

Accord sur une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, sur l'égalité professionnelle Hommes-femmes, entre générations et sur le handicap

ENTRE

Monsieur Jean Louis SERVRANCKX, Président d'EIFFAGE INFRASTRUCTURES, agissant en son nom et au nom de chacune des filiales D'EIFFAGE INFRASTRUCTURES

D'une part

ET

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Branche,

Pour la C.F.D.T M. Philippe LUPPO

Pour la C.F.T.C. M. Didier BOURDREL

Pour la C.G.T. M. Bruno ORTUNO

Pour la CGT-FO M. Eric MACHET

Pour la C.F.E.-C.G.C. M. Gilles ALLIO

D'autre part

Préambule

L'un des engagements forts d'EIFFAGE INFRASTRUCTURES est d'assurer à ses salariés un cadre de travail serein dans le respect des hommes, des engagements, des règles ou des dispositions légales en vigueur, le suivi des procédures, la prévention des risques professionnels, ainsi que la formation du personnel, matières qui font partie des valeurs et de l'ADN d'Eiffage.

La Direction et les organisations syndicales signataires attachent une importance particulière aux conditions dans lesquelles travaillent les salariés et d'une façon générale à la qualité de l'emploi, le respect de la dignité de chacun(e) étant fondamental.

La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation. Elle est également associée aux attentes fortes d'être pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle. Même si ces deux attentes sont celles de tous les salariés, elles entretiennent dans les faits un lien particulier avec l'exigence de l'égalité de traitement pour l'ensemble des salariés sans distinction de sexe en matière de salaire et de déroulement de carrière

1 EU
L.-P. B.O.
BD

sur le périmètre de leur entreprises respectives tout en veillant à garantir un traitement équitable entre les hommes et les femmes.

Il apparaît que « *la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes* », le dialogue social a tout niveau étant pour EIFFAGE INFRASTRUCTURES un des moteurs essentiel du développement social.

De ce fait, la question du travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de l'entreprise et doit être prise en compte dans son fonctionnement quotidien afin notamment d'anticiper les mutations économiques, sociales, législatives et leurs conséquences.

Le présent accord est rédigé au sens de l'article L 2232-30 du Code du Travail. Il a valeur d'accord d'entreprise dans chacune des entreprises et établissements compris dans le périmètre d'EIFFAGE INFRASTRUCTURES.

Le présent accord s'inscrit dans la démarche initiée depuis plusieurs années par les partenaires sociaux de la Branche Eiffage Infrastructures, de développement à tous les niveaux d'un dialogue social actif, constructif et basé sur le respect et la confiance réciproque des acteurs.

Il intervient après les accords portant sur :

- La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, (accord du 12-11-2007 et ses avenants N°1 et 2)
- Le contrat de génération (accord du 17-09-2013)
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (accord du 9-06-2011 et son avenant du 31-10-2014)
- La prévention des risques psychosociaux (accord du 16-05-2011)
- Le développement du dialogue social au sein d'Eiffage Infrastructures (accord du 17-09-2013)

Au-delà des accords cités ci-dessus, il a vocation à s'adapter aux lois et règlements:

Il s'inscrit ainsi, notamment, dans le cadre des dispositions de :

- l'accord interprofessionnel du juin 2013 intitulé « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »,
- de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.
- de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail et ses décrets d'application.

Il constitue une étape supplémentaire dans ce processus et a pour but :

- D'augmenter la prise de conscience et les enjeux de la qualité de vie au travail en termes d'amélioration de la qualité de l'emploi, de bien-être au travail, de compétitivité de l'entreprise,

← 2 B.0
L.P.
B.D. EM

- De fournir un cadre qui permette d'identifier les aspects du travail sur lesquels agir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés au quotidien et l'égalité professionnelle,

Chapitre I : Atteindre l'égalité professionnelle

L'intégration de l'égalité professionnelle, et la lutte contre toute forme de discrimination dans la démarche de qualité de vie au travail permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'à lors de façon séparés, afin de les articuler de façon dynamique.

Ainsi, la qualité de vie au travail nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail.

Construire dans cet objectif la démarche de qualité de vie au travail, peut contribuer à une meilleure mixité des emplois. C'est la raison pour laquelle est développé le chapitre ci-après.

Eiffage Infrastructures considère que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement constituent des facteurs d'enrichissement humain et de cohésion sociale pour les salariés, ainsi que des sources de progrès économique et social.

En ce sens, Eiffage Infrastructures veille à la féminisation de la population active et a toujours eu la volonté de développer l'accès des femmes à ses différents métiers et d'assurer l'équité des progressions de carrière des femmes et des hommes.

I-1 Accès à l'emploi au sein d'Eiffage Infrastructures

Il est rappelé en préalable, qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap (Art L 1132-1 du Code du Travail).

Le principe d'égalité et en particulier entre hommes et femmes constitue un enjeu essentiel en faveur de la mixité professionnelle.

Le processus de recrutement des entreprises est donc unique et les critères de sélection, strictement identiques, sont appliqués à tous avec les conséquences que cela implique en matière d'installations.

Ces critères sont fondés sur les aptitudes, le potentiel d'évolution, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Eiffage Infrastructures s'engage en particulier au respect des dispositions suivantes :

I-1-1 : Processus de recrutement

Le recrutement est l'aboutissement d'un processus de sélection mené dans le respect du principe de non-discrimination garantissant l'égalité de traitement entre tous les candidats, notamment en-dehors de toute considération fondée sur le sexe.

 L.P.³ B.O.
M.D. G.M.

Le processus de traitement des candidatures est fondé uniquement sur les aptitudes, le potentiel d'évolution, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les informations écrites ou orales récoltées au cours de l'entretien d'embauche se limitent à apprécier les compétences du candidat à occuper l'emploi proposé. Il est donc nécessaire que la fiche de poste liste les compétences requises, les tâches inhérentes au poste, les aptitudes nécessaires ainsi que les éventuelles contraintes et nécessités liées à l'environnement de travail.

Ces dispositions s'appliquent également aux conditions d'accès aux stages ainsi qu'aux contrats en alternance.

I-1-2: Offres d'emploi

Eiffage Infrastructures s'engage à ce que la rédaction de toutes les offres d'emploi tant en interne qu'en externe (CDI, CDD, contrat en alternance), soit non sexuée, sans référence à l'âge et présente une formulation objective et non discriminante. Eiffage Infrastructures veille à conserver un équilibre reflétant la réalité et l'évolution de la société française dans le recrutement, quel que soit le type de contrat de travail mais également dans le cadre de sa politique de stages et de contrats en alternance.

Dans la mesure du possible, les noms de métiers et d'appellations professionnelles sont féminisés.

Enfin, conformément aux engagements pris au niveau de la Branche du BTP, Eiffage Infrastructures rappelle que les dirigeants et salariés impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières sont formés, au travers des Essentiels aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. L'évolution des recrutements des personnels fait l'objet d'une présentation annuelle aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et au comité de branche.

Eiffage Infrastructures s'engage, dans la filière Travaux où le déséquilibre quantitatif hommes / femmes est le plus flagrant, à embaucher des femmes dans la proportion des femmes fréquentant les écoles formant aux métiers d'EIFFAGE INFRASTRUCTURES.

I-1-3 : Indicateurs de suivi :

- Taux de l'effectif féminin en CDI
- Taux de progression de l'effectif femmes / hommes
- Taux d'embauche des femmes en CDI

I-2 : Principe d'égalité de rémunération

En application du principe d'égalité de rémunération, les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent sur des critères professionnels reposant sur de mesures objectives (Cf BNDC, entretien professionnel).

Lors de l'embauche, Eiffage Infrastructures garantit un salaire équivalent pour un même niveau de poste, de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles sans distinction de sexe et dans le respect de la non-discrimination

I-2-1 : Répartition budgétaire des augmentations individuelles de salaire

Eiffage Infrastructures s'engage à, ce que chaque année, lors des augmentations de salaire, qu'elles soient individuelles ou collectives, un budget **complémentaire** soit réservé pour les éventuels rattrapages d'écarts de salaire qui seraient constatés et qui, à conditions identiques (niveau de responsabilités, de formation, d'expérience, de compétences professionnelles, d'ancienneté dans l'entreprise et dans le poste) ne reposeraient pas sur des éléments objectifs.

