

ACCORD GROUPE RELATIF A L'AIDE AU LOGEMENT LOCATIF
POUR LES NOUVEAUX EMBAUCHES

Entre les sociétés du Groupe TIGF

- TIGF Holding SAS
- TIGF Investissements SAS
- TRANSPORT ET INFRASTRUCTURES GAZ France SA

Représentées par Monsieur Olivier ROBINET, Secrétaire Général groupe ayant reçu mandat de toutes les sociétés du Groupe TIGF pour la conclusion du présent accord

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe

- C.F.D.T représentée par le Coordinateur Syndical Groupe : *J. N. Papet-Blanc*
- C.G.T. Représentée par le Coordinateur Syndical Groupe : *S. MARCADIER*
- C.G.T.-FO. représentée par le Coordinateur Syndical Groupe : *P. MATHIEU*
- SICTAME- UNSA représenté par le Coordinateur Syndical Groupe : *F. BRAGUIER*

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION	6
LE PRESENT ACCORD EST APPLICABLE AUX SOCIETES CONSTITUANT LE GROUPE TIGF. SOIT A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT ACCORD :	6
- TIGF HOLDING SAS.....	6
- TIGF INVESTISSEMENTS SAS.....	6
- TRANSPORT ET INFRASTRUCTURES GAZ FRANCE (SA), TIGF SA.....	6
ARTICLE 2. NOUVEL EMPLOIE - DEFINITION.....	6
ARTICLE 3. INFORMATION DES NOUVEAUX EMPLOIES.....	6
ARTICLE 4. ACTION LOGEMENT.....	6
ARTICLE 5. MOBILITE GEOGRAPHIQUE LIEE AU RECRUTEMENT	7
ARTICLE 5.1 CONTRIBUTION A L'HEBERGEMENT PROVISOIRE	7
ARTICLE 5.2 POSSIBILITE D'AMENAGEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 5.3 PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT VERS UN LOGEMENT LOCATIF.....	8
ARTICLE 6. AIDE AUX GARANTIES LOCATIVES : AVANCE SUR SALAIRE.....	8
ARTICLE 7. CONTRIBUTION MENSUELLE AU LOYER.....	9
ARTICLE 7.1 CONDITIONS D'ACCES	9
ARTICLE 7.2 MODALITES ET DUREE DU VERSEMENT	9
ARTICLE 7.3 MONTANT	9
ARTICLE 7.4 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP – AIDES AU RAPPROCHEMENT DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL	10

ARTICLE 8. DISPOSITIONS COMMUNES10

ARTICLE 9. SUIVI.....11

ARTICLE 10. PRISE D'EFFET, REVISION, DENONCIATION.....11

ARTICLE 11. DEPOTS LEGAUX.....12

ANNEXE 1 : BAREME DE LA CONTRIBUTION MENSUELLE DEGRESSIVE PREVUE
A L'ARTICLE 7.313

4

So 71^e
FB P.5

PREAMBULE

Au cours du second semestre 2012, le groupe Total a indiqué qu'il était entré dans une phase de réflexion concernant sa position d'actionnaire de la société TIGF SA et que si cette réflexion devait aboutir à un projet, les instances représentatives du personnel concernées seraient informées et consultées.

Dans une démarche inédite initiée à la demande des organisations syndicales représentatives au sein de ce Groupe, la CFDT et CGT-FO rejointes par la CFTC représentative au sein de l'entreprise TIGF SA, CFE-CGC, et la participation de la CGT, sont entrées en négociation avec la Direction de Total. Cette démarche a été effectuée en amont d'une procédure d'information consultation sur un éventuel projet de cession et après adoption d'une résolution par le Comité d'entreprise. Les discussions portant notamment sur la sécurisation de l'emploi et la préservation des dispositions sociales en vigueur chez TIGF SA se sont traduites par la conclusion de l'accord du 23 janvier 2013 intitulé « engagement dans le cadre d'une éventuelle cession de TIGF ».

