



CONVENTION D'ETABLISSEMENT
ELYO Direction Régionale MIDI OCEAN
SUEZ ENERGIE SERVICES

JHV BC
JTC ✓
①) PE



CONVENTION D'ETABLISSEMENT
ELYO Direction Régionale MIDI OCEAN
SUEZ ENERGIE SERVICES

Entre :

La Direction Régionale ELYO MIDI OCEAN – SUEZ ENERGIE SERVICES
sise à PESSAC (33605), Parc Technologique – 23, Avenue Léonard de Vinci,

Représentée par **Monsieur Olivier DEGOS – Directeur de Région**

Et :

Les Organisations Syndicales énumérées ci-après :

- la CFDT représentée par Monsieur DULAU
- la CFTC représentée par Monsieur CHEVALIER
- la CGC-CFE représentée par Monsieur VAISSIER
- la CGT représentée par Monsieur CODINA
- la FO représentée par Monsieur ESTEBAN

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE QUE :

JMV RC
JTC JCO
OD PE



La Convention d'Etablissement a vécu une dizaine d'années, les partenaires sociaux ont décidé de la réactualiser en modifiant et intégrant certains éléments.

Cette Convention d'Etablissement complète, précise éventuellement les dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective Nationale des Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres de l'Exploitation d'Equipements Thermiques et de Génie Climatique du 7 février 1979.

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

Il a été convenu ce qui suit :

ELYO MIDI OCEAN – SUEZ ENERGIE SERVICES

CONVENTION D'ETABLISSEMENT



JIV
JTC
09
BC
10
PF



SOMMAIRE

1 – STRUCTURE DE REMUNERATION	6
1 – 1 – SALARIE NON CADRE	6
1 – 2 – SALARIE CADRE.....	6
2 – PRIMES ET INDEMNITES LIEES A L'ACTIVITE	7
2 – 1 – PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX FRAIS DE REPAS	7
2 – 2 – REMBOURSEMENT DES FRAIS DE REPAS DES SALARIES EN MISSION.....	7
2 – 3 – HEBERGEMENT/GRANDS DEPLACEMENTS.....	8
2 – 4 – TICKETS RESTAURANT.....	8
2 – 5 – FRAIS DE TELEPHONE POUR LES OPERATIONNELS	8
2 – 6 – CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR TRAVAUX DE SOUS-SOL	8
2 – 7 – DOUCHES, SALISSURES, TRAVAUX SALISSANTS POUR LE PERSONNEL POSTE OU AFFECTE DE FAÇON PERMANENTE ET LE PERSONNEL ITINERANT	9
3 – HORAIRES DE TRAVAIL.....	10
3 – 1 – HORAIRE COLLECTIF	10
3 – 2 – PERSONNEL DES SERVICES GENERAUX ET ADMINISTRATIFS	10
4 – HEURES SUPPLEMENTAIRES HORS SERVICE D'INTERVENTION D'URGENCE.....	11
4 – 1 – GENERALITES	11
4 – 2 – MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES EXCEPTIONNELLES	11
4 – 3 – RECUPERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	11
4 – 4 – TRAVAIL EFFECTIF	12
4 – 5 – REPOS COMPENSATEUR OBLIGATOIRE	12
5 – SERVICE D'INTERVENTION D'URGENCE.....	13
6 – VEHICULES DE SERVICE	14
6 – 1 – MISE A DISPOSITION DE VEHICULES DE SERVICE	14
6 – 2 – AUTORISATION D'UTILISATION DES VEHICULES DE SERVICE A TITRE PERSONNEL POUR LES SALARIES ATTRIBUTAIRES.....	14
6 – 3 – CONTRAVENTIONS	15
6 – 4 – POINTS PERMIS	15
7 – CONGES/ABSENCES REMUNEREES.....	16
7 – 1 – CONGES PAYES	16
7 – 2 – FRACTIONNEMENT DU CONGE PRINCIPAL.....	16
7 – 3 – CONGES SUPPLEMENTAIRES CADRES ET NON CADRES (NIVEAU 9)	16
7 – 4 – RECUPERATION POUR JOURS FERIES.....	17
7 – 5 – ABSENCES REMUNEREES : ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT D'UN ENFANT.....	17
8 – REMUNERATION EN MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MATERNITE.....	18
8 – 1 – SUBROGATION	18
8 – 2 – MAINTIEN DU SALAIRE	18
9 – MEDAILLES DU TRAVAIL.....	19
9 – 1 – MODALITES D'OBTENTION DES MEDAILLES DU TRAVAIL	19
9 – 2 – MONTANT DES MEDAILLES DU TRAVAIL	19