4 B.o
L-1 BD E1

La mise en œuvre de cette mesure fait l'objet de recommandations spécifiques dans les notes d'applications adressées à la hiérarchie, à l'occasion des négociations salariales.

I-2-2 : Indicateurs de suivi

- % d'augmentation des femmes par rapport au % d'augmentation des hommes
- évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise,
- évolution des taux de promotions part des femmes à des postes de managers, (entreprise / établissement)

I-3 : Evolution de carrière

Eiffage Infrastructures veille d'une façon générale à l'égalité de traitement pour l'ensemble de ces salariés, en ce qui concerne les possibilités d'évolution de carrière professionnelle et en particulier des hommes et des femmes.

La mixité des emplois suppose que tous les salariés aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnelle.

Les critères d'évaluation professionnelle, d'évolution et d'orientation de carrière sont par ailleurs identiques pour les hommes et pour les femmes. Ils sont fondés exclusivement sur la reconnaissance des aptitudes, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

1-3-1 Indicateurs de suivi

- analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière par métier en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté,

I-3-2 Entretiens professionnels

La hiérarchie aborde systématiquement lors des entretiens professionnels les possibilités d'évolution du ou de la salarié(e) en fonction du souhait de ce dernier, de son niveau d'aptitude professionnelle, de ses compétences et des postes disponibles ou à venir dans l'entreprise.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans, ou suivant les éléments déclencheurs prévus par la loi pour les reprises d'activités

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel, y compris les salariés sous contrat en alternance, Contrat Unique d'insertion (CUI), etc

Cet entretien professionnel est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'entretien est le moment privilégié où chacun peut évoquer avec sa hiérarchie, ses souhaits d'évolution et de mobilité géographique et/ou fonctionnelle et ses éventuels problèmes rencontrés dans l'exercice de son travail.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, contrairement à l'entretien individuel d'évaluation

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est réalisé. L'entretien professionnel fait alors l'objet d'une séquence approfondie sur la carrière à venir du salarié.

Cet entretien a un double objet :

 5
i.s. 3D EN

- D'établir un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié et notamment des compétences acquises
- De faire un état des lieux, matérialisé par la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permettant de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus.

D'apprécier si deux critères sur les trois cités ci-dessous ont été remplis :

- o Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience
- o Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience
- o Avoir bénéficié d'une progression salariale ou catégorielle ou professionnelle

Eiffage Infrastructures s'engage à privilégier les formations professionnalisantes, c'est-à-dire favorisant l'acquisition de compétences et permettant-pour tous les salariés, une égalité des chances dans leur parcours professionnel, tant sur le plan de la rémunération que sur le plan de la qualification.

Sur ce dernier point, Eiffage Infrastructures s'engage à ce que les salariés qui auraient suivi une formation qualifiante (certifiante et/ou diplômante) fassent l'objet d'un examen de leur situation professionnelle afin de faire une évaluation de l'évolution professionnelle du salarié.

Pour rappel, sont considérées comme formations qualifiantes selon l'article L6314-1 du Code du travail, les formations :

- Soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- Soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche;
- Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

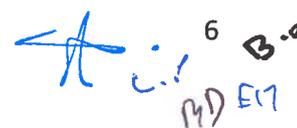
Lorsqu'au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus, et d'au moins 2 des 3 mesures mentionnées, son Compte Personnel de Formation est abondé de 100 heures de formation supplémentaires pour un salarié à temps plein, 130 heures pour un salarié à temps partiel, dans le respect des dispositions légales en vigueur sur l'entretien professionnel.

Au sein d'Eiffage Infrastructures, chaque salarié dispose de 2 types d'entretiens qui viendront rythmer l'ensemble de sa carrière au sein d'EIFFAGE INFRASTRUCTURES.

L'entretien d'évaluation (annuel pour les salariés au forfait jours et biannuel pour les autres Etam et ouvriers) et l'entretien professionnel complété par le bilan d'étape professionnel tous les 6 ans.

Ces entretiens constituent un moment privilégié d'échanges entre un salarié et sa hiérarchie et Ils permettent:

- D'apprécier la maîtrise des compétences et de l'emploi
- D'identifier les axes de progrès
- De recueillir les attentes du salarié
- D'analyser les besoins en formation en lien avec les compétences attendues sur l'emploi
- D'évaluer les besoins de formation pour permettre l'évolution de carrière et de qualification du salarié.



 6 B.0
 MD E17

- La mise en œuvre de ce dispositif doit notamment contribuer en priorité au maintien des salariés dans leurs emplois et postes de travail dans un cadre dynamique compte-tenu de la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences et de les préparer en particulier aux évolutions telles que nouvelles technologies, formations techniques et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, animation d'équipe, etc... . Dans ce cadre, seront privilégiés, les salariés fragilisés dans leur emploi.

Pour le salarié ayant conclu une convention de forfait jour sur l'année, l'entretien doit aborder de manière annuelle, sa charge de travail, l'organisation de ses tâches, et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Ces échanges sont formalisés sur un support. Chaque année, une revue de synthèse des entretiens est effectuée dans l'établissement afin d'harmoniser les évaluations effectuées. Une fois, les éventuelles corrections apportées, le résultat de l'entretien est saisi dans le logiciel des compétences BNDC ; dont une copie à sa demande est transmise au salarié.

I-3-3 Promotion professionnelle

Eiffage Infrastructures s'engage à ce que les promotions individuelles dans chacune des catégories professionnelles et des emplois soient globalement proportionnelles.

I-3-4 Indicateurs de suivi

- % Entretiens annuels et professionnels H/F
- % Promotions H/F

I-4 : Accès à la formation au sein d'Eiffage Infrastructures

Eiffage Infrastructures garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle qui s'appuie sur l'entretien annuel ou professionnel de chaque salarié.

L'accès à la formation professionnelle est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes.

Eiffage Infrastructures s'engage ainsi à ce que les moyens de formation apportés aux salariés, tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes et entre CSP.

L'entreprise veillera à maintenir les acquis et niveaux obtenus par les salariés initialement (cœur de métier BTP) ou par le biais de la formation professionnelle, par des recyclages réguliers, afin de maintenir leur employabilité et leur polyvalence.

A ce titre, Eiffage Infrastructures veillera notamment à réduire l'écart du nombre de jours moyens de formation entre les hommes et les femmes.

I-4-1 Retours d'absence de longue durée

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du salarié en matière de formation. La période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité ou d'adoption pris dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du Compte Personnel Formation (CPF).

 C.P. 7
BD B.O
E.Y

Afin de faciliter le retour à l'emploi, les salariés absents pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) peuvent bénéficier d'un entretien avec leur hiérarchie, en amont du congé puis à l'issue de celui-ci. Au cours de cet entretien qui pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise, la question de son orientation professionnelle est examinée.

Les salariés qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il en est de même avant l'expiration du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel ; dans ce cas, il est mis fin audit congé ou à l'exercice de l'activité à temps partiel.

Il est rappelé que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la ou le salarié(e) tient de son ancienneté.

S'agissant du congé parental d'éducation, la durée de celui-ci est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits.

I-4-2 Indicateurs de suivi :

Les indicateurs retenus pour ce thème sont les suivants :

- Nombre d'heures de formation par catégorie et par sexe
- Pourcentage d'évolution des formations qualifiantes par sexe
- Pourcentage des stagiaires féminins participant aux stages Essentiels
- Nombre d'entretiens au retour d'une absence de longue durée

Chapitre II Garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi quel que soit l'âge et/ou le niveau de qualification

L'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié quel que soit son âge et son niveau de qualification en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers permet de lutter par la même à toute discrimination.

II- 1 Accès à l'emploi

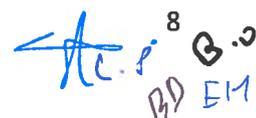
Il est rappelé au préalable que la Direction d'EIFFAGE INFRASTRUCTURES et les Partenaires sociaux ont toujours été soucieux de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors au travers des différentes mesures prises dans les accords cités en préambule.