Cet accord, envisageant l'éventualité d'une sortie de TIGF SA du Groupe Total et la mise en cause des accords collectifs groupe ou de groupe auxquels TIGF SA est partie et/ou adhérent, aux termes de l'article L2261-14 du Code du Travail, a néanmoins prévu, que la négociation d'accords de substitution pourrait débiter « avec l'accord des membres du Comité d'Entreprise et des Organisations syndicales de TIGF en cours de procédure d'information consultation de TIGF ».

A cet égard, après adoption d'une résolution du Comité d'Entreprise le 1er mars 2013 et en préalable à l'ouverture de ces négociations, les organisations syndicales de l'entreprise TIGF et sa Direction se sont rencontrées et ont conclu un accord d'objectifs et de moyens permettant d'envisager la négociation de dispositifs sociaux de substitution permettant le maintien du socle social. En ce sens, fort de ces engagements, les parties négociatrices sont parvenues à la conclusion des accords d'entreprises permettant le maintien des garanties conventionnelles issues du Groupe Total.

La cession de la société TIGF SA est intervenue le 30 juillet 2013. Son changement d'actionnaires a donné lieu à la mise en œuvre d'une nouvelle structure de gouvernance pour lui permettre un fonctionnement opérationnel autonome.

Une nouvelle réalité capitaliste s'est traduite, par la création de nouvelles sociétés, TIGF Investissements SAS, et TIGF Holding SAS, ayant des liens étroits avec la société TIGF SA au jour de la conclusion du présent accord.

Partant de cette nouvelle modélisation formée autour de TIGF Holding SAS société dominante, pour permettre aux salariés actuels et futurs des entreprises précitées, de bénéficier d'un ensemble de garanties sociales communes et d'une visibilité économique et sociale, les parties intéressées se sont réunies et sont convenues de reconnaître conventionnellement le groupe TIGF. Un accord a ainsi été conclu le 10 janvier 2014.

Sur la base de cette reconnaissance, pour permettre aux salariés des entreprises du groupe TIGF de bénéficier de dispositifs sociaux communs, un accord Groupe conclu le 14 janvier 2014 porte engagement des négociations pour la constitution d'un socle social de groupe.

Aux termes de cet accord, les parties signataires sont convenues d'instituer un dispositif d'aide au logement locatif au bénéfice des nouveaux embauchés des entreprises TIGF SA, TIGF Investissements et TIGF Holding sociétés composant le groupe TIGF à la date de signature.

Constatant l'exécution provisoire de l'accord du groupe Total relatif aux aides au logement locatif des nouveaux embauchés du 12 mai 2011 (au bénéfice des salariés de TIGF SA jusqu'à la date de signature du présent accord), mis en cause par la sortie de TIGF SA de ce groupe, et par respect des dispositions qui étaient contenues dans l'accord groupe Total du 23 janvier 2013, dans l'accord d'entreprise TIGF SA « objectifs et moyens » du 15 avril 2013 et dans l'accord Groupe TIGF du 14 janvier 2014, les parties signataires sont convenues d'instituer par le présent accord, aux bornes du Groupe TIGF, un dispositif d'aide au logement locatif.

Le présent accord vient pour l'entreprise TIGF SA, en substitution de celui du groupe Total du 12 mai 2011 modifié par avenant du 30 mars 2012.

Su
FR
P.G
Y.P.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux sociétés constituant le groupe TIGF. Soit à la date de signature du présent accord :

- TIGF Holding SAS
- TIGF Investissements SAS
- Transport et Infrastructures Gaz France (SA), TIGF SA

ARTICLE 2. NOUVEL EMBAUCHE - DEFINITION

On entend par « nouvel embauché » tout salarié qui, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, est recruté par l'une des sociétés du périmètre de l'accord pour la première fois pour un contrat de travail d'au moins 12 mois.

Les bénéficiaires d'une formation en alternance qu'il s'agisse de contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE) sont concernés dès lors que ces contrats sont d'une durée d'au moins 12 mois.