10 – DISPOSITIONS DIVERSES.....	20
10 – 1 – DON DU SANG	20
10 – 2 – SAUVETEUR SECOURISTE.....	20
10 – 3 – VETEMENTS DU TRAVAIL	20
11 – MESURES DE SOLIDARITE EN FAVEUR DE L’EMPLOI	21
11 – 1 – MESURES EN CAS DE PERTE DE CONTRATS APPLICABLES AU PERSONNEL AGE DE 45 A 60 ANS.....	21
12 – DOTATION DES ŒUVRES SOCIALES DU COMITE D’ETABLISSEMENT	22
13 – COMMISSION DE SUIVI ET D’INTERPRETATION.....	22
14 – DATE D’APPLICATION.....	22
15 – CHAMP D’APPLICATION DE LA CONVENTION	22
16 – DUREE – DENONCIATION	22
17 – REVISION - MODIFICATIONS	23
18 – DEPOT LEGAL	23

JAV
JTC
OD
BC
JCO
PE



1 – Structure de rémunération

1 – 1 – Salarié Non Cadre

La rémunération annuelle de base est composée :

- du salaire mensuel de base versé sur 12 mois,
- d'une prime de vacances versée en Juin et calculée conformément aux dispositions de la Convention Collective,
- du 13^{ème} mois versé en Décembre.

Le 13^{ème} mois est composé du salaire de base de Décembre et de la prime d'ancienneté conventionnelle et, n'entre pas dans le salaire de référence pour la valorisation des congés. Il est versé au prorata pour le personnel ayant acquis une ancienneté d'au moins 6 mois de travail effectif au moment du versement. Au terme du maintien de salaire à 100% lors d'un arrêt de travail, le 13^{ème} mois est calculé prorata temporis.

1 – 2 – Salarié Cadre

La rémunération annuelle de base est composée :

- d'un salaire mensuel de base versé sur 12 mois,
- de la prime de vacances versée au mois de Juin calculée suivant les dispositions de la Convention Collective,
- en règle générale, sauf cas particuliers, d'une part variable en fonction des performances de l'entreprise et des résultats individuels obtenus.

Les salariés Cadres ne bénéficient ni d'un 13^{ème} mois, ni d'une prime d'ancienneté.



2 – Primes et indemnités liées à l'activité

2 – 1 – Participation de l'employeur aux frais de repas

2 – 1 – 1 – Personnel posté ou affecté de façon permanente sur un site

Attribution d'un panier à taux plein ou à taux réduit selon les critères exprimés à l'article 25.2 de la Convention Collective Nationale.

Dans le cas d'obligation d'adhésion à des restaurants d'entreprise chez nos clients, le montant des remboursements sera examiné et défini au cas par cas.

2 – 1 – 2 – Personnel Itinérant et Responsables d'Unité

Le personnel itinérant et les responsables d'unité sont normalement, selon nécessité, équipés d'un véhicule de service qui leur est attribué dans le cadre de leurs fonctions, élargi aux commodités et facilités telles que définies à l'article 8 de la présente convention.

EN DEROGATION à l'article 25.2 de la Convention Collective Nationale, il est convenu que sera appliqué à l'ensemble du personnel itinérant et aux responsables d'unité sans exception, un demi-panier (valeur Convention Collective Nationale) au-delà de 3 heures consécutives de travail effectif (hors heures d'intervention d'astreinte) dans la limite d'un demi-panier par jour. Ce montant sera réévalué en fonction des évolutions FG3E.

EN AUCUN CAS, le versement de cette indemnité ne pourrait se cumuler avec une indemnité de même nature (remboursement du forfait repas, repas pris en charge par l'entreprise lors de grands déplacements, participation de l'employeur au service de restauration chez un client).

2 – 2 – Remboursement des frais de repas des salariés en mission

Un salarié est considéré en mission lorsque pour des raisons professionnelles, il est amené à se déplacer au-delà de 20 kilomètres de son secteur habituel de travail.

Les critères retenus sur l'application de cette disposition seront notamment le coût, la distance, le temps, la sécurité au travail afin de regagner le domicile pour le déjeuner.

Le règlement d'un éventuel litige s'effectuera en concertation avec la hiérarchie. Il conviendra éventuellement en cas de difficultés persistantes d'établir une cartographie des affaires.