Dans ces domaines d'action, les parties signataires conviennent de fixer les objectifs suivants :

II-1-1 Insertion de jeunes

EIFFAGE INFRASTRUCTURES, malgré les difficultés économiques actuelles, maintient sa politique en faveur de l'insertion et de la qualification des jeunes.

EIFFAGE INFRASTRUCTURES s'engage à ce qu'au moins 20% des recrutements en contrat à durée indéterminée sur les 3 prochaines années à venir, c'est-à-dire 2017, 2018 et 2019, concernent des jeunes de moins de 26 ans,

 8
BD EM

II-1-2 Indicateur de suivi :

Nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés au cours de l'année en CDI sur le nombre total de recrutements de l'année en CDI.

II-1-3 Promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Dans le cadre de sa politique de promotion active de la diversité et de l'égalité des chances, EIFFAGE INFRASTRUCTURES entend concourir à l'insertion professionnelle des jeunes sans ou avec peu de qualification. A cet effet, EIFFAGE INFRASTRUCTURES veut poursuivre sa coopération avec le milieu associatif, éducatif et socio-économique des bassins d'emplois locaux. En accompagnant les jeunes vers l'entreprise et l'emploi grâce aux actions des coordinateurs emplois régionaux et développer des rencontres (forums) avec les demandeurs d'emploi et publics éloignés de l'emploi.

II-1-4 Recrutement de seniors

EIFFAGE INFRASTRUCTURES a toujours souhaité maintenir la diversité dans ses recrutements en recherchant les compétences là où elles étaient, indépendamment de considérations d'âge et de sexe.

Tenant compte des perspectives de recrutement sur les 3 prochaines années, EIFFAGE INFRASTRUCTURES s'engage à ce que 5% des embauches concernent des salariés âgés de 56 ans et plus sur la durée de l'accord,

II-1-5 Indicateur de suivi :

Rapport du nombre de seniors de 50 ans et plus recrutés en CDI sur l'année sur le nombre total de recrutements en CDI de l'année.

II-1-6 Maintien dans l'emploi des seniors

Compte-tenu de l'allongement de la durée de vie active et des différentes réformes sur la retraite, EIFFAGE INFRASTRUCTURES se fixe comme objectif de maintenir un taux d'activité des salariés de 56 ans et plus au moins égal à 85% des effectifs de cette même classe d'âge pendant la durée de l'accord.

II-1-7 Indicateur de suivi :

Rapport du nombre de salariés de 56 ans et plus présents au 31 décembre de chaque année sur le nombre total de salariés de 56 ans et plus présents au 31 décembre de l'année N-1.

II 2 : Accès à la formation et l'insertion durable des jeunes

EIFFAGE INFRASTRUCTURES souhaite maintenir et renforcer sa mobilisation en faveur de l'intégration et la qualification des jeunes par la formation. EIFFAGE INFRASTRUCTURES prévoit les engagements suivants, assortis à chaque fois :

- d'un objectif concrétisant sa volonté dans ce domaine,
- d'un indicateur chiffré, permettant de mesurer la réalisation de l'objectif.

II-2-1 Modalités d'accès à la formation des jeunes, en particulier pour les moins qualifiés

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'accompagner les jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme afin de leur permettre d'acquérir les savoirs nécessaires à l'accès à l'emploi et les prérequis de base.

Objectif :

EIFFAGE INFRASTRUCTURES s'engage à faire bénéficier prioritairement d'une formation qualifiante, les jeunes de moins de 26 ans ayant le niveau de qualification le moins élevé (ouvriers de niveau 1, employés de niveau 1 (métallurgie et carrières) et ETAM catégories A et B (Travaux Publics). Il s'agit d'une action de formation telle que définie dans la note d'orientation générale d'élaboration des plans de formation remise chaque année au comité exécutif, directeurs régionaux, directeurs d'établissement et responsables ressources humaines de chaque région et/ou pôle. 10% de ces actions de formation doivent être consacrées aux jeunes salariés ayant la qualification la plus basse pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour progresser au sein d'EIFFAGE INFRASTRUCTURES.

II-2-2 Indicateur de suivi :

Rapport du nombre de jeunes de moins de 26 ans ayant le niveau de qualification N1 pour les ouvriers, employés de niveau 1 (métallurgie et carrières) et Etam A & B (TP), ayant suivi une action de formation qualifiante sur l'effectif annuel moyen des jeunes ayant ces qualifications.

II-2-3 Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

L'intégration des nouveaux salariés et notamment des plus jeunes fait partie des principes de base de la politique de Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences des filiales du groupe EIFFAGE INFRASTRUCTURES.

Cet objectif est notamment assuré par les actions suivantes :

- S'assurer des formalités administratives et sociales auprès du service du personnel ;
- L'accueil sur chantier :
Présentation du chantier (par le chef de chantier ou le conducteur de travaux) ainsi que les travaux à réaliser;
S'assurer de la fourniture du paquetage et de l'équipement de sécurité ;
Présentation du poste de travail et notamment des consignes de sécurité ;
Présentation des nouveaux salariés à ses collègues et au tuteur.
- L'intégration dans l'entreprise se compose de :
 - la journée d'intégration : organisation d'un séminaire d'intégration au cours de la première année à destination des nouveaux salariés cadres, etam et ouvriers ;
 - la remise d'un livret d'accueil à l'arrivée du jeune dans l'entreprise visant à présenter l'Entreprise, son organisation, ses activités, la convention collective applicable...
 - les cursus d'intégration mis en place pour l'ensemble des nouveaux embauchés et leur amélioration: les Savoirs Minimaux de Sécurité (les règles communes de sécurité, les manutentions, ou le travail en équipes...), les cursus de formation à destination des nouveaux embauchés.

Objectif :

EIFFAGE INFRASTRUCTURES s'engage à proposer à 100% des jeunes recrutés en CDI, le parcours d'accueil ci-avant.

II-2-4 Modalités de recours aux contrats en alternance et leur développement

Pour concourir à l'insertion professionnelle des jeunes avec pas ou peu de qualification, l'entreprise poursuivra sa politique de recours aux contrats en alternance (contrats d'apprentissage et de

professionnalisation) qui constitue par ailleurs l'une des principales sources de recrutement utilisées par les filiales du groupe EIFFAGE INFRASTRUCTURES.

En 2016, EIFFAGE INFRASTRUCTURES a accueilli plus de 1 000 contrats en alternance et compte maintenir son implication dans cette démarche. Ainsi, le Groupe dispose désormais de 7 lieux de formation en France en partenariat avec des centres de formation spécialisés dans les métiers des travaux publics :

- Ile de France/Centre – AFPA, Bernes sur Oise (95)
- Méditerranée – CFTP Emile Pico, Mallemort (13)
- Rhône- Alpes/Auvergne – AFPA, Saint Priest (69)
- Est – CPO Est, Chalons en Champagne (51)
- Ouest – CFA TP Bretagne, Ploërmel (56)
- Sud-Ouest – CFC Sylvain Joyeux, Mérignac (33)
- Nord – Lycée des TP, Bruay la Buisnière (62)

EIFFAGE INFRASTRUCTURES souhaite poursuivre le recours à ce type de contrats et développer ses partenariats avec les écoles, universités, IUT par le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance.

EIFFAGE INFRASTRUCTURES s'engage à assurer aux titulaires de ce type de contrats, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une activité professionnelle en relation avec la qualification recherchée. Un tuteur formé, est désigné sur la base du volontariat afin d'accompagner les jeunes alternants de moins de 26 ans, tout au long de leur formation.

Par ailleurs, un vivier de candidatures des jeunes qui n'auraient pas été recrutés à l'issue de leur contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation) mais qui souhaitent intégrer les filiales du Groupe est constitué en prévision de futurs recrutements. Les dossiers sont conservés au minimum 12 mois.

Objectif :

EIFFAGE INFRASTRUCTURES souhaite tendre vers l'objectif d'un taux annuel d'alternants de 5% des effectifs en équivalent temps plein

II-2-5 Indicateur de suivi :

Rapport du nombre de jeunes en alternance en équivalent temps plein sur l'effectif annuel moyen.

