



ACCORD D'ADAPTATION

Entre La société ELYO, 235 avenue Georges Clémenceau, 92 000 NANTERRE
représentée par MM SEJOURNE et ROGER, agissant en qualité de Directeurs Généraux de
Branche ELYO Ile de France

Et,

Les Organisations Syndicales suivantes :

- C.F.D.T.
- C.G.C.
- C.G.T.
- C.G.T. F.O.

IL EST PREALABLEMENT RAPPELE QUE :

A compter du 31 décembre 1998, les sociétés CGEC et INES ont été absorbées par la société ELYO, avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 1998. Les contrats de travail des salariés ont été transférés au titre de l'article L 122-12 du code du travail.

Une négociation s'est engagée entre la direction générale d'ELYO et les organisations syndicales afin d'adapter les statuts, accords et usages des trois sociétés au titre de l'article L 132-8 du code du travail et d'aboutir à une convention d'adaptation.

Cette convention peut préciser ou compléter des dispositions du code du travail et de la convention collective à laquelle l'entreprise est rattachée, à savoir la F.G.3.E

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance du dialogue social et de la concertation à chaque niveau de l'entreprise

7 RUE CAMBRONNE 75739 PARIS CEDEX 15
TÉLÉPHONE 01 45 66 30 00 TÉLÉCOPIE 01 45 66 30 60

SIÈGE SOCIAL : 235 AVENUE GEORGES CLÉMENCEAU BP 4601 92746 NANTERRE CEDEX
SOCIÉTÉ ANONYME AU CAPITAL DE 1 362 919 400 FRANCS. RCS NANTERRE B 552 046 955. APE 403Z



CS
1
b1



ARTICLE 1 : STATUT COLLECTIF

- 1.1 Il est convenu entre les parties qu'à compter du 1^{er} septembre 1999, et au plus tard le 1^{er} octobre 1999, à l'exception du personnel relevant de l'activité de l'installation, l'ensemble du personnel sera rattaché aux seules convention collective de la FG3E et convention d'entreprise d'UFINER-COFRETH, signée le 22 décembre 1992, conventions qui se substituent à tout accord collectif et usages antérieurs existants au sein des trois sociétés.

Les salariés bénéficieront, à cette date, de l'application des clauses d'ancienneté contenue dans cette convention collective. L'application de cette clause va engendrer, pour les personnels concernés, la négociation d'avenants individuels aux contrats de travail. Les avantages acquis individuels seront compensés financièrement dans l'avenant individuel de façon à maintenir la rémunération brute annuelle, dans la mesure où ils ne sont pas maintenus, dans leur objet, dans les nouveaux statuts collectifs.

Le basculement des coefficients de la Convention Collective du bâtiment de la Région Parisienne vers ceux de la Convention Collective des équipements thermiques applicables au sein d'ELYO, s'effectuera selon la grille d'équivalence des coefficients, définie entre les partenaires sociaux et jointe en annexe.

Lors de la signature de cet avenant, tout salarié pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

- 1.2 le personnel affecté au sein du département « installation » continuera à se voir appliquer la convention collective du bâtiment de la région parisienne.

ARTICLE 2 : STRUCTURE DE REMUNERATION

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance qu'ils portent à la mise en place progressive d'une structure unique de rémunération pour tous les salariés rattachés à la même convention collective et à la recherche d'une harmonisation à type d'emploi, de responsabilité, d'ancienneté et de compétence équivalente, d'un coefficient et d'une rémunération annuelle comparable.



2.1 Pour le personnel non cadre :

2.1.1 : Les partenaires sociaux réaffirment leur souhait de voir harmoniser les structures de rémunération, avec pour objectif qu'à terme, les salariés soient rémunérés sur 13 mois.

Compte tenu des incidences sur le salaire mensuel, que pourrait entraîner le passage d'une rémunération annuelle sur 12 mois à une rémunération sur 13 mois, les partenaires sociaux s'accordent sur les mesures suivantes :

- Une proposition de rémunération sur 13 mois sera présentée à chaque salarié concerné par avenant individuel au contrat de travail.
La constitution de ce 13^{ème} mois sera facilitée par la disparition notamment des gratifications individuelles et de la prime d'ancienneté du personnel ex CGEC, celle des primes d'exploitation et de fin d'année du personnel ex INES, etc..
- Les salariés payés aujourd'hui sur 12 mois conserveront l'option de maintenir leur structure de rémunération ou pourront accepter qu'elle soit répartie sur 13 mois comme proposé ci-dessus .
- Dans le cas d'une rémunération sur 12 mois :
- La direction formulera dans les trois prochaines années des propositions individuelles pour un passage à 13 mois, notamment par des augmentations individuelles distribuées sous forme de primes contractuelles de fin d'année, qui constitueront progressivement le 13^{ème} mois.

Le 13ème mois complet sera constitué lorsque la somme des primes contractuelles de fin d'année sera égale au salaire de base, majoré de l'ancienneté.