Dans ce cas, il est indemnisé sur la base d'un forfait de 12 euros (valeur au 1^{er} janvier 2008). La revalorisation de son montant sera réexaminée annuellement à la même période.

Cette disposition est retenue pour tenir compte des obligations du Code de la Sécurité Sociale, imposant en cas de non forfaitisation, de soumettre à charges sociales et fiscales une partie des remboursements dans le cadre des « AVANTAGES EN NATURE ».

Ce remboursement forfaitaire aux frais de repas s'établit sur présentation de note de frais explicitant la réalité de la mission. Ce montant pourra être réexaminé pour des cas exceptionnels, lors de déplacements en saison dans des « stations touristiques ».



2 – 3 – Hébergement/Grands déplacements

Remboursement aux frais réels, dans la mesure où les montants engagés restent raisonnables. Il est parallèlement versé une indemnité conventionnelle d'éloignement selon les critères exprimés par la Convention Collective Nationale.

2 – 4 – Tickets Restaurant

Attribution d'un chèque restaurant au personnel sédentaire administratif, diminué des repas pris en charge par la Société, des jours d'absences (congs, récupération, maladie, JRTT, etc...). L'article 3 du décret du 22 décembre 1967 exclut du bénéfice des titres restaurant le repas pris avant ou après la journée normale de travail, quelle que soit l'amplitude de la durée de celle-ci. Afin de bénéficier des titres restaurant, la pause déjeuner doit être comprise dans son horaire de travail et non à la fin de celui-ci.

Bien entendu, les tickets restaurant ne peuvent se cumuler avec les primes de panier ou autres remboursements de même nature.

La valeur des tickets restaurant s'élève à 8 euros (valeur au 1^{er} janvier 2007), avec une participation des salariés à hauteur de 40 % de la valeur totale du titre.

2 – 5 – Frais de téléphone pour les opérationnels

Dans le cas où l'entreprise, par nécessité de service, imposerait à un salarié de conserver à son domicile un poste téléphonique spécifique, ou tout autre système de communication (Minitel, télégestion, etc...), l'abonnement et les communications y afférentes seront pris en charge par la société et remboursés sur note de débours.

2 – 6 – 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 :

① 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...).

JW
JTC
BC
JCO
PE

② Unités de traitement des déchets

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

③ Postes Administratifs

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

④ Travaux de calorifuge ou/et de ramonage

Travaux effectués en permanence et uniquement.

2 – 7 – Douches, salissures, travaux salissants pour le personnel posté ou affecté de façon permanente et le personnel itinérant

Le personnel itinérant est normalement, selon nécessité, équipé d'un véhicule de service qui lui est attribué dans le cadre de sa fonction, élargi aux commodités et facilités telles que définies à l'article 8.

En dérogation à l'article 25.3 de la Convention Collective Nationale, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Attribution à tout le personnel posté, affecté ou itinérant, d'une indemnité forfaitisée, dite de travaux salissants pour une valeur unitaire de 2.5 euros (valeur au 1^{er} janvier 2008) :

- au nombre maximal de 2 par semaine (pour 2 jours x 4 heures de travail effectif journalier),
- au nombre de 1 par semaine (pour 1 jour x 4 heures de travail effectif journalier),

sans pour autant que le total annuel ne puisse dépasser 94 primes.

L'attribution de cette prime se substitue à l'article 25.3 de la Convention Collective Nationale traitant des primes de douches et travaux salissants.

Cette dérogation pourrait être réexaminée en concertation avec les Instances Représentatives du Personnel, dans le cadre d'obtention de nouvelles affaires pour lesquelles un prestataire extérieur assurerait le nettoyage des vêtements de travail.

3 – Horaires de Travail

Dans le cadre de ses prérogatives, il appartient à l'employeur d'organiser le temps de travail.

La répartition de l'horaire hebdomadaire sera définie par les directions d'agences et de Siège et présentée au Comité d'Etablissement conformément à la législation en vigueur, pour avis.

Les parties conviennent de se reporter à l'Accord sur la Réduction du Temps de Travail ainsi qu'aux accords spécifiques en vigueur sur certains sites.

3 – 1 – Horaire collectif

L'horaire collectif est affiché sur les panneaux prévus à cet effet, ainsi que dans les véhicules de service.

