



**AVENANT n° 1 A
L'ACCORD SUR LE TRAITEMENT DU SIU
EN ELYO ILE DE France
SIGNE LE 9 OCTOBRE 2000**

Entre la Société ELYO SA
Dont le siège social est situé 235 avenue Georges Clémenceau –
92746 NANTERRE, Représentée par Monsieur Jean-Baptiste SEJOURNE agissant en qualité de
Directeur d'ELYO Ile de France.

Ci-après désignée « ELYO » Ile de France

D'une part,

Et :

Une des organisations syndicales représentatives de salariés :

- le syndicat CGT représenté par Monsieur Gilbert AKPO

Ci-après désignés « les Parties »

D'autre part,

AG

ps



PREAMBULE

En date du 9 Octobre 2000, la Société ELYO Ile de France et les organisations syndicales représentatives des salariés (les syndicats CFDT, CGC et CGT-FO) ont signé un accord sur le traitement du SIU en Elyo Ile de France.

Le syndicat CGT a souhaité le 5 Janvier 2001 signer le texte qui avait obtenu l'accord des autres organisations syndicales le 9 Octobre 2000.

Article 1 - Adhésion

Le Syndicat CGT adhère à l'accord sur le traitement du SIU en Elyo Ile de France du 9 Octobre 2000 (Voir annexe 1). Conformément à l'article 8 de cet accord, cette adhésion supplémentaire n'entraîne aucun remaniement du dit accord.

Article 2 - Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en six (6) exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Trois (3) exemplaires seront adressés au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Paris, le 5 Janvier 2001
En 18 exemplaires

Pour Elyo Ile de France
JB. SEJOURNE

Pour la :

CGT
Monsieur G. AKPO



ACCORD SUR LE TRAITEMENT DU SIU en Elyo Ile de France

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société ELYO SA
Dont le siège social est situé 235 avenue Georges Clémenceau – 92746 NANTERRE,
Représentée par Monsieur Jean-Baptiste SEJOURNE agissant en qualité de Directeur Général
d'ELYO Ile de France.

Ci-après désignée « ELYO » Ile de France

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| - le syndicat CFDT représenté par | Monsieur Saïd CHERGUI |
| - le syndicat CGC représenté par | Monsieur Jacques Marie CORNETTE |
| - le syndicat CGT représenté par | Monsieur Gilbert AKPO |
| - le syndicat CGT-FO représenté par | Monsieur Claude PHILIPPON |

Ci-après désignés « les Parties »

D'autre part,



PREAMBULE

L'état des lieux effectué par la Commission Astreinte initié par les Parties durant le premier semestre 2000 a mis en lumière l'existence d'une grande diversité d'organisations du SIU* (Service d'Intervention d'Urgence) en Ile de France et des charges d'Interventions très variables selon les :

- Secteurs d'activités
- Saisons
- Heures de la journée et de la nuit

Il est dès lors apparu nécessaire aux Parties , de définir des principes d'organisation du SIU au sein d'ELYO Ile de France permettant à chaque Entité Opérationnelle au sein de celle-ci d'adopter une organisation conciliant exigences des clients et aspirations des salariés tout en préservant la compétitivité de l'entreprise. Ces mêmes principes d'organisation ont d'ailleurs déjà été adoptés par les Parties lors de la signature de l'Accord ELYO SA sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail en date du 30 Novembre 1999 modifié par avenant en date du 9 Octobre 2000.

La Direction de l'Entreprise s'engage à mener une démarche identique à celle aboutissant à la signature du présent accord s'agissant du personnel de statut Maîtrise ou Cadre amené à assurer l'encadrement du Service d'Interventions d'Urgence d'Elyo Ile de France et de proposer un texte d'accord aux organisations syndicales d'ici le 31 décembre 2000.

En ce sens et dans le but de rechercher un meilleur équilibre entre la vie professionnelle, la vie personnelle et le respect des règles en vigueur (Code du Travail, Convention Collective FG3E et Convention d'Entreprise) il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – DIMENSIONNEMENT ET ORGANISATION DU SIU

Les règles de dimensionnement et d'organisation ci-après énoncées sont des règles générales Elyo Ile de France. Leur application est de la responsabilité des Directions Opérationnelles de l'Entreprise. Chaque organisation effectivement retenue devra faire l'objet d'une information et d'une consultation des Instances Représentatives du Personnel concernées.