II-3 : Accès des séniors à la formation professionnelle continue

EIFFAGE INFRASTRUCTURES, s'est engagé résolument depuis plusieurs années dans les domaines suivants :

- Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors
- Encourager l'intégration des seniors en les accompagnants dans l'évolution de leur carrière
- Assurer la transmission des connaissances et de l'expérience des seniors,

Les mesures qui suivent constituent un prolongement naturel de ces actions.

II-3-1- Actions d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La gestion prévisionnelle des emplois et compétences doit être une réalité du début à la fin des carrières. Elle permet à l'entreprise un examen régulier des capacités professionnelles de ses salariés et leur garantit une écoute approfondie de leurs souhaits en matière d'évolution de carrière. Cet examen se fait

au travers des entretiens professionnels qui ont lieu tous les 2 ans pour les ouvriers et tous les ans pour les ETAM et les cadres.

Au cours de ces entretiens approfondis, sont abordés les souhaits d'évolution de carrière ou de mobilité professionnelle. Un plan d'action pouvant mobiliser des dispositifs tels que le bilan de compétence, le congé formation, le plan de formation, le CPF, la VAE etc. peut être élaboré conjointement par le salarié senior et son responsable hiérarchique ou le responsable ressources humaines afin d'accompagner son projet professionnel.

II-3-2 Indicateur de suivi :

Nombre annuel de salariés de 56 ans et plus (âge apprécié à la date de l'entretien) ayant eu un entretien et nombre de seniors ayant bénéficié d'une action particulière à l'issue de cet entretien (bilan de compétences, congé formation, CPF, VAE, etc.)

II-3-3. Actions de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, EIFFAGE INFRASTRUCTURES s'efforce d'adapter en permanence les emplois aux enjeux économiques, aux défis technologiques notamment par la formation continue de ses salariés. La formation ne constitue pas seulement une solution d'adaptation, elle est aussi un formidable vecteur de maintien dans l'Entreprise.

Accès des seniors à la formation professionnelle continue

Les formations sont arrêtées en accord avec la hiérarchie au cours de l'entretien professionnel, et/ou annuel, dans le but de renforcer la personnalisation des parcours professionnels et favoriser le maintien dans l'emploi des seniors. Le plan de formation s'appuie également sur la note annuelle d'orientation sur la formation professionnelle continue qui prend en compte les évolutions technologiques, réglementaires et ses conséquences en matière d'emplois et de besoins de compétences au sein d'EIFFAGE INFRASTRUCTURES.

Objectif :

EIFFAGE INFRASTRUCTURES porte une attention toute particulière à l'écoute des demandes de formation des salariés au regard de leurs compétences, de leurs aptitudes, de leurs souhaits d'évolution, au moment de l'entretien professionnel et/ou annuel afin de définir avec la hiérarchie, des projets de formation individualisés et concertés.

De ce fait, les taux d'accès à la formation sont relativement homogènes quelles que soient les classes d'âge. Le Groupe souhaite maintenir un taux élevé d'accès à la formation, soit au minimum 50% de salariés formés par tranches d'âge inférieures à 56 ans. Ce taux d'accès à la formation sera renforcé pour les salariés de 56 ans et plus et devra atteindre au minimum 60% pour maintenir leur employabilité.

La formation des seniors doit notamment avoir les objectifs suivants :

- une actualisation de leurs connaissances et savoir faire
- un accompagnement dans le cadre d'une évolution professionnelle
- l'acquisition des méthodes pédagogiques et des techniques d'animation lorsqu'ils sont en situation de transfert de compétences : formation de tuteur, de formateur occasionnel notamment

II-3-4 Indicateurs de suivi :

Le taux d'accès à la formation des salariés de 56 ans et plus.

Le nombre total de salariés de 56 ans et plus ayant suivi au moins une action de formation dans l'année par rapport à l'effectif annuel moyen de salariés de 56 ans et plus.

Le Compte Personnel Formation

Outre les actions accordées au titre du CPF qui a prioritairement vocation à accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel, il permet au salarié de bénéficier d'une action de formation favorisant l'acquisition d'une qualification ou le perfectionnement des connaissances professionnelles tout en développant son employabilité. Ce dispositif permet donc au salarié de devenir acteur de son parcours de professionnalisation. La Direction d'EIFFAGE INFRASTRUCTURES et les organisations syndicales souhaitent que ce dispositif soit plus largement utilisé par les salariés et notamment par les seniors.

Objectif :

Les demandes de CPF émanant de salariés de 56 ans et plus dont l'objet est soit une action de formation définie par l'accord du BTP du 13 juillet 2004 au titre de ce dispositif, soit une formation préconisée dans le cadre de la note d'orientation de la Direction sur la formation continue, soit une initiation ou un perfectionnement aux logiciels bureautiques seront prioritairement étudiés.

II-3-5 Indicateur de suivi :

Evolution annuelle du nombre de demandes de CPF des salariés de 56 ans et plus acceptées au 31/12 de chaque année.

II-3-6- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

EIFFAGE INFRASTRUCTURES souhaite poursuivre de manière efficiente la transmission des savoirs et des compétences pour favoriser au maximum les coopérations intergénérationnelles. Pour cela, les filiales d'EIFFAGE INFRASTRUCTURES organisent dans la mesure du possible, les équipes de travail en prenant soin d'associer des salariés expérimentés et des jeunes.

Pour faciliter cette nécessaire transmission de savoirs et de compétences, EIFFAGE INFRASTRUCTURES s'appuie sur les deux outils existants dont elle dispose en menant les deux actions ci-après :

- Renforcer le réseau de formateurs internes occasionnels,
- Densifier le nombre de tuteurs formés déjà existants parmi les seniors

Formateurs occasionnels seniors

Objectif :

EIFFAGE INFRASTRUCTURES identifie et développe un réseau de formateurs occasionnels internes de 56 ans et plus, dont l'expérience et la compétence technique sont reconnues, volontaires et formés aux techniques pédagogiques afin d'animer des sessions de formation à destination des salariés du Groupe et notamment des plus jeunes, favoriser et faire partager des retours d'expérience. Ces acquis pourront s'inscrire dans le cadre d'une reconnaissance d'une polyvalence.

II-3-7 Indicateur de suivi :

Rapport du nombre de formateurs internes occasionnels de 56 ans et plus sur le nombre de formateurs occasionnels.

Tuteurs

L'accord Eiffage INFRASTRUCTURES relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 12 novembre 2007 et son avenant en date du 06 février 2013 consacrent le tutorat comme outil de coopération intergénérationnelle, La Direction d'Eiffage INFRASTRUCTURES souhaite amplifier cette pratique du tutorat auprès des salariés d'au moins 56 ans.

Le tuteur doit disposer d'une certaine expérience pour transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe. Le tuteur appartient au même service ou à la même équipe que le jeune encadré.

Le temps qu'il consacre à l'accueil et à l'accompagnement des jeunes sont pris en compte par le responsable hiérarchique pour la fixation des objectifs du salarié, notamment à l'occasion de son entretien annuel ou professionnel.

Objectif :

EIFFAGE INFRASTRUCTURES souhaite disposer chaque année, de 1 000 tuteurs formés dont 50% de tuteurs d'au moins 50 ans et parmi lesquels 25% de tuteurs de 56 ans et plus.

II-3-8 Indicateur de suivi :

Rapport du nombre de tuteurs de 56 ans et plus formés dans l'année sur le nombre total de tuteurs formés au 31 décembre de chaque année.

II-4 Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Initié il y a plusieurs années, Eiffage Infrastructures souhaite poursuivre et renforcer son programme alliant recrutement, formation et prévention, en particulier à destination des populations en difficulté au regard de l'emploi et notamment les personnes en situation de handicap.