Les nouveaux embauchés qui remplissent à la prise d'effet de leur contrat les conditions précitées peuvent bénéficier des dispositions énoncées aux articles suivants.

ARTICLE 3. INFORMATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES

Afin de s'assurer que les différents dispositifs d'aide à l'accès au logement locatif sont connus du nouvel embauché, une documentation est mise à sa disposition au moment de la proposition d'embauche ainsi que lors de la réalisation des formalités administratives d'embauche.

Les dispositions objet du présent accord feront l'objet, dès sa signature, d'une communication générale auprès des salariés des entreprises du groupe comprises dans son champ d'application.

La Direction examinera tout dispositif destiné à faciliter pour les nouveaux embauchés la recherche d'un logement locatif par leur mise en relation avec des bailleurs.

ARTICLE 4. ACTION LOGEMENT

Afin de bénéficier de la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC), les salariés, notamment les nouveaux embauchés, peuvent solliciter des logements réservés par les organismes collecteurs de la PEEC et obtenir des aides destinées à faciliter l'accès au logement locatif (à titre informatif, à ce jour : AVANCE LOCA-PASS, AIDE MOBILI-PASS, AIDE MOBILI-JEUNE, GARANTIE LOCA-PASS, Garantie Universelle des Risques Locatifs dite « GRL »...).

Ces différents dispositifs sont présentés sur le site www.actionlogement.fr.

Les dispositifs proposés par l'organisme collecteur de la PEEC sont présentés sur le portail intranet RH4U. (Système d'information ressources humaines en place lors de la conclusion du présent accord).

ARTICLE 5. MOBILITE GEOGRAPHIQUE LIEE AU RECRUTEMENT

Les dispositions du présent article s'appliquent à la situation du nouvel embauché contraint à une mobilité géographique du fait du lieu de sa première affectation dans l'entreprise.

Se trouve dans cette situation, le salarié dont le domicile se situe à une distance du lieu de sa première affectation entraînant un temps de trajet aller ou retour, considéré dans le temps le plus court, au moins égal à 1 heure par les transports en commun ou, à défaut, au moyen de son véhicule personnel.

Le nouvel embauché devra transmettre au service Administration du Personnel les justificatifs attestant que ces conditions sont remplies.

ARTICLE 5.1 CONTRIBUTION A L'HEBERGEMENT PROVISOIRE

Le nouvel embauché en situation de mobilité géographique telle que précédemment définie toujours en recherche de logement locatif au jour de sa prise de fonction, peut s'adresser au service social ou au service Administration du Personnel pour obtenir toute information et accompagnement susceptible de faciliter sa recherche d'hébergement.

Si aucune solution n'est trouvée, le nouvel embauché peut, durant les 45 jours de sa prise de fonction, bénéficier du remboursement de ses frais d'hébergement et de restauration (hors déjeuners durant les jours ouvrés) provisoire sur présentation d'une note de frais à laquelle sont joints les originaux des justificatifs ;

Ces remboursements sont réalisés dans la limite de 18 points UFIP pour un hébergement en province et 25 points UFIP pour un hébergement à Paris.

ARTICLE 5.2 POSSIBILITE D'AMENAGEMENT DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Afin d'accomplir les démarches que nécessite la recherche d'un logement locatif (contacts externes et internes, visites, signature du bail), le nouvel embauché en situation de mobilité géographique telle que précédemment définie peut solliciter de sa hiérarchie, sous réserve des nécessités de service, un aménagement d'horaire.

YF
SM
FR
P.G

ARTICLE 5.3 PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT VERS UN LOGEMENT LOCATIF

Le nouvel embauché en situation de mobilité géographique telle que précédemment définie peut bénéficier d'une prise en charge de ses frais de déménagement depuis son ancien domicile dès lors que ce déménagement intervient dans les 10 mois de sa prise de fonction.

Trois devis établis par des entreprises de déménagement choisies par le salarié doivent être adressés pour approbation à l'administration du personnel.

Ces frais sont payés directement par l'entreprise, à la société retenue par l'Administration du Personnel, sur présentation de factures.