** Pour une meilleure compréhension de ce qui suit, il est précisé que le terme d'astreinte est remplacé systématiquement par celui de Service d'Intervention d'Urgence (SIU).*



1.1 DIMENSIONNEMENT DU SIU

Le nombre de techniciens en SIU sera déterminé selon les périodes de l'année de telle sorte que le nombre d'heures d'interventions par technicien ne dépasse pas couramment 17h pour sept jours consécutifs de SIU. Par ailleurs, l'Entreprise s'engage à ce que le périmètre d'intervention du SIU et du RSIU *, en terme de distance et de durée, reste raisonnable.

1.2 ORGANISATION DU SIU

L'horaire de travail hebdomadaire programmé d'un salarié effectuant le SIU pourra dans une proportion raisonnable, à certaines périodes de l'année particulièrement chargées, être allégé afin que le nombre d'heures total de travail de la semaine ne dépasse pas les limites légales. Les situations où le nombre d'heures total, y compris le SIU, dépasserait les limites légales donneront lieu à un examen particulier.

Cet allègement ne pourra pas avoir pour effet de réduire le temps de travail programmé à moins de 30 heures pour une semaine. Cette disposition ne doit pas avoir pour effet de mettre le salarié en situation de « débiteur d'heures » vis à vis de l'entreprise.

Pour palier l'abondance des demandes d'intervention d'urgence du lundi au vendredi (de la fin des heures normales de travail et jusqu'à 22h), du samedi (de 8h à 18h) ainsi qu'éventuellement des jours fériés (de 8h à 18h), des salariés, sous réserve de remplir les conditions de qualification requises par la Convention Collective FG3E, pourront venir renforcer le SIU de base* lors de ces créneaux de forte demande. Toute demande d'intervention reçue par le renfort durant ses heures de SIU devra être prise en compte et traitée par celui-ci (soit jusqu'à 22 heures en semaine et 18 heures le samedi et jour férié).

Le RSIU sera déclenché par le centre d'appels, selon des règles de répartition géographique qui devront être nécessairement fixées par le Directeur de l'entité Opérationnelle concernée après consultation des personnes appelées éventuellement à intervenir.

La semaine de SIU et de RSIU s'effectuera à cheval sur deux semaines civiles afin de respecter au mieux les règles en vigueur en matière de durée du travail (Code du Travail, Convention Collective FG3E et Convention d'Entreprise). Il y a, dès lors, 4 modes d'organisation possibles : du mardi au mardi, du mercredi au mercredi, du jeudi au jeudi, du vendredi au vendredi. Ces modes d'organisation n'ont aucune incidence sur la rémunération du SIU et du RSIU.

Les Parties rappellent que conformément à la Convention Collective FG3E, si la durée d'une ou plusieurs interventions effectuées de nuit dépasse trois heures comprises entre 21h et 5h, la récupération en temps doit être prise le lendemain matin avant la reprise du travail. Cette disposition s'applique pour les heures de nuit réalisées avant une journée programmée de travail et n'entraîne pas de perte de panier.

* Renfort de SIU : RSIU



En réponse aux problèmes soulevés d'une part par les appels « injustifiés » qui du fait d'un défaut de fiabilisation de la base de données astreintes conduisent à déclencher des appels émanant d'ANSTEL (ou d'un autre prestataire « centre d'appels ») à un technicien d'astreinte non concerné par l'objet de la demande d'intervention, d'autre part par les appels techniquement justifiés ne donnant pas lieu à déplacement et permettant soit de solutionner le problème soit de différer une intervention, durant la période de 22 heures à 5 heures, il est convenu :

- d'engager une action d'urgence sous la forme d'un plan de fiabilisation par les agences de la base ANSTEL à réaliser pour le 31 Décembre 2000 ;
- au-delà de cette date, les appels injustifiés ainsi que les appels techniquement justifiés, économisant un déplacement, dans la période de 22 heures à 5 heures, donneront lieu à comptabilisation et indemnisation sous la forme d'une récupération sur la base de 30 minutes par appel qualifié soit d'injustifié, soit de techniquement justifié et économisant un déplacement.