- Participer à renforcer sa politique de Responsabilité Sociale et plus particulièrement l'emploi des personnes en situation de handicap;
- Développer une culture d'entreprise propice au recrutement, au développement de carrières et à l'accueil de personnes en situation de handicap;
- Instaurer une politique et des procédures de maintien dans l'emploi et de reclassements ainsi qu'une gestion appropriée des carrières;
- Développer des partenariats avec le secteur protégé ou adapté.
- Un suivi des données issues des déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) est communiqué chaque année aux différents comités d'établissement sur la base des informations contenues dans l'accord sur la base de données économique et sociale (accord du 1-09-2014 sur la BDES)
- Eiffage Infrastructures entend maintenir son taux d'emploi de 4% de personnes en situation de handicap en s'efforçant de compenser tout départ de travailleur handicapé dans les établissements assujettis à l'obligation (établissements de 20 salariés et +) par une embauche à poste équivalent ou pour un autre type d'emploi.
- En outre, Eiffage Infrastructures s'engage à lever tous les freins à l'embauche qui subsisteraient et à étudier l'adaptabilité de tous les postes vacants à la situation de personnes en situation de handicap qui se seraient portées candidates.

Chapitre III : Qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail passe par Le bien-être au travail des salariés, par une reconnaissance du travail accompli et des perspectives de développement au sein de son entreprise ou de son établissement.

 14 B. 0
C.P B.D E.M

Pour ce faire, elle nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions d'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail.

Construire dans cet objectif la démarche de qualité de vie au travail, peut contribuer à une meilleure mixité des emplois. C'est la raison pour lesquels ont été rappelés les objectifs des chapitres précédents.

La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments et de la perception qu'en ont les salariés, tels que :

- La qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail
- La qualité du contenu du travail
- La qualité des relations de travail,
- La qualité des relations sociales,
- La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle
- La qualité de l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise

III-1 La protection de la santé au travail

La prévention est un axe majeur du présent accord. Anticiper, c'est se mettre en situation d'éviter les situations à risques et de minimiser les dangers possibles, ainsi que d'en prévenir les conséquences.

Pour ce faire, les rôles et responsabilités de chaque acteur sont rappelés :

- l'employeur, en raison de son pouvoir de direction qu'il exerce, est responsable de la préservation de la sécurité et de la santé des travailleurs placés sous son autorité, et doit prendre les mesures nécessaires. Il doit s'entourer le cas échéant des conseils compétents (médecine du travail, OPPBTP, CARSAT, CHSCT, CE ...). Le médecin du travail pouvant proposer des actions correctives à la définition d'une politique dans ce domaine. A ce titre, la hiérarchie veillera à ce que, chaque année, la médecine du travail ait établie son rapport d'activité.
- Les salariés ont un rôle actif dans la prévention des risques, il incombe à chaque salarié de veiller à sa santé et sa sécurité mais également à celle de ses collègues de travail, conformément à l'article L 4122-1 du code du travail.

Suivi médical des salariés

Afin de préserver la santé physique compte-tenu des effets du vieillissement et l'exposition des salariés à des tâches parfois difficiles à accomplir, la préservation de la santé des salariés dans nos entreprises doit commencer dès leur embauche jusqu'à leur départ

Les parties signataires sollicitent le partenariat du service de santé au travail, dans le cadre de la promotion de la santé au travail. L'expertise du service de santé au travail est particulièrement souhaité pour :

- Promouvoir les techniques de prévention et de protection issues, entres autres, du module « Santé au travail » du cursus des Savoirs Maîtrisés de Sécurité (SMS), auprès du personnel de l'entreprise,
- Favoriser un suivi individuel annuel de l'état de santé pour tous les salariés affectés sur chantier, sans distinction du poste de travail occupé,
- Proposer à l'entreprise et/ou au salarié concerné par des pathologies professionnelles, un accompagnement personnalisé.


L.P. BD EM 15 B. J

Plan d'action national prévention

Les salariés de l'entreprise, et plus particulièrement les CHSCT, sont régulièrement consultés pour proposer des actions de prévention. Un plan d'actions national peut être établi sur la base de leurs propositions et mis en œuvre.

Il s'agit au travers de ce plan d'actions de favoriser et développer toutes les formes de mesure de prévention et de protection visant à :

- l'amélioration des situations de travail,
- la diminution des affections et maladies professionnelles
- la protection du capital-santé des salariés jusqu'à leur départ à la retraite
- le bien-être des salariés

Les CHSCT contribuent aussi à l'évaluation de la maîtrise des mesures de prévention notamment au travers de l'outil **Safety-Force**. Dans la mesure où le règlement intérieur du CHSCT prévoira les conditions d'utilisation de cet outil, les Secrétaires des CHSCT seront dotés dès que possible de l'application Safety-Force pour smartphone.

Le développement des équipements de sécurité et de l'ergonomie

L'entreprise s'engage à ce que tous les membres de CHSCT soient formés à terme au secourisme. De même, elle s'engage à améliorer le maillage des sauveteurs secouristes sur les différents chantiers et leur parfaite identification.

Des défibrillateurs cardiaques doivent être en quantité suffisante, et d'accès facile et immédiat.

Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut exercer son travail de manière isolée, sauf à l'équiper du système « homme mort »

Par ailleurs, l'entreprise poursuivra le développement d'équipements permettant de soulager les salariés à leur poste de travail et le développement ergonomique des matériels et équipements existants en particulier pour les travailleurs handicapés et pour les salariés ayant des restrictions médicales.

Les Savoirs Maîtrisés de Sécurité

EIFFAGE INFRASTRUCTURES a institué un cursus de formation obligatoire pour tout son personnel des fonctions travaux aux savoirs maîtrisés de sécurité (S.M.S) avec un recyclage permanent au minimum tous les 3 ans, dans lequel figure un module « Santé en milieu professionnel ».

Ce module permet d'aborder l'ensemble des mesures de prévention et de protection concourants au maintien de la santé dans le cadre de l'activité professionnelle et notamment:

- l'évolution de la santé humaine
- l'équilibre alimentaire
- les conditions climatiques
- les microbes
- l'activité physique
- le bruit
- les vibrations
- les produits chimiques
- les addictions
- le bien-être au travail
- l'accompagnement

III-2 Prévention du stress et des risques psychosociaux

Les travaux animés par l'ANACT ont confirmé que les conditions de travail étaient une dimension à prendre en compte dans la prévention du stress et des risques psychosociaux. Il est important que l'ensemble des parties prenantes soit attentif au contenu du travail, à la charge de travail et aux conditions de travail.

Dans ce cadre, le CHSCT est une instance primordiale dans la prévention des risques au travail. Afin de créer une dynamique qui permette à chaque CHSCT de remplir pleinement sa mission en matière de risques psychosociaux, il est désigné au sein de chaque CHSCT, un membre référent formé à la problématique des risques psychosociaux.

Si l'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur, la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur la qualité de ce qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité au travail et du sens donné au travail.

Les « quarts d'heure-sécurité » hebdomadaires, sont périodiquement consacrés à ces thématiques. Ces actions ont pour objectif de permettre une meilleure prise en compte de ces questions au plus près de la réalité des situations de travail qui peuvent évoluer. Elles sont aussi de nature à favoriser et faciliter les échanges, chaque salarié pouvant s'exprimer sur ces sujets avec sa hiérarchie.

L'entretien professionnel peut aussi offrir cette possibilité.

Rôle de la hiérarchie

Le rôle de la hiérarchie dans la prévention des risques psychosociaux est important. Leur implication doit permettre d'agir le plus en amont possible afin d'éviter les situations à risques.

Les formations au management dispensées dans les ESSENTIELS prennent en compte la dimension du bien-être au travail. Une communication sur le contenu de l'accord Groupe sur la prévention du stress et des risques psychosociaux est systématiquement effectuée dans l'ensemble des formations des ESSENTIELS qui le requièrent.

Les formations de la hiérarchie de proximité réalisées au sein des branches intègrent cette dimension de prévention du stress et des risques psychosociaux, en cohérence dans l'approche et le contenu avec les actions de formation des ESSENTIELS précitées. Ces formations doivent concourir à la réalisation de trois objectifs majeurs. Le premier est que se développe au sein du groupe un langage commun afin que les mêmes définitions en matière de risques psychosociaux soient partagées par tous. Il convient ensuite que les supérieurs hiérarchiques disposent d'outils les préparant à engager d'éventuelles actions de diagnostic et à détecter le plus en amont possible les signaux faibles d'apparition des risques psychosociaux. Enfin, les managers doivent être formés à la compréhension des facteurs susceptibles de générer du stress au sein de leurs équipes et aux moyens de repérer les salariés en difficulté pour les orienter.