3 – 2 – Personnel des Services Généraux et Administratifs

Malgré les exigences de nos activités et les contraintes d'organisation du travail, une souplesse dans la gestion des horaires pourra être admise dans les limites suivantes pour le personnel des services généraux et administratifs :

- heures d'arrivée maximum
 - Le matin : 9 heures
 - L'après-midi : 14 heures

- heures de départ minimum
 - Midi : 12 heures
 - Soir : 17 heures
 - Et le vendredi soir : 16 heures

Une coupure obligatoire d'une heure devra être respectée pour le déjeuner entre 12 heures et 14 heures.

Le respect des horaires est de la responsabilité du Directeur concerné qui s'assurera de la continuité des services de 8 heures à 18 heures le soir.

Le cadre ainsi défini ne fait pas d'obstacle à la mise en oeuvre d'horaires personnalisés permanents ou ponctuels pour le personnel des services généraux et administratifs qui s'accompagne nécessairement d'un suivi individuel que tiendra le salarié et qu'il soumettra à la hiérarchie pour tout dépassement ouvrant droit à régularisation.



4 – Heures supplémentaires Hors Service d'Intervention d'Urgence

Compte tenu de l'aspect préventif de notre activité et des modes d'organisation planifiés du travail, le recours aux heures supplémentaires (hors période Service Intervention d'Urgence) doit être exceptionnel et ponctuel.

De ce fait, tout doit être mis en œuvre pour réduire au maximum le nombre et le paiement de ces heures.

4 – 1 – Généralités

En règle générale, les heures supplémentaires sont récupérées de façon prioritaire. Les heures supplémentaires sont décomptées dans le cadre des accords collectifs relatifs à la durée du travail. Toutefois, en accord entre le salarié et sa hiérarchie, elles pourront être, de façon exceptionnelle, payées pour tenir compte de spécificités propres à certaines situations.

4 – 2 – Majorations pour heures supplémentaires exceptionnelles

Les heures supplémentaires exceptionnelles effectuées à la demande de la hiérarchie de nuit, le dimanche et les jours fériés seront majorées de 100 %.

Ces heures seront soit :

- récupérées 2 fois,
- récupérées 1 fois et payées 1 fois,
- payées 2 fois.

Le choix du règlement sera arrêté en concertation entre le salarié et la hiérarchie.

Cette disposition se substitue à l'article 25.5 de la Convention Collective Nationale étant entendu que les heures majorées à 100 % ne sont pas cumulables avec d'autres majorations à 25 %, 50 %...

4 – 3 – Récupération des heures supplémentaires

Les récupérations ne pourront excéder **5 jours, en cumul**. De plus, lors de la période de haute activité (Mise en service du chauffage, mise en service de la climatisation et périodes d'arrêts comptables), cette limite sera ramenée à **1 jour** sauf cas d'exception.

L'organisation de la récupération est définie en concertation avec la hiérarchie. Les récupérations devront être effectuées dans un délai maximum de 3 mois.

Dans l'hypothèse où le compteur d'heures à récupérer excéderait 35 heures, il conviendrait d'organiser dans les meilleurs délais la prise effective de ces heures.



4 – 4 – Travail effectif

La Commission de Suivi de la réduction du temps de travail a établi un tableau de synthèse de la notion de temps de travail effectif notamment s'agissant du calcul des heures supplémentaires (tableau joint en annexe).

4 – 5 – Repos Compensateur Obligatoire

La détermination du repos compensateur est soumise à l'application de la législation en vigueur.

JAV
JTC
OD
BC
JCO
PE



5 – Service d'Intervention d'Urgence

Toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale et de l'accord national ELYO sur le traitement du Service d'Intervention d'Urgence en date du 5 novembre 2003 portant sur l'organisation du travail et notamment des S.I.U. s'appliquent, sauf dispositions complémentaires définies dans le présent article.

Le Service Intervention d'Urgence (S.I.U.) sera organisé de préférence du lundi au lundi soit 7 jours consécutifs, ceci afin de permettre aux techniciens de démarrer cette période après un week-end de repos.

La répartition du nombre de rotations se fera de façon équitable pour le personnel concerné.

La règle générale établie est de **1 S.I.U. toutes les 4 semaines minimum**, sauf cas exceptionnel soumis à la Direction.

L'organisation du Service d'Intervention d'Urgence est du ressort de la Direction des Agences.

Il est convenu par ailleurs, de consulter le Comité d'Etablissement pour avis ou à défaut les délégués du personnel sur :

- les cas particuliers en dérogation à l'organisation standard,
- toutes nouvelles formes d'organisations des S.I.U. qui sont à mettre en œuvre et qui résultent :
 - De contrats spécifiques de sites ou de marchés à caractère particulier,
 - D'évolution de structures techniques dans l'organisation des Agences ou Etablissement,
 - D'évolution des techniques de communication,
 - Etc.