La Commission de suivi précisera les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

ARTICLE 2 - TRAITEMENT FINANCIER DU SIU

Les Parties conviennent que l'application des dispositions définitives suivantes permet une harmonisation complète et définitive des modes de rémunération du SIU tels qu'existant jusqu'à la date de signature du présent accord.

2.1 PRIME DE BASE SIU

2.1.1 Personne effectuant le SIU de base

La rémunération sera calculée, suivant les règles de la Convention Collective FG3E – Accord du 14 janvier 1999 – l'unité de base équivalent à 1 heure (application du régime STT).

Pour une semaine complète de SIU (7 jours consécutifs), le montant de la prime de base se définit ainsi :

- 17 heures pour les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi → 17 UB
- 24 heures pour le samedi → 24 UB
- 24 heures pour le dimanche → 48 UB

Total de la semaine : 133 heures soit 157 UB

Montant de la prime de SIU : $157 \times 6 \text{ FF} = 942 \text{ FF}$

Ce montant est forfaitaire pour 7 jours de SIU consécutifs.



En cas de jour férié ne tombant pas un dimanche, la semaine de SIU sera majorée forfaitairement de 31 UB s'il correspond à un lundi, mardi, mercredi, jeudi ou vendredi et de 24 UB s'il correspond à un samedi.

Dans l'hypothèse où l'organisation du SIU amènerait à ne pas mobiliser un technicien durant 7 jours consécutifs, le nombre d'UB sera déterminé à la journée selon le barème ci-dessus et synthétisé dans le tableau joint en annexe. A titre d'exemple : site industriel ne nécessitant aucun SIU le samedi et le dimanche → 17 heures x 5 jours = 85 heures, soit 85 UB.

En cas de semaine de SIU incomplète pour des raisons d'absence ou de remplacement de salarié, la rémunération du SIU doit être déterminée à la journée conformément au barème ci-avant déterminé et synthétisé dans le tableau joint en annexe 1.

2.1.2 Personne assurant un renfort du SIU de base (RSIU)

Pour une période complète de RSIU (6 jours ouvrables), le montant de la prime de base se définit ainsi :

- 15 UB pour les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi
- 20 UB pour le samedi

Total de la période : 95 UB

Montant de la prime de RSIU : $95 \times 6\text{FF} = 570\text{ FF}$

Ce montant est forfaitaire pour 6 jours ouvrables de RSIU.

En cas de RSIU couvrant un jour férié, la période de RSIU sera majorée forfaitairement de 25 UB s'il correspond à un lundi, mardi, mercredi, jeudi ou vendredi et de 20 UB s'il correspond à un samedi.

En cas de période de RSIU incomplète pour des raisons d'absence ou de remplacement de salarié, la rémunération du RSIU doit être déterminée à la journée conformément au barème ci-avant déterminé et synthétisé dans le tableau joint en annexe 1.

2.1.3 Dispositions complémentaires

Les Parties conviennent que toute prime forfaitaire de base de SIU ou de RSIU sera complétée d'une prime d'adaptation * afin de tenir compte du souci d'harmonisation des différents systèmes et des contraintes spécifiques de la région Ile de France.

Cette prime est de 258 FF pour une semaine de 7 jours consécutifs de SIU et pour une période de 6 jours ouvrables de RSIU.

* La prime d'adaptation est indexée sur l'évolution de la rémunération de l'UB FG3E (référence 6 francs à la date de signature du présent accord soit 43 UB x 6 F).

AG

ps



Cette prime porte dès lors la rémunération totale du SIU à 1200 FF et celle du RSIU à 828 FF.

En cas de semaine de SIU ou de période de RSIU incomplète pour des raisons notamment d'absence, de remplacement de salarié ou d'organisation, le complément « prime d'adaptation » doit être déterminé à la journée conformément au barème annexé au présent accord.