Harcèlement moral ; harcèlement sexuel

Conformément à l'application des articles L1152-1 et suivants du code du travail sur le harcèlement moral ainsi que l'article L1153-1 et suivants sur le harcèlement sexuel, il est rappelé dans le règlement intérieur de chaque filiale d'Eiffage Infrastructures, qu'aucun salarié ne peut subir des agissements répétés qui conduisent à du harcèlement moral ou du harcèlement sexuel qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Suivi de l'absentéisme

Sur le point de la prévention du stress et des risques psycho-sociaux, il est rappelé qu'il existe le comité de suivi des risques psychosociaux, les visites d'inspection du CHSCT, le document unique et des statistiques en matière d'absentéisme, etc...

III-3 Concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle

Traiter de la qualité de vie au travail et de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu majeur de progrès social et de performance économique pour les entreprises

III-3-1 prise en compte de la parentalité au cours de la vie professionnelle

Eiffage Infrastructures considère que les absences liées au congé maternité ou d'adoption, congé paternité, congé parental, etc. ne doivent en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

Eiffage Infrastructures s'engage à faciliter la prise du congé de paternité et tendre vers l'objectif de 100% au 31/12/2019.

De nouveaux dispositifs destinés à favoriser une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie familiale sont encouragés. Ainsi, il pourra être organisé au sein des différentes filiales, une demi-journée découverte de l'environnement de travail pour les enfants de salariés

Afin de permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, il est rappelé que les salariés bénéficient d'un congé de trois jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. Ce congé non rémunéré, peut être imputé sur les jours de repos acquis au titre des accords RTT en place dans chacune des entreprises soumises au présent accord (JRTT, journées à Zéro, repos compensateur, etc.....).

Ce congé est porté à 5 jours dans les mêmes conditions, si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

L'entreprise favorise dans la mesure du possible, l'accès des enfants de ses salariés aux institutions de garde et d'accueil.

Dans l'année qui suit la naissance, les journées de RTT peuvent être regroupées.

Enfin, à partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause. Cette pause est d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, ou groupée à raison de trente minutes le matin ou trente minutes l'après-midi, considérée comme du temps de travail effectif.

Don de jours de repos entre salariés

La loi N° 2014-459 du 9 mai 2014 permet désormais le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade. Les parties conviennent d'élargir ce droit aux salariés dont le conjoint ou un parent de 1^{er} degré serait gravement malade attesté par un certificat médical.

Ce don anonyme est fait en accord avec l'employeur. Le bénéficiaire est un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant, d'un conjoint, d'un parent du 1^{er} degré atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don porte sur les jours de RTT ou d'heures d'avance non pris. Les congés payés peuvent également être donnés mais leur don ne peut porter que sur les jours excédant 24 jours ouvrables.

Le bénéficiaire du don a droit au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de ses droits qu'il tient de son ancienneté.

III-3-2: Principe de neutralité de la parentalité sur l'évolution de la rémunération

Eiffage Infrastructures considère que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou parental ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et salariale des salariés concernés.

Ainsi, les évolutions de rémunération résultant de mesures applicables aux salariés ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Ainsi, lorsqu'il est décidé des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, les salariés en congé de maternité ou d'adoption bénéficient à l'issue de ce congé d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen hors promotions des augmentations individuelles perçues pendant ce congé par les salariés relevant du même emploi dans l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

III-3-3 : Gestion de la carrière professionnelle des salariés victimes d'accidents de vie

Les absences liées aux accidents de vie ne peuvent conduire au gel de la rémunération des salariés. C'est pourquoi, après une absence de longue durée et à fin de faciliter leur retour à l'emploi, les salariés qui en font la demande pourront bénéficier d'un entretien afin d'anticiper leur reprise d'emploi. Cet entretien permettra à l'employeur et au salarié d'organiser le retour à l'emploi et d'anticiper les éventuels besoins de formation. La rémunération sera ajustée aux mesures salariales prises durant l'absence et seront examinées les conséquences sur son évolution de carrière.

III-3-4 : Articulation entre l'activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

Les congés payés

Le droit aux congés payés est reconnu par la loi à tous les salariés. Les congés payés doivent être pris chaque année durant la période conventionnelle prévue à cet effet.

Prise de congés :

Les dates de départ en congés sont arrêtées dès que possible, et ne peuvent être modifiées sauf accord des parties, deux mois avant le départ.

Les congés sont fixés en tenant compte autant que possible des souhaits des salariés et de leurs contraintes familiales.

Report des congés

- Le report des congés est possible (maternité, adoption, retour de congé parental, maladie, etc.), soit par accord collectif, soit après accord individuel du salarié.
- Les congés payés ouverts au titre de l'année de référence peuvent aussi faire l'objet d'un report exceptionnel d'un mois suivant la date de fin de période conventionnelle de prise de congés.

Ces reports ne peuvent être imposés au salarié.

Congés par anticipation

Le salarié peut prendre les congés payés acquis dès l'ouverture des droits sans attendre la période normale de prise de congés suivant l'année d'acquisition des congés. La prise des congés payés par anticipation nécessite l'accord express du salarié et de l'employeur. Ce dernier ne peut donc l'imposer au salarié.

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux (naissance d'un enfant, décès du conjoint, mariage d'un enfant, décès du père, de la mère, etc.) d'autorisations exceptionnelles d'absence non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération.

Ces congés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Prévus à l'article L3142-1 du Code du Travail, ces congés peuvent faire l'objet de compléments et/ou d'améliorations par les conventions collectives, accords d'entreprise ou usages, au sens le plus favorable pour les salariés.

Organisation des réunions

Eiffage Infrastructures veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail et les réunions trop matinales, tardives doivent être évitées. Aucune réunion ne doit débuter après 17 heures, la hiérarchie devant estimer le temps de ces réunions afin d'éviter un débordement de l'amplitude d'une journée de travail.

Gestion des technologies de l'information

Les technologies de l'information et de la communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile, etc,...) font aujourd'hui de plus en plus partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise. Les TIC peuvent cependant estomper la frontière entre le lieu de travail et le domicile d'une part, entre le temps de travail et le temps consacré à la vie personnelle d'autre part.

Leur utilisation doit garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication et le respect de temps de vie privée du salarié.

Droit à la déconnexion

Afin de mieux respecter les temps de repos et de congé mais aussi la vie personnelle et familiale des salariés, l'article 55 de la loi du 8 août 2016 dite « loi travail » a introduit un droit à la déconnexion.

Avec l'utilisation du numérique, désormais incontournable dans le monde du travail, ce sont les modes de travail qui évoluent. C'est donc pour s'adapter à cette réalité et créer les protections nécessaires à la santé des salariés que les parties signataires inscrivent le droit à la déconnexion dans le présent accord.

En dehors des heures de travail, Pendant les congés, Week-end, RTT, etc,..., le salarié ne peut être contraint à lire et/ou répondre à des sollicitations des outils technologiques de l'information et de téléphonie, le personnel d'encadrement et la direction étant invités à solliciter le salarié que dans les cas d'extrême urgence. Tout salarié estimant que son droit à déconnexion n'est pas respecté peut exercer un droit d'alerte auprès du comité de suivi des risques psychosociaux. Il est rappelé à cette occasion que l'utilisation du droit à la déconnexion ne peut porter préjudice au salarié sur le plan professionnel.

 c.p 20 EM
BD B.o

Accès à la formation et prise en compte des contraintes familiales

Pour l'organisation des stages de formation, Eiffage Infrastructures examine les contraintes familiales exprimées par les salariés lors des inscriptions en stage nécessitant un déplacement géographique et recherchera les solutions les plus adaptées.

Afin d'éviter les déplacements importants et de répondre aux contraintes personnelles des salariés, la formation à distance de type e-learning, en particulier sur le poste de travail, sont privilégiées pour les formations qui s'y prêtent, dans la mesure où les salariés ont la possibilité de s'extraire et de différer leur travail quotidien.

Eiffage Infrastructures s'engage également à ce que toutes les actions de formation d'adaptation au poste ou de développement des compétences (sauf exceptions liés à des modules de formation spécifiques) soient dispensées pendant les horaires de travail. Il en est de même des formations prévues à l'accord sur le développement du dialogue social.