Il est convenu par ailleurs que seront appliquées les dispositions suivantes :

- les heures d'intervention en S.I.U. effectuées la nuit (entre 21 h 00 et 05 h 00), le dimanche et, un jour férié ou un pont fixe seront majorées de 100 % en substitution des majorations légales d'heures supplémentaires.
Ces heures seront payées par principe sauf à la demande expresse du salarié de les voir récupérées.
- les techniciens en S.I.U un jour férié bénéficieront d'une récupération égale à l'horaire contractuel de ce jour férié sans préjudice des dispositions de l'article 7-4 de la présente convention.
- Les modalités d'organisation du S.I.U seront élaborées en concertation entre les Directions d'Agence et les partenaires sociaux de chaque agence.



6 – Véhicules de Service

6 – 1 – Mise à disposition de véhicules de service

Les véhicules de service sont mis à disposition des salariés dans le cadre de leur activité et exclusivement dans ce cadre.

Il est rappelé que le salarié est responsable :

- de l'état et du contenu du véhicule,
- ainsi que de la carte carburant.

Cette utilisation s'effectue durant les horaires de travail habituels des salariés concernés pour les déplacements justifiés, pour les besoins de service entre l'Agence, les Unités Techniques et les lieux relatifs à notre activité.

En outre, cette utilisation s'effectue également en dehors des horaires habituels de travail pour les mêmes lieux et les mêmes motifs, soit dans le cadre du Service d'Intervention d'Urgence ou d'interventions dûment justifiées par les besoins de service.

6 – 2 – Autorisation d'utilisation des véhicules de service à titre personnel pour les salariés attributaires

L'utilisation, à titre personnel, de véhicules de service ELYO Direction Régionale MIDI OCEAN – SUEZ ENERGIE SERVICES est autorisée dans les cas et modalités suivants :

⇒ En général

Sur les trajets aller et retour - Domicile - Lieu de Travail.

⇒ À titre exceptionnel

En dehors des horaires de travail et dans la mesure où le véhicule est utilisé **dans un rayon maximum de 10 km** à partir du domicile considéré du salarié justifié par les nécessités de la vie courante.

A titre exceptionnel, à partir des lieux de travail des salariés sur le trajet retour -lieu de travail - domicile, lorsqu'il y a interruption sur ce trajet, dans la mesure où le technicien concerné utilise le véhicule dans un rayon ne devant pas excéder 10 km du trajet de retour habituel.

Utilisation durant les week-ends, fêtes légales, ponts autorisés, les jours de réduction du temps de travail et de congés payés dans la limite de 10 km :

Toute utilisation est soumise à accord de la hiérarchie pour une utilisation sortant du cadre défini ci-dessus. La Direction peut demander le rapatriement du véhicule de

JTC
BC
PE



service sur l'Agence pendant les congés, arrêt maladie, etc. afin de faire face à des nécessités ou pour des raisons de protection et de sécurité.

Il est rappelé que l'utilisation à titre personnel du véhicule de service reste sous l'entière responsabilité du salarié, que ce véhicule est conduit exclusivement par un salarié de l'entreprise.

L'utilisation des véhicules de service s'effectue impérativement dans le respect du Code de la Route.

Il est rappelé qu'il s'agit de véhicule deux places et qu'en aucun cas ce véhicule ne peut accueillir plus de deux personnes. Il est interdit de transporter des enfants de moins de 12 ans dans ce véhicule et également d'installer des systèmes « sièges enfants » (cosy...).

Par ailleurs, le salarié doit s'assurer de façon permanente de la protection des valeurs de l'entreprise qui lui sont confiées et placées sous sa responsabilité, tels que bons de commandes, cartes de crédit, matériels très onéreux et convoités auxquels il convient d'apporter toute attention particulière.

6 – 3 – Contraventions

Elles sont légalement à la charge du salarié en intégralité.

6 – 4 – Points Permis

Pour l'ensemble du personnel, à l'occasion de la perte de points permis suite à l'utilisation dans le cadre professionnel, la Société participera à hauteur maximum de 320 euros aux frais de stage à la première demande du salarié.

Au-delà, cette participation se fera en concertation avec la hiérarchie. Les jours d'absence au stage seront pris par le salarié sur ses congés payés, JRTT, heures de récupération...