Les salariés dont la prime de SIU était avant le 1 janvier 1999 supérieur à 1200 FF pour une semaine de 7 jours consécutifs, après déduction d'un éventuel forfait d'heures d'intervention, bénéficieront d'une compensation salariale correspondant à l'écart selon la formule suivante :

- X = prime de SIU avant le 1^{er} janvier 1999 et après déduction des heures forfaitées contenues dans cette prime
- Y = montant forfaitaire annuel à réintégrer
- Z = somme réintégrée dans le salaire annuel de base hors ancienneté

Ecart à réintégrer : $Y = (X - 1200) \times 8^*$

$Y \div \text{Ancienneté} = Z$

$Z \div 13,3 =$ somme réintégrée dans le salaire mensuel de base hors ancienneté

A titre d'exemple :

Salaire mensuel de base de 9500 FF et prime d'ancienneté de 5%

Si X = 1400 FF

Dès lors $Y = (1400 \text{ FF} - 1200 \text{ FF}) \times 8$ soit Y = 1600 FF

D'où $Z = 1600 \text{ FF} \div 1.05$ soit Z = 1524 FF

Ainsi, la somme réintégrée dans salaire mensuel de base hors ancienneté = $1524 \div 13.3$ soit 115 FF

Si $X - 1200 > 500$ francs, un examen approfondi des anciennes conditions de rémunération de SIU sera faite avant toute réintégration.

* Les Parties conviennent de retenir un nombre moyen de SIU de 8 par an.



2.2 REMUNERATION DES HEURES D'INTERVENTION

Toutes les heures d'intervention effectuées en SIU donneront lieu au paiement d'une majoration de 50% au titre des majorations légales pour heures supplémentaires auxquelles s'ajouteront selon les dispositions conventionnelles (majorations pour servitudes particulières Art 25.5 et 43.3) :

- 15 % pour les heures effectuées de jour hors dimanche et jours fériés, soit un total de 65 %
- 50 % pour les heures de nuit, dimanche et jours fériés, soit un total de 100 %

(Voir tableau de synthèse en annexe 2)

Les heures d'intervention qui, compte tenu de l'horaire programmé initialement seraient des heures supplémentaires donneront lieu à récupération.

A titre d'exemple :

Horaire programmé de la semaine dans le cadre des 1587 heures annuelles en mode JRTT de 39h → récupération des heures au delà de la 39^{ème} heure.
Horaire programmé de la semaine dans le cadre des 1587 heures annuelles en mode modulation de 42h → récupération des heures au delà de la 42^{ème} heure.

D'autre part, il est rappelé que les règles légales de calcul du repos compensateur s'appliquent. (Voir annexe 3)

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES PERSONNES ASSUJETTIES AU SIU

Par dérogation à l'article 43.3 Chapitre 5 alinéa « c » de la Convention Collective FG3E, Elyo Ile de France s'efforcera, dans la mesure du possible, de dispenser du SIU et/ou du RSIU les salariés de 50 ans et plus qui en feraient la demande écrite.



ARTICLE 4 – COMMISSION DE SUIVI

Les Parties décident de mettre en place une Commission de suivi qui sera composée :

- de trois représentants de chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord,
- d'un représentant par Comité d'Etablissement désigné parmi les titulaires
- de la Direction Générale.

Les membres de cette Commission, seront chargés du suivi de l'accord et de l'étude ou règlement de tout différent d'ordre individuel ou collectif né de l'application de celui-ci. Ils devront particulièrement s'attacher :

- au suivi des règles d'organisation du RSIU
- à l'amélioration de la fiabilité des appels
- à l'examen de la conformité des plannings
- à l'examen des moyens de formation mis en œuvre
- à l'examen du périmètre d'intervention du SIU et RSIU en terme de distance et de durée.

D'autre part l'évolution du nombre de semaines de SIU fait par un même technicien au cours d'une année devra faire l'objet d'un examen approfondi et de propositions par la Commission de suivi d'ici le 31 Décembre 2000.

A cette fin, ses membres se réuniront chaque trimestre la première année puis chaque semestre ou à la requête de l'un de ses membres en cas de situation d'urgence.

Les travaux et décisions de la Commission seront transmis pour information aux Instances Représentatives ainsi qu'à l'ensemble du personnel.