Préparation des périodes d'absences liées à la parentalité

Eiffage Infrastructures réaffirme que la vie de famille ne saurait constituer un frein à l'évolution professionnelle.

Dans le cadre des congés maternité, paternité, d'adoption, et parental, un entretien avec la hiérarchie peut être mis en place à la demande du salarié ou de la salariée avant le départ et au moment du retour de congé.

Ces entretiens ont vocation à préparer les modalités de fonctionnement pendant le congé, les conditions de retour à l'emploi ainsi que les éventuelles formations à mettre en place pour faciliter ce retour.

Pendant ces périodes de congés, le salarié ou la salariée qui le souhaite peut recevoir les principales communications émises par l'entreprise sur la vie de celle-ci (journaux, notes générales,...) afin de conserver un lien avec l'entreprise durant son absence.

Temps partiel

Il n'existe pas de temps partiel imposé, mais Eiffage Infrastructures entend permettre aux salariés intéressés de mieux concilier les impératifs professionnels et personnels en favorisant le temps partiel choisi.

A ce titre, Eiffage Infrastructures s'engage à adapter les contenus de poste pour les salariés à temps partiel en instaurant une procédure de suivi. Un entretien avec la hiérarchie doit ainsi être organisé afin d'examiner la manière dont le poste est organisé dans le cadre d'un temps partiel.

En accord avec leur hiérarchie, les salariés de 55 ans et plus peuvent bénéficier d'aménagements du temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel. De même, la candidature des seniors ayant le statut d'horaire d'équipe est étudiée prioritairement pour les postes à pourvoir en horaire normal.

Les salariés à temps partiel doivent par ailleurs être traités comme les salariés à temps complet en matière de salaire, de formation et d'évolution professionnelle. Le travail à temps partiel ne saurait en particulier être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière. Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité d'accès pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Chapitre IV : Suivi et interprétation de l'accord

Le bureau du Comité de Branche élargi est chargé du suivi et de l'interprétation de cet accord. Il sera l'interlocuteur de la Direction en cas de dysfonctionnement de cet accord.

A date anniversaire de l'accord, chaque année sont présentés au bureau du Comité de Branche élargi, les indicateurs prévus en annexe à cet accord.

Chapitre V : Dispositions finales :

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des sociétés de la Branche Infrastructures détenues à 100% par la Société Eiffage Infrastructures SAS. A ce titre, il sera procédé à l'information des Comités d'entreprises ou des Comités centraux d'entreprises ou à défaut des délégués du personnel des filiales françaises d'Eiffage Infrastructures rentrant dans le périmètre d'application de cet accord.

Les actions prévues au présent accord ne sont pas susceptibles d'être amendées, modifiées ou reportées par les filiales.

Si des avantages résultant d'accords d'entreprise, d'usages ou d'engagements unilatéraux étaient plus favorables que les avantages issus du présent accord, seules, les dispositions les plus favorables s'appliqueraient dans ce cas.

Les sociétés qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent accord après la date de son entrée en vigueur seront tenues d'en appliquer les dispositions à compter du jour où la Société Eiffage Infrastructures SAS détiendra directement ou indirectement 100% du capital de ces sociétés.

Le présent accord cesserait de s'appliquer aux sociétés venant à sortir du champ d'application du présent accord trois mois après la date à laquelle la Société Eiffage Infrastructures SAS détiendrait directement ou indirectement moins de 100% de leur capital.

Il prendra effet à compter de la date de signature pour une durée déterminée de 3 ans. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales applicables.

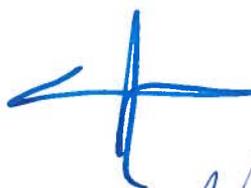
Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ayant démontré sa représentativité au niveau d'**EIFFAGE INFRASTRUCTURES**. Il sera déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de VERSAILLES.

 C.F. BD 22 BH B.0

Fait à Vélizy-Villacoublay, le 31-05-2017

Pour la Direction,

M. Jean-Louis SERVIRANCKX, Président



Pour les organisations syndicales,

Pour la C.F.D.T M. Philippe LUPPO



Pour la C.F.T.C. M. Didier BOURDREL



Pour la C.G.T. M. Bruno ORTUNO



Pour C.G.T.-F.O. M. Eric MACHET



Pour la C.F.E.-C.G.C. M. Gilles ALLIO



Annexe à l'accord: Indicateurs de suivi à l'accord sur une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, entre générations et sur le handicap

Taux de l'effectif féminin en CDI

Taux de progression de l'effectif femmes/hommes

Taux d'embauche des femmes en CDI

% d'augmentation des femmes par rapport au % d'augmentation des hommes

Evolution des taux de promotions respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise

Evolution des taux de promotions part des femmes à des postes de managers (entreprise/établissement)

Analyse des écarts et de déroulement de carrière par métier en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté

% d'entretiens annuels et professionnels H/F

% promotions H/F

Nombre d'heures de formation par catégorie et par sexe

% d'évolution des formations qualifiantes par sexe

% des stagiaires féminins participant aux stages essentiels

Nombre d'entretiens au retour d'une absence de longue durée

Nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés au cours de l'année en CDI sur le nombre total de recrutements de l'année en CDI

Rapport du nombre de seniors de 50 ans et plus recrutés en CDI sur l'année sur le nombre total de recrutements en CDI

Rapport du nombre de salariés de 56 ans et plus présents au 31 décembre de chaque année sur le nombre total de salariés de 56 ans et plus présents au 31 décembre de l'année N-1

Rapport du nombre de jeunes de moins de 26 ans ayant une qualification Niveau 1 pour les ouvriers, employés niveau 1 (métallurgie et carrières), et am qualifications A et B (TP) ayant suivi une formation qualifiante sur l'effectif annuel moyen des jeunes ayant cette qualification

Rapport du nombre de jeunes en alternance en équivalent temps plein sur l'effectif annuel moyen

Nombre annuel de salariés de 56 ans et plus (âge apprécié à la date de l'entretien) ayant eu un entretien et nombre de seniors ayant bénéficié d'une action particulière à l'issue de cet entretien (bilan de compétences, congé formation, CPF, VAE, etc...)

Taux d'accès à la formation des salariés de 56 ans et plus

Nombre total de salariés de 56 ans et plus ayant suivi au moins une action de formation dans l'année par rapport à l'effectif annuel moyen des salariés de 56 ans et plus

Evolution annuelle du nombre de demandes de CPF des salariés de 56 ans et plus acceptées au 31-12 de chaque année

Rapport du nombre de formateurs occasionnels de 56 ans et plus sur le nombre de formateurs occasionnels

Rapport du nombre de tuteurs de 56 ans et plus formés dans l'année sur le nombre total de tuteurs formés au 31 décembre de chaque année