Ces versements sont soumis au traitement social et fiscal prévu par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 6. AIDE AUX GARANTIES LOCATIVES : AVANCE SUR SALAIRE

Pendant les 10 mois qui suivent sa prise de fonction, le nouvel embauché a la possibilité de solliciter une avance sur salaire destinée à contribuer au financement des sommes appelées à la signature du bail (dépôt de garantie, 1^{er} mois de loyer, frais d'agence...).

Cette avance est fixée à 1 500 € maximum remboursable dans les 10 mois suivant la date à laquelle l'avance a été octroyée.

Le montant et l'échéancier de cette avance pourront être adaptés dans le respect des dispositions du Code du Travail relatives aux remboursements des avances sur salaire, précisant que les retenues de salaire ne peuvent dépasser le dixième du montant de la rémunération mensuelle de référence, et/ou si le contrat de travail arrive à échéance dans les 10 mois qui suivent la date à laquelle l'avance est octroyée.

En cas de rupture du contrat, pour quelque cause que ce soit, les sommes restant dues deviennent exigibles et sont prélevées sur le dernier bulletin de paie.

Cette avance sur salaire s'ajoute à l'avance LOCA-PASS, qui peut être sollicitée par le nouvel embauché auprès des organismes collecteurs de la PEEC (« Action Logement »).

ARTICLE 7. CONTRIBUTION MENSUELLE AU LOYER

ARTICLE 7.1 CONDITIONS D'ACCES

Afin de faciliter l'accès au logement locatif des nouveaux embauchés et à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, une contribution mensuelle au loyer est versée au nouvel embauché dont la rémunération annuelle de référence brute, telle que portée dans le contrat de travail est, au jour de la signature du contrat de bail, inférieure à 1.5 RMAG¹.

Cette contribution est versée au plus tôt à compter de la date d'effet du contrat de travail du nouvel embauché qui conclut un bail pour son domicile entre les 2 mois précédant la date de prise d'effet de son contrat de travail et les 10 mois suivant la date d'effet de ce contrat.

ARTICLE 7.2 MODALITES ET DUREE DU VERSEMENT

Cette contribution mensuelle au loyer est attribuée sur présentation du contrat de bail.

Son versement se poursuit avec le versement du salaire pendant une durée maximum de 36 mois.

Le versement de la contribution s'interrompt en cas de cessation du contrat de travail. Celui-ci est exclusif à tous autres dispositifs d'aide à l'accession à la propriété ou d'aide au logement versé dans le cadre de la mobilité tels qu'envisagés par accords collectifs.

ARTICLE 7.3 MONTANT

Le barème de la contribution mensuelle au loyer figure en annexe au présent accord.

Le montant de cette contribution est déterminé en fonction de la situation familiale appréciée à la date de signature du contrat de bail et du lieu d'habitation.

L'évolution de la situation familiale postérieurement à la conclusion du contrat de bail n'a pas d'incidence sur le montant de la contribution.

Cette contribution est soumise à l'impôt sur le revenu, à la CSG et CRDS et aux cotisations sociales obligatoires.

¹ RMAG (Rémunération Minimale Annuelle Garantie) fixée par le dernier accord salarial de TIGF SA

ARTICLE 7.4 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP – AIDES AU RAPPROCHEMENT DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL

Au cours de sa carrière, dès lors qu'il fait le choix de déménager pour louer un nouveau logement plus proche de son lieu de travail et établit en ce sens que son temps de trajet domicile/travail d'au moins 1 heure aller ou retour avant déménagement est réduit d'au moins trente minutes aller ou retour, le salarié en situation de handicap² bénéficie de :

- la contribution mensuelle au loyer dans les conditions prévues aux articles 7.1 à 7.3,
- la prise en charge des frais de déménagement prévue à l'article 5.3

Le salarié concerné devra transmettre au Service Administration du Personnel les justificatifs attestant que les conditions de ce rapprochement sont remplies.

ARTICLE 8. DISPOSITIONS COMMUNES

Les dispositions du présent accord sont accordées une seule fois à une même personne.