JM
JTC
OD
BC
SCD
PE



7 – Congés/Absences rémunérées

7 – 1 – Congés payés

Le calcul des congés payés s'effectue en jours ouvrables soit 2,5 jours par mois de travail, ce qui représente 30 jours au total, auxquels s'ajoutent les congés conventionnels d'ancienneté. La période d'acquisition des congés légaux s'entend du 1^{er} Juin au 31 Mai de l'année suivante.

⇒ LA PRISE DE CONGES EST OBLIGATOIRE.

Afin d'éviter tout report des congés payés d'un exercice sur l'autre, un planning prévisionnel sera établi par Direction/Agence/Site en fonction des souhaits formulés par les salariés au plus tard :

- au 15 septembre pour la période du 1^{er} novembre au 28 février,
- au 15 décembre pour la période du 1^{er} mars au 30 juin,
- au 15 avril pour la période du 1^{er} juillet au 31 octobre.

Après avoir collecté au préalable l'ensemble des demandes Direction/Agence/Site/Unité, selon le planning ci-dessus exposé, l'accord de la hiérarchie doit être donné dans un délai d'un mois. Sans réponse au terme de ce délai, la demande du salarié sera considérée comme acquise sauf circonstances exceptionnelles.

Le report des congés payés n'est pas toléré sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

7 – 2 – Fractionnement du congé principal

Application de la Convention Collective Nationale et de l'article L 223-8 du Code du Travail.

- Période dite estivale de prise de congés : 1^{er} mai – 31 octobre
- Période dite hivernale de prise de congés : 1^{er} novembre N – 30 avril N+1

Calcul des jours de congés supplémentaires dits « congés de fractionnement » (Rappel du Code du Travail) :

Fraction du congé principal pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, c'est-à-dire la période du 1^{er} novembre au 30 avril N+1.

- supérieure à 6 jours ouvrables : 2 jours de congés de fractionnement
- comprise entre 3 et 5 jours ouvrables : 1 jour de congé de fractionnement

7 – 3 – Congés supplémentaires Cadres et Non Cadres (Niveau 9)

Les Cadres et les Non Cadres (Niveau 9), bénéficieront de 6 jours ouvrables par an, calculés au 31 Mai au prorata de leur temps de présence, sur la base des congés payés principaux.

JIV BC
JTC 20
OD PE



Cette disposition vise à compenser la sujétion liée aux dépassements d'horaires, en substitution de tout paiement d'heures supplémentaires à l'exception des heures effectuées en Service d'Intervention d'Urgence.

Cette semaine de congés supplémentaires Cadres et Non Cadre Niveau 9 exclut toute demande de congés liés au fractionnement du congé principal.
Cette disposition se substitue à l'application de la Convention Collective Nationale.

7 – 4 – Récupération pour Jours Fériés

En cas de jours fériés qui coïncident avec un Samedi ou un Dimanche, l'ensemble du personnel d'ELYO Direction Régionale MIDI OCEAN – SUEZ ENERGIE SERVICES bénéficie de la récupération de ces jours fériés dans la limite de 2 jours par année civile.

Dans le cas d'une année exceptionnelle de plus de 2 jours fériés tombant un Samedi ou un Dimanche, il y aura négociation entre la Direction et le Comité d'Etablissement.

Aucun report d'une année sur l'autre ne sera accepté. D'une façon générale ces récupérations de jours fériés ne devront pas être prises par anticipation sur une durée supérieure à 1 mois et devront être récupérées au plus tard dans les 2 mois suivant l'événement.

Conformément à l'article 38.4, alinéa 2 de la Convention Collective Nationale, les salariés du groupe II.1 et II.2 bénéficient de la récupération de tous les jours fériés.

7 – 5 – Absences rémunérées : Absences pour maladie ou accident d'un enfant

L'ensemble du personnel ayant au moins un enfant fiscalement à charge de moins de 16 ans, peut bénéficier de deux jours d'absence rémunérés, par trimestre et non cumulables sur plus d'un semestre, en cas de maladie ou accident d'un enfant sur présentation d'un certificat médical.

Ces jours ne sont pas cumulables avec les trois jours accordés par les Conventions Collectives applicables.

JIV
JFC
OD
BC
JCO
PE



8 – Rémunération en maladie, accident du travail, maternité

8 – 1 – Subrogation

La subrogation est la substitution dans un rapport juridique d'une personne à une autre.

