 - . Le CHSCT national est divisé en deux secteurs (les délégations 1 et 3 sont réunies)
 - . Le nombre total de délégués titulaires et suppléants est au moins égal au nombre d'agences
 - . Chaque réunion est organisée successivement dans chaque agence avec la participation d'un représentant de l'agence concerné.

Les parties signataires émettent le souhait que chaque agence soit représentée par un salarié au moins dans chaque institution représentative élue et qu'au sein d'une même unité technique, il n'y ait pas plusieurs représentants de la même institution.

Article 9 : Fonds de Solidarité :

Notre société, qui connaît un développement significatif, subit malheureusement quelques revers qui occasionnent des difficultés d'emploi pour un certain nombre de salariés. Les réussites (nouvelles affaires) n'ont pas toujours lieu dans la même agence que celle qui subit les revers (perte d'affaires). C'est pourquoi la direction a envisagé de créer un système de solidarité entre les agences évitant en cas de difficulté économique de licencier les salariés de 50 à 57 ans.

Le licenciement de ces salariés a actuellement des répercussions sociales et financières dramatiques. Au-delà de 57 ans, il existe des dispositions légales permettant de réduire les conséquences, notamment financières, de ces licenciements.

Considérant qu'il est de la responsabilité de chaque entreprise d'imaginer des solutions pour limiter ces licenciements, la société s'engage à réduire au maximum les licenciements des salariés concernés par une suppression d'emploi et âgés de 50 à 57 ans dans les conditions suivantes :

DP
A

EG
A 16

AM
ME
A
21

Le salarié doit avoir, au moment de la suppression du poste, entre 50 ans et 57 ans inclus et 5 ans d'ancienneté au moins.

Seuls sont concernés les licenciements économiques.

Ceci s'applique dans la limite de 10 % de la population totale de la société des salariés compris entre 50 et 57 ans et 3% de l'effectif de l'agence (ou du siège social) concernée.

La prise en compte d'un salarié dans ce dispositif ne peut excéder un an.

Durant cette période, tout devra être mis en oeuvre par le salarié, l'agence et le reste de la société et du groupe pour trouver une solution de reclassement interne ou externe.

Le salarié dans cette situation restera à disposition de l'établissement et pourra être affecté temporairement sur les différentes unités de l'agence.

Ce fonds de solidarité sera financé par la société.

Pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté définies ci-dessus mais ayant entre 45 et 50 ans, la procédure de licenciement ne pourra être engagée qu'après une période de trois mois courant à partir de l'information du Comité d'Entreprise de la suppression du poste.

Durant cette période, tout devra être mis en oeuvre par le salarié, l'agence et le reste de la société et du groupe pour trouver une solution de reclassement interne ou externe.

Le salarié dans cette situation restera à disposition de l'établissement et pourra être affecté temporairement sur les différentes unités de l'agence.

Article 10 : Salaires :

a) Structures de la rémunération annuelle de base

La rémunération annuelle de base des salariés non-cadres est composée du salaire mensuel de base versé sur 12 mois, de la prime de vacances versée en juin calculée conformément aux dispositions de la convention collective et du 13ème mois.

A compter du 1er janvier 1995, la rémunération annuelle de base des salariés cadres est composée du salaire mensuel de base versé sur 12 mois et de la prime de vacances versée en juin calculée conformément aux dispositions de la convention collective.

Tous les cadres pourront bénéficier, en sus de ces éléments, de primes d'objectifs ou de gratifications exceptionnelles.

b) 13ème mois :

Le 13ème mois est versé en décembre. Il est composé du salaire de base de décembre et de la prime d'ancienneté.

Un acompte sur le 13ème mois, égal à 80% de son montant brut, est versé avant le 15 décembre aux salariés payés par virement et sous certaines conditions.

P
A

EG
C
N

AR
J

AM
ME

Ce 13ème mois est dû aux salariés non-cadres ayant au moins six mois d'ancienneté au 31 décembre de l'année de versement. Pour les salariés qui ont entre 6 et 12 mois d'ancienneté, il sera versé au prorata du temps de travail effectif (tel qu'il est défini par nos conventions collectives pour l'acquisition des congés payés) par rapport à 365 jours. Pour les salariés à temps partiel, il est égal au douzième du total annuel des heures travaillées multiplié par le taux horaire au moment du versement. En cas de départ de l'entreprise, ce 13ème mois sera versé si les conditions d'ancienneté mentionnées ci-dessus sont remplies et au prorata du temps de présence effective sur l'année civile.

c) Salaire Minimum Mensuel

Un Salaire Mensuel Minimum de **6.750 F** s'appliquera à tous les salariés à temps plein ayant une ancienneté de 6 mois minimum (hors contrat d'insertion type contrat d'apprentissage, qualification...) à compter du 1er juillet 1994.