Les salariés aujourd'hui rémunérés sur 12 mois, qui ne bénéficient dans leur statut actuel ni de prime d'ancienneté, ni de gratifications individuelles et/ou primes d'exploitation, se verront proposer dans leurs avenants individuels, une prime contractuelle de fin d'année qui constituera progressivement le 13^{ème} mois ; ceci uniquement pour les salariés concernés dont le salaire de base annuel actuel se situe en dessous de la moyenne des écarts de dispersion de son coefficient FG3E. En 1999, ces salariés auront une prime contractuelle de fin d'année de 25% d'un 13^{ème} mois.

- Les salariés aujourd'hui rémunérés sur 14 mois verront leur rémunération de base actuelle annuelle répartie sur 13 mois à compter du 1^{er} septembre 1999. A partir de cette date, ils ne seront plus rattachés à la Caisse des Congés Payés du Bâtiment .

CS

3
A J



2.1.2 : Suivi de l'harmonisation des structures de rémunération.

- Après passage des salariés dans le statut de la F.G.3.E., les écarts de dispersion seront présentés dans le courant du mois d'octobre 1999, par coefficient.
- La réduction des écarts de dispersion par coefficient sera facilitée par la politique salariale, notamment dès 1999.
- Un point sur l'avancement du passage au 13^{ème} mois sera réalisé, avec les partenaires sociaux signataires, tous les ans. Une annexe au bilan social sera élaborée sur ce point.

2.1.3 : Mesures d'accompagnement :

Les salariés, dont la répartition de la rémunération annuelle, du fait de la signature de leur avenant individuel, passera de 12 à 13 mois, se verront proposer les mesures d'accompagnement individuelles suivantes :

Au 30 Septembre 1999, 4/12 du 13^{ème} mois acquis au 31.12.1999, sera versé par anticipation.

Au 31 décembre 1999, 4/12^{ème} du 13^{ème} mois acquis au 31.12.2000, sera versé par anticipation.

Au 30 juin 2000, 2/12^{ème} du 13^{ème} mois acquis au 31.12.2000, sera versé par anticipation.

Au 31 décembre 2000, le solde du 13^{ème} mois acquis sera versé.

Chaque salarié pourra obtenir, jusqu'au 31 décembre 2000, la mensualisation de ces versements, s'il le souhaite.

2.2 Pour le personnel cadre :

Le salaire annuel de base est composé d'un salaire mensuel versé sur 12 mois et de la prime de vacances versée en juin suivant les dispositions de la convention collective FG3E.

Les cadres bénéficient du système de bonus appliqué au sein du groupe ELYO

A partir du 1^{er} septembre 1999, ils ne seront plus rattachés à la caisse des congés payés du bâtiment.

ARTICLE 3 : VEHICULE SOCIETE :

3.1 : L'utilisation du véhicule société est destiné à un usage professionnel. Toutefois, il est admis que les salariés peuvent utiliser le véhicule société pour le trajet domicile/lieu de travail dans la limite d'un kilométrage raisonnable par rapport au trajet normal conformément aux dispositions légales en vigueur.



3.2 : L'utilisation des véhicules pendant les périodes de congés payés est interdite, sauf accord de la Direction générale.

L'utilisation des véhicules utilitaires, en dehors des heures de service, pourra être tolérée en dehors des situations prévues à l'article 3.1 sur accord du directeur d'agence. En cas de désaccord, le refus sera justifié.

Dans ces deux hypothèses, le salarié assurera la charge des frais de consommation de carburant du véhicule au cours de son utilisation.

En cas d'absence prolongée ou de nécessité de service, l'entreprise pourra se faire remettre le véhicule à disposition, sur demande.

ARTICLE 4 : ŒUVRES SOCIALES

Le pourcentage affecté aux œuvres sociales des Comités d'Etablissement ELYO IDF sera de 1% de la masse salariale. Le Comité Central d'Entreprise sera financé par les Comités d'Etablissement.

Fait à Nanterre, le 13 Juillet 1999

CFDT

Pour l'Entreprise,

CGC

JB Sejourne

CGT

CGT.FO

P. Roger

P.J : - Grille d'équivalence des coefficients



Grille d'équivalence des coefficients

GRILLE COEFFICIENT			
GRILLE BATIMENT		GRILLE FG3E	
Niveau 1	(1) 150 (2) 170	Niveau 1	(1) 215 (2) 220
Niveau 2	185	Niveau 2	(1) 230 (2) 240 (3) 250 (4) 260
Niveau 3	(1) 210 (2) 230		(2) 240 (3) 250 (4) 260 (5) 270
Niveau 4	(1) 250 (2) 270	Niveau 3	(4) 260 (5) 270 (1) 290 (2) 300
P1	300 à 345	Niveau 3	(1) 290
P2	350 à 435		(2) 300
P3	440 à 540		(3) 310
P4	545 à 645		(4) 330 (5) 350
P5	650 à 745	Niveau 4	(1) 370
P6	750 à 860		(2) 400