Lors d'un arrêt de travail pour raison médicale, l'employeur qui maintient le salaire du salarié est subrogé dans les droits du salarié et perçoit directement les indemnités journalières de Sécurité Sociale. **La subrogation n'est pas une obligation légale.**

La subrogation est mise en place pour tout l'établissement.

Cette subrogation s'exerce sur la durée de maintien du salaire par l'entreprise et s'applique selon les Dispositions de la Convention Collective Nationale en vigueur.

8 – 2 – Maintien du salaire

- Maladie et Accident Professionnel

Le maintien de salaire s'effectuera conformément aux dispositions conventionnelles.

Un salarié bénéficiant d'un maintien de salaire à 100 % bénéficiera d'un maintien de 100 % de son salaire brut de base et de sa prime d'ancienneté.

Au-delà de la phase de maintien à 100%, le relais sera pris par l'organisme de prévoyance selon les modalités fixées par le contrat et sur la base de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

- Maternité

Modalités :

Application de la Convention Collective Nationale.

Durée :

La durée d'indemnisation ne pourra excéder 14 semaines hors repos pathologique, ce dernier étant assimilé aux Conditions « Maladie ».

- Paternité

Application des dispositions légales et réglementaires.

JPV
JTC
BC
SC
PF



9 – Médailles du Travail

9 – 1 – Modalités d'obtention des Médailles du Travail

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps passé dans le Groupe.

Il n'y a pas de rétroactivité pour l'octroi de la Médaille ELYO (*ex Génie Climatique*) notamment pour les salariés repris (hors Groupe).

En revanche, en cas de création d'une nouvelle prime, les conditions d'attribution seront examinées à cette occasion.

Les Médailles seront remises dans chaque Agence au cours des réunions annuelles d'Agence.

Les démarches liées à l'attribution des Médailles d'Honneur du Travail restent à l'initiative de chaque salarié qui devra constituer son dossier.

La libéralité sera accordée lorsque la personne ne sera plus présente aux effectifs pour les motifs suivants : retraite, mutation dans la société ou dans le Groupe, longue maladie, licenciement économique.

Le montant des différentes primes ci-dessus mentionné suivra les évolutions du Groupe en la matière.

9 – 2 – Montant des Médailles du Travail

9.2.1. Médailles ELYO (*ex Génie Climatique*) *

- 10 ans - BRONZE :	prime d'un montant de 105 euros
- 20 ans - ARGENT :	prime d'un montant de 170 euros
- 25 ans - VERMEIL :	prime d'un montant de 253 euros
- 30 ans – OR :	prime d'un montant de 330 euros

* Il est rappelé que le montant de ces primes est soumis à cotisations sociales.

9.2.2. Médailles d'Honneur du Travail

- 20 ans – ARGENT :	prime d'un montant de 545 euros
- 30 ans – VERMEIL :	prime d'un montant de 915 euros
- 35 ans – OR :	prime d'un montant de 1.375 euros
- 40 ans – GRAND OR :	prime d'un montant de 1.525 euros



10 – Dispositions diverses

10 – 1 – Don du sang

Une autorisation d'absence rémunérée sera accordée au salarié qui en fera la demande pour un don de sang dans un Centre de Transfusion sanguine dans la limite d'une demi-journée.

Le salarié devra fournir un justificatif.

10 – 2 – Sauveteur Secouriste

La Direction souhaite s'associer au développement des actions de sécurité, une prime pour l'obtention du Brevet de Secouriste ou Sauveteur d'un montant de 100 euros sera accordée au salarié.

Il est rappelé que cette prime est soumise aux cotisations sociales.

10 – 3 – Vêtements du Travail

Attribution suivant la procédure en vigueur.



11 – Mesures de solidarité en faveur de l'emploi

11 – 1 – Mesures en cas de perte de contrats applicables au personnel âgé de 45 à 60 ans

Les pertes de contrats importants de type multi-services technique ou industrie risquant de conduire à des conséquences graves économiques et sociales pour la catégorie des salariés âgés de plus de 45 ans, notre société a pris l'engagement de mettre en œuvre les mesures suivantes :

11 – 1 – 1 – Pour les salariés âgés de 45 à 50 ans

Pour les salariés entre 45 et 50 ans, ayant une ancienneté d'au moins 5 ans au moment de la suppression de poste, la procédure de licenciement ne pourra être engagée qu'après une période de trois mois courant à partir de l'information du Comité d'Etablissement de la suppression du poste.

Durant cette période, tout devra être mis en œuvre par la société 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 différentes unités de l'Agence.