Article 11 : Dispositions Transitoires :

a) Commission de suivi

Afin d'assurer le respect de l'esprit de l'accord d'entreprise signé, les parties décident de la constitution d'une commission de suivi pendant 6 mois à compter du 1er juillet. Cette commission sera composée de membres de la direction générale et des délégués syndicaux signataires de l'accord d'entreprise ainsi que d'un délégué du personnel par délégation territoriale. Cette commission se réunira au minimum en septembre et décembre 1994. Des réunions supplémentaires pourront être organisées à la demande d'une organisation syndicale ou de la direction.

b) Chèques-restaurants :

Il sera intégré dans le salaire de base du mois d'août 1994 des salariés ex-Cofreth Saône-Rhône qui ont bénéficié du système des chèques restaurants depuis au moins 6 mois au 1-7-94 une valeur de 92 F. Cette valeur a été obtenue en prenant une base de 45 semaines à 5 jours ouvrés et un montant de prime journalière de 5,4 F, le total obtenu (1215 F) étant divisé par 13,3. Ce montant sera réduit pour tenir compte de la prime d'ancienneté (92 F divisés par le pourcentage de la prime d'ancienneté)

c) Fonctionnement des institutions représentatives du Personnel

Un protocole d'accord préélectoral sera établi ultérieurement pour préciser la mise en place des nouvelles institutions et les moyens de fonctionnement des représentants du personnel dans le cadre des dispositions de l'article 7.

Les élections au titre de la société ELYO CENTRE-EST auront lieu au plus tard en novembre 1994.

py

DP
A
e
18

A.R.
21

ME

Entre le 1er juillet et l'élection des nouveaux élus, les modalités suivantes sont adoptées pour les représentants du personnel dont le contrat a été transféré dans la société ELYO CENTRE-EST et dont le mandat a été prolongé :

- un Comité ELYO CENTRE-EST se réunira mensuellement avec les membres du Comité d'Entreprise STREICHENBERGER ENERGIES SERVICES et du Comité d'établissement UFINER-COFRETH Saône-Rhône;
- des réunions (au moins deux), par délégation territoriale, avec les délégués du Personnel STREICHENBERGER ENERGIES SERVICES et UFINER-COFRETH Saône-Rhône.;
- un Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail ELYO CENTRE-EST avec les membres du CHSCT STREICHENBERGER ENERGIES SERVICES et celui d'UFINER-COFRETH Saône-Rhône réuni en septembre ou octobre 1994.

d) Oeuvres Sociales :

Dans l'attente de la mise en place d'un nouveau Comité d'Entreprise, les dispositions provisoires suivantes sont adoptées :

- le montant du budget des oeuvres sociales pour le deuxième semestre de 1994 est de 0,6% de la masse salariale brute sur la même période.
- ce budget sera géré conjointement par la direction avec les membres du Comité ELYO CENTRE-EST tel qu'il est défini ci-dessus.

Le montant du budget pour 1995 sera discuté avec le Comité d'Entreprise élu en novembre 1994 en fonction des actions précises définies par celui-ci.

e) Augmentations de salaires du 2ème semestre 1994

Les augmentations suivantes de salaires (accords signés pour le deuxième semestre 1994 au sein de STREICHENBERGER ENERGIES SERVICES et UFINER-COFRETH) s'appliqueront :

- Salariés Ouvriers/ETAM :

1 % d'augmentation générale au 1er septembre 1994 pour les salariés ex-STREICHENBERGER ENERGIES SERVICES

1 % d'augmentation générale au 1er octobre 1994 pour les salariés ex-UFINER-COFRETH

- Salariés cadres ex-UFINER-COFRETH non-annualisés :

au 1er octobre 1994 :

1 % pour les salariés cadres dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 190 KF

0,5 % pour les salariés cadres dont la rémunération annuelle est supérieure à 190 KF

Il est convenu qu'une réunion sur les salaires pour l'année 1995 sera organisée en novembre 1994 pour discuter des mesures générales et individuelles, leurs dates d'application, le budget gratifications exceptionnelles...

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures: A.M., H.E., A.R.]

f) Dispositions diverses :

Les dispositions concernant la Sécurité, la Formation, les Entretiens d'Appréciation, le 1% Logement, la Participation, l'Intéressement et le Plan d'Epargne Entreprise feront l'objet de présentation ou de consultation auprès des instances représentatives concernées selon les règles légales.

Une négociation spécifique sur le Travail posté sera engagée dans le deuxième semestre 1994.

Sous réserve de modifications des dispositions légales concernant la pré-retraite progressive à mi-temps FNE, une négociation sur ce sujet s'engagera dans les prochains mois pour mettre en place un accord à compter du 1er janvier 1995.

Article 12 :

Cette convention d'entreprise pourra être modifiée ou dénoncée dans le respect des règles fixées par le code du Travail.

Le présent accord sera déposé par la Direction auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Lyon et du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 7 juillet 1994,

Pour la société,
P. QUOST



Pour la C.F.D.T.



Pour la C.G.T.



Pour la C.G.T.-F.O.

Pour la C.G.C.