ARTICLE 5 – DUREE

Le présent accord prendra effet au jour de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 6 – CONDITIONS SUSPENSIVES ET RESOLUTOIRES

Les dispositions du présent accord sont soumises à la condition résolutoire suivante :

En cas de modifications des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui rendraient inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai entre les Parties pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.



ARTICLE 7 – DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. En ce cas, la durée du préavis est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Une négociation s'engagera pour déterminer les nouvelles dispositions applicables.

ARTICLE 8 – ADHESION

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise au présent accord ne pourra entraîner de remaniement même partiel des clauses de celui-ci.

ARTICLE 9 – DEPOT LEGAL

Le présent accord sera adressé, par la société, par lettre recommandée avec avis de réception à la DDTEFP et au Greffe du Tribunal des Prud'hommes en 8 exemplaires dès sa signature.

Fait à Paris, le 9 Octobre 2000

En 18 exemplaires

Pour les organisations syndicales représentatives,

CFDT
M. CHERGUI

CFE-CGC
M. CORNETTE

Pour la société,

JB. SEJOURNE

CGT
M. AKPO

CGT-FO
M. PHILIPPON

PRIME DE BASE

	S.I.U.		R.S.I.U.	
	PRIME DE BASE REF. FG3E NBR. UB/JOUR	PRIME D'ADAPTATION MONTANT /JOUR	PRIME DE BASE REF. FG3E NBR. UB/JOUR	PRIME D'ADAPTATION MONTANT /JOUR
DU LUNDI AU VENDREDI SAMEDI DIMANCHE TOTAL SEMAINE MONTANT HEBDO	17 UB 24 UB 48 UB 157 UB 942 Frs	0,274 UB par Nombre d'UB de base du jour considéré. 43 UB 258 Frs	15 UB 20 UB 0 95 UB 570 Frs	0,453 UB par Nombre d'UB de base du jour considéré 43 UB 258 Frs
TOTAL PRIME SIU HEBDO	1200 Frs		828 Frs	
<u>SUPPLEMENT J. FERIE</u>				
DU LUNDI AU VENDREDI MONTANT /JOUR SAMEDI MONTANT /JOUR DIMANCHE	31 UB 186 Frs 24 UB 144 Frs 0	0 0 0	25 UB 150 Frs 20 UB 120 Frs 0	0 0 0