11 – 1 – 2 – Pour les salariés âgés de 50 à 60 ans

La société s'engage à réduire au maximum les licenciements des salariés concernés par une suppression de poste.

Le salarié concerné devra avoir une ancienneté d'au moins 5 ans.

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

Durant cette période, tout devra être mis en œuvre par le salarié, l'Agence et le reste de la société ainsi que du Groupe pour trouver une solution de reclassement interne ou externe.

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

Cette clause s'applique dans la limite de 10 % de la population totale de la société compris entre 50 et 60 ans et 3 % de l'effectif de l'Agence, établissement ou Direction Régionale.

Dans ces deux cas, seuls sont concernés les licenciements économiques.

JW
JTC
OD
BC
SCD
PF



12 – Dotation des œuvres sociales du Comité d’Etablissement

Il est convenu que la dotation aux œuvres sociales du Comité d’Etablissement s’élève à 1 % de la masse salariale brute (cf. Déclaration Annuelle des Données Sociales (16A)).

13 – Commission de suivi et d’interprétation

Afin d’assurer le respect et l’esprit de cette convention, les parties décident de la mise en œuvre d’une commission de suivi et d’application de la présente convention.

Cette commission composée des membres signataires de la convention se réunira en cas de divergence d’interprétation du présent texte ou à la demande d’un des membres signataires de la convention.

En cas de litige sur un problème spécifique, des réunions exceptionnelles seraient organisées avec la collaboration d’une personne habilitée dans le domaine précis du litige.

14 – Date d’application

La présente convention s’applique à compter du mois suivant sa signature.

15 – Champ d’application de la convention

La présente convention d’établissement régit pour l’ensemble du personnel, les statuts et accords des salariés ELYO Direction Régionale MIDI OCEAN – SUEZ ENERGIE SERVICES relevant de la Convention Collective Nationale des Equipements Thermiques à la date de signature de la présente convention.

16 – Durée – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des parties signataires avec un préavis minimum de 6 mois sous peine de nullité. Ce préavis sera donné à toutes les parties signataires par pli recommandé avec avis de réception.

Toutefois, les dispositions de la présente convention continueront à produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l’expiration du délai de préavis ci-dessus indiqué.

La dénonciation par un des syndicats des salariés signataires ne fera pas obstacle à son maintien en vigueur.



17 – Révision - Modifications

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte du présent accord fera l'objet d'un avenant signé entre les parties.

18 – Dépôt légal

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

Fait en 7 exemplaires,
A Pessac,
Le 21 novembre 2007,
dont un exemplaire original a été remis à chacune des parties signataires.

JPV
JTC
07)
BC
JG
PF



Pour la Direction Régionale
d'ELYO MIDI OCEAN – SUEZ ENERGIE SERVICES

Monsieur Olivier DEGOS

Pour la CFDT

Monsieur Jacques DULAU

Pour la CFTC

Monsieur Bruno CHEVALIER

Pour la CGC-CFE

Monsieur Jean-Paul VAISSIER

Pour la CGT

Monsieur Jean Marc CODINA

Pour la FO

Monsieur Patrick ESTEBAN

ANNEXE

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

TEMPS	Loi	Convention Collective Nationale	Accord ARTT	Rémunération	Imputation sur le contingent H.S.	Observations / tps effectif
Temps de travail : temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations (inclus art.43.2 CCN)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	-
Temps de pause (sans repas)	Non	Non	Non	...	Non	Oui, certaines pauses / usages
Temps de repas	Non	Non	Non	Non	Non	Oui, certains / usages
Temps de douche	Non	Non	Non	Oui	Non	Oui, certains / usages
Temps d'habillage et de déshabillage (applicable à compter du 1/1/2001)	Non, possibilité de prévoir une contrepartie en repos ou pécuniaire depuis loi du 19/01/2000	Non	Non, contrepartie dans le cadre du maintien du salaire 39h/35h	Oui	Non	-
Temps de relève ou Temps de passage de consignes	---	---	Oui	Oui	Oui	-
Temps de trajet :						
- en SIU (art. 43-3 CCN)	---	Oui	Oui	Oui	Oui	Depuis le départ du domicile sauf cas particuliers -
- hors SIU	Non	Non	Non	Non	Non	
- domicile / travail	Non	Non	Non	Non	Non	
Temps de travail hors programmation	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	-
Temps d'intervention en SIU ou astreinte	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	-
Temps d'astreinte hors intervention si le salarié est à son domicile	Non	Non	Non	Oui, de façon forfaitaire	Non	-