Lorsqu'un nouvel embauché au sens de l'article 2 du présent accord n'a sollicité aucun dispositif d'aide au logement locatif au titre de sa première embauche, il peut en bénéficier aux conditions du présent accord s'il est recruté par la suite pour une période d'au moins 12 mois au sein de l'une des sociétés du périmètre du présent accord.

Les aides au logement locatif prévues par le présent accord ne se cumulent pas avec des dispositions destinées à faciliter l'accès au logement locatif résultant d'accords collectifs, usages ou de réglementation applicables dans l'entreprise.

Elles ne sont pas applicables et/ou cessent de plein droit dès lors que le nouvel embauché bénéficie des mesures conventionnelles et réglementaires prévues pour la mobilité géographique tant en France qu'à l'étranger ou vient à en bénéficier postérieurement à son embauche.

² La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées mentionnée à l'article L.146-9 du Code de l'action sociale et des familles. Sont également concernés les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sens de l'article L.5212-13 du Code du travail.

ARTICLE 9. SUIVI

Le suivi des dispositifs des aides au logement objet de l'accord relève de la commission de d'information et d'aide au logement, constituée conformément à l'article L2325-27 du Code du Travail, des Comités d'Entreprise des sociétés du groupe concernées.

ARTICLE 10. PRISE D'EFFET, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur dès sa date de signature.

La demande de révision ou de dénonciation devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, le présent accord continuera, conformément à l'article L. 2261-11 du Code du travail, à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Les discussions commenceront dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification en cas de demande de révision.

Dans le cas où les conditions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date de conclusion du présent accord viendraient à être modifiées, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais afin d'évaluer leurs conséquences sur le présent accord.

4
417 P.5
SN ES

ARTICLE 11. DEPOTS LEGAUX

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) des Pyrénées Atlantiques et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de PAU.

Fait à Pau, en dix exemplaires le :

7 octobre 2014

Pour les sociétés du Groupe TIGF

- TIGF Holding SAS
- TIGF Investissements SAS
- TRANSPORT ET INFRASTRUCTURES
GAZ France SA

Le Secrétaire Général Groupe,

Olivier ROBINET



Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe

Fédéchimie et Fédération de l'Energie et des Mines
C.G.T- FO. représentées par le Coordinateur Syndical
Groupe :

Patrick Mathieu



P.O. Philippe GIL

Fédération Chimie - Energie C.F.D.T représentée par
le Coordinateur Syndical Groupe :

J.P. Popet-Blanc

P.O.



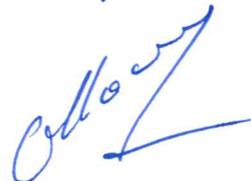
Y. Freyssinier

Union Fédérale des Industries du Pétrole et des
Activités Connexes- SICTAME UNSA représentée par le
Coordinateur Syndical Groupe : F. BRAGUIEA



Fédération Nationale Mines Energies - C.G.T
représentée par le Coordinateur Syndical Groupe

Serge Marcolin



**ANNEXE 1 : BAREME DE LA CONTRIBUTION MENSUELLE DEGRESSIVE
PREVUE A L'ARTICLE 7.3 (en points UFIP)**

	Paris ³		Province	
	Situation familiale		Situation familiale	
	Sans personne à charge	Avec personne(s) à charge*	Sans personne à charge	Avec personne(s) à charge*
Du 1 ^{er} au 12 ^{ème} mois	17 points	23 points	9 points	12 points
Du 13 ^{ème} au 24 ^{ème} mois	13 points	17 points	6,5 points	9 points
Du 25 ^{ème} au 36 ^{ème} mois	9 points	11 points	4 points	6 points
Total	468 points	612 points	234 points	324 points

*Conjoint et/ou personnes reconnues à charge par TIGF

³ Zones concentriques 1, 2,3 et 4 du réseau de transports collectifs de l'Île de France telles que délimitées à la date de signature du présent accord.

4

SA YF P.G
FG