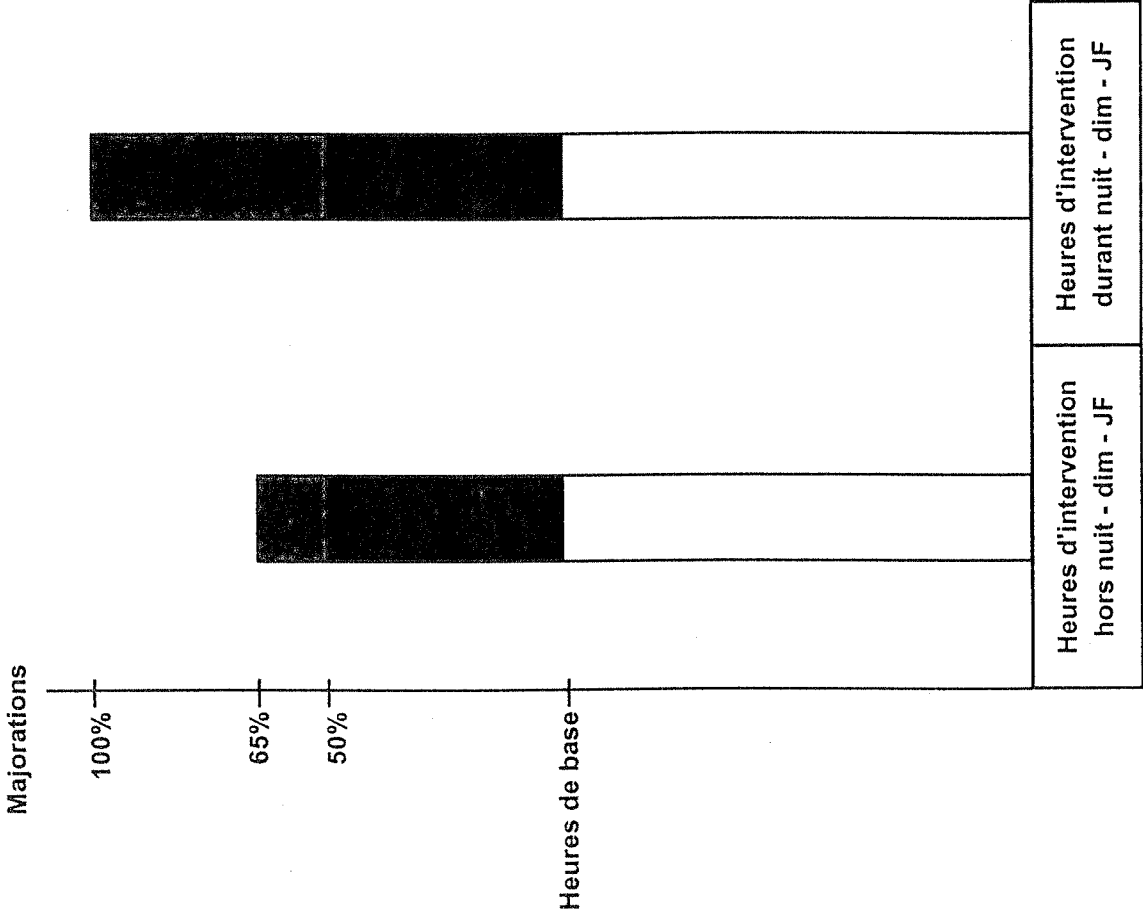
Nota : Prime d'adaptation SIU et RSIU

Les Taux par UB (0,274 et 0,453) sont différents, cette disposition résulte d'une volonté des partenaires Sociaux d'aboutir à une prime identique par semaine entière de SIU ou RSIU.

17 6-

17

TRAITEMENT DES HEURES SIU



PAIEMENT	
	Majoration pour HS 50%
	Majoration pour Servitude 15% ou 50%
RECUPERATION	
	Heures de base Si dépassement horaire programmé dans le cadre des 1587h

ALC

fs



RAPPEL DES DISPOSITIONS LEGALES CONCERNANT LE REPOS COMPENSATEUR LEGAL (RCL)

En plus des majorations, les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié à un repos compensateur obligatoire. Ce repos est égal à 50 % des heures supplémentaires au delà de la 41^e heure (lorsque ces heures se situent dans le contingent légal).

CAS GENERAL

Exemple : 43 heures dans la semaine $\Rightarrow$ 1 heure de repos compensateur légal

CAS DU CYCLE

Les heures supplémentaires se calculent en fin de cycle.

Exemple 1 : Cycle de trois semaines

Semaine 1	:	41 heures
Semaine 2	:	42 heures
Semaine 3	:	41 heures
Total	:	124 heures soit 1 heure au delà de 41 qui donne droit à 0,5 h de RCL

Exemple 2 :

Semaine 1	:	40 heures
Semaine 2	:	42 heures
Semaine 3	:	40 heures
Total	:	123 heures pas de RCL

CAS DE LA MODULATION

Les heures supplémentaires ne sont décomptées à la semaine qu'au delà de 42 heures. Ce n'est donc qu'à partir de cette limite que le RCL se déclenche. Le calcul est refait au delà de 41 heures en fin de période de modulation en tenant compte des heures déjà valorisées.

Exemple 1 : Modulation de 4 semaines

Semaine 1	:	42 heures	
Semaine 2	:	42 heures	
Semaine 3	:	43 heures	$\Rightarrow$ 1 heure à 50 % = 0,5 h de RCL immédiatement valorisée
Semaine 4	:	40 heures	
Total	:	167 heures	soit 3 heures au delà de 41 dont 1 heure déjà valorisée. Il reste 2 heures à 50% soit 1 heure de RCL en fin de période.

AR

ps



Exemple 2 : Modulation de 4 semaines

Semaine 1	:	42 heures	
Semaine 2	:	43 heures	⇒ 1 heure à 50 % = 0,5 h de RCL immédiatement valorisée
Semaine 3	:	35 heures	
Semaine 4	:	38 heures	
Total	:	158 heures soit 39,5 heures en moyenne, la limite de 41 heures n'est pas atteinte : pas de valorisation du RCL en fin de période.	

AG