EM
B.O
L.F
BD

Annexe: Liste des sociétés concernées

Nom société	Siège société	Ville RCS	Numéro Siren	Code NAF
A.L.I.C.E.	GRANDPUITS - 77720 - MORMANT	MELUN	722 002 821	1920Z
AER	3 rue Hrant Dink - 69002 - LYON	LYON	510 686 751	4211Z
ALPES DU SUD MATERIAUX	ZAC du Prieuré - 04350 - MALIJAI	MANOSQUE	482 949 047	2399Z
ANTROPE	Hameau de Samson - 60150 - CHEVINCOURT	COMPIEGNE	399 239 151	0812Z
APPIA ENROBES OUEST	Le Plafond - 61430 - ATHIS	ALENCON	399 303 684	2399z
APPIA LIANTS CENTRE ILE-DE-FRANCE	Route d'Illiers - 28110 - LUCE	CHARTRES	399 463 637	1920Z
APPIA LIANTS EMULSIONS RHONE ALPES AUVERGNE	3 rue Hrant Dink - 69002 - LYON	LYON	399 280 098	2399Z
APPIA LIANTS OUEST	113 Bis, Rue de la Chaussée - 61100 - FLERS	ALENCON	433 941 747	2399Z
AQUATEST	305, Avenue Antoine de Saint Exupéry - 62100 - CALAIS	BOULOGNE sur MER	433 436 110	7490B
ARBOIS ENROBES	Quartier du Griffon - CD 9 - 13127 - VITROLLES	SALON DE PROVENCE	398 539 098	2399Z
BIEP	3-7 place de l'Europe - 78140 - VELIZY-VILLACOUBLAY	VERSAILLES	669 839 474	7112B
BITUCHIMIE	3-7 place de l'Europe - 78140 - VELIZY-VILLACOUBLAY	VERSAILLES	326 144 482	7010Z
BOUTTE	ZA LES POINTES - 76520 - LES-AUTHIEUX-SUR-LE-PORT-ST-OUEN	ROUEN	404 490 476	4311Z
BRCM	100 rue René Rambaud - 38500 - VOIRON	GRENOBLE	408 306 371	0990Z
BRH	100 rue René rambaud - 38500 - VOIRON	GRENOBLE	750 600 496	8299Z
BUDILLON RABATEL	100 rue René Rambaud - 38500 - VOIRON	GRENOBLE	400 622 601	0812Z
CARRIERE DES CHENES	ANDANCETTE - 26140 - SAINT RAMBERT D'ALBON	ROMANS	436 580 021	0812Z
CARRIERE DES GRANDS CAOUS	Lieu-dit Les Caous - 83700 - SAINT RAPHAEL	FREJUS	419 710 447	0811Z
CARRIERE DU GRISET	FERQUES - 62250 - MARQUISE	BOULOGNE SUR MER	415 115 989	0812Z
CARRIERES DES 3 VALLEES - C3V	Le Plafond - 61430 - SAINTE HONORINE LA CHARDONNE	ALENCON	375 850 344	0812Z
CARRIERES DES ROCHES BLEUES	Naffrie - 34630 - SAINT THIBERY	BEZIERS	385 334 925	0811Z
CARRIERES DU SUD OUEST	Enseigne LAGUEPIE - 33600 - PESSAC	BORDEAUX	411 076 433	0812Z
CARRIERES ET MATERIAUX	SARDY LES EPIRY - 58800 - CORBIGNY	NEVERS	955 500 194	0812Z
CHASTAGNER	ZI la Silardière - 4250 LE CHAMBON FEUGEROLLES	SAINT ETIENNE	388 969 768	4312A
CHASTAGNER DECONTAMINATION	ZI la Silardière - 4250 LE CHAMBON FEUGEROLLES	SAINT ETIENNE	529 061 996	3900Z
COMMERCIALISATION D'OUVRAGES ET DE TECHNIQUES POUR L'ENVIRONNEMENT	64 E Rue de la Gare - 62144 - MONT SAINT ELOI	ARRAS	391 048 428	4211Z
CONCASS ALPES	Chemin des quatre Lauzes - 38360 - SASSENAGE	GRENOBLE	437 972 391	0812Z
DESQUESNES	198-212 rue Casimir Beugnet - 62260 - AUCHEL	ARRAS	340 757 053	4221Z
DIOIS GRAVIER	Quartier le Plot - 26150 - DIE	ROMANS	330 147 182	0812Z
DLE OUEST	5 rue de la Catalogne - 44240 - LA CHAPELLE SUR ERDRE	NANTES	487 549 057	4221Z
DLE OUTRE MER	Chemin Gibelin - 97351 - MATOURY	CAYENNE	488 187 212	4221Z
EIFFAGE FONDATIONS	3-7 place de l'Europe - 78140 - VELIZY-VILLACOUBLAY	VERSAILLES	803 628 023	4399D
EIFFAGE GENIE CIVIL	3 - 7 Place de l'Europe - 78140 - VELIZY VILLACOUBLAY	VERSAILLES	352 745 749	4213A
EIFFAGE GENIE CIVIL ANTILLES	Zone Industrielle de Génipa - 97224 - DUCOS	FORT DE FRANCE	798894655	4221Z
EIFFAGE GENIE CIVIL RESEAUX	16 rue Pasteur - 94450 - LIMEIL BREVANNES	CRETEIL	487 737 728	4221Z

E17
B-0
C.P
B.D



Nom société	Siège société	Ville RCS	Numéro Siren	Code NAF
EIFFAGE INFRASTRUCTURES GESTION ET DEVELOPPEMENT	3-7 place de l'Europe - 78140 - VELIZY-VILLACOUBLAY	VERSAILLES	433 736 170	7010Z
EIFFAGE METAL	3-7 place de l'Europe - 78140 - VELIZY VILLACOUBLAY	VERSAILLES	333 916 385	2511Z
EIFFAGE METAL GUYANE	Carapa - PK 19 - 97355 - MACOURIA	CAYENNE	418 273 934	3320A
EIFFAGE RAIL	3-7 place de l'Europe - 78140 - VELIZY-VILLACOUBLAY	VERSAILLES	337 963 284	4212Z
EIFFAGE ROUTE CENTRE EST	3 rue Hrant Dink - 69002 - LYON	LYON	398 827 113	4211Z
EIFFAGE ROUTE GUYANE	PK1 - 97300 - CAYENNE	CAYENNE	332 039 635	4211Z
EIFFAGE ROUTE ILE-DE-FRANCE / CENTRE	2 rue Hélène Boucher - 93330 - NEUILLY-SUR-MARNE	BOBIGNY	433 604 196	4211Z
EIFFAGE ROUTE MEDITERRANEE	ZI Les Estroublans - 13127 - VITROLLES	SALON DE PROVENCE	398 762 211	4211Z
EIFFAGE ROUTE NORD EST	7 rue Hadot - CS 70032 - 51725 REIMS Cedex	REIMS	402 096 267	4211Z
EIFFAGE ROUTE OUEST	ZAC La Courrouze - 35136 - SAINT-JACQUES DE LA LANDE	RENNES	402 038 384	4211Z
EIFFAGE ROUTE SUD OUEST	21 avenue Canteranne - 33600 - PESSAC	BORDEAUX	399 307 370	4211Z
EIFFAGE TRAVAUX MARITIMES ET FLUVIAUX	3-7 place de l'Europe - 78140 - VELIZY-VILLACOUBLAY	VERSAILLES	484 771 845	4291Z
EMULSIONS DE PROVENCE	4 rue de Copenhague - 13127 - VITROLLES CEDEX	SALON DE PROVENCE	637 080 110	2014Z
ENROBES ALPINS	. - 73420 - VOGLANS	CHAMBERY	402 690 358	2399Z
ENROBES DE LA CRAU	ZI les Estroublans - 13127 - VITROLLES	SALON DE PROVENCE	498 036 235	2399Z
ENROBES SUD VENDEE	route de la Roche - 85210 - SAINTE HERMINE	LA ROCHE SUR YON	490 646 551	2399Z
ERS	3-7 place de l'Europe - 78140 - VELIZY VILLACOUBLAY	VERSAILLES	819 032 483	7490B
ETABLISSEMENTS BOCAHUT	HAUT-LIEU - 59440 - AVESNES SUR HELPE	VALENCIENNES	445 420 383	0812Z
FOREZIENNE D'ENTREPRISES	7 & 9, rue Grangeneuve - 42000 - SAINT-ETIENNE	SAINT-ETIENNE	317 803 443	4312B
GIE A65 PAU-LANGON	3 - 7 Place de l'Europe - 78140 - VELIZY VILLACOUBLAY	VERSAILLES	493 313 159	4312B
GOHELLE RECYCLAGE ENVIRONNEMENT - G.R.E.	Z.A.C. des Quatorze - 62210 - AVION	ARRAS	423 707 108	2399Z
GRAVIERES ET MATERIAUX RHENANS	105 Route de Saint Louis - 68220 - HEGENHEIM	MULHOUSE	529 215 386	0812Z
GSR	100 rue René Rambaud - 38500 - VOIRON	GRENOBLE	493 300 016	0812Z
HYDROTECH	Zone Artisanale - Ravine à Marquet - 97419 - LA POSSESSION	SAINT-DENIS	381 605 583	4221Z
HYERES ENROBES	Chemin de la Source - 83400 - HYERES	TOULON	348 515 636	2399Z
INDUSTRIES-SUD-OUEST	38, Chemin du Chapitre - 31100 - TOULOUSE	TOULOUSE	340 772 946	2399Z
LA GRAVELLE	29 rue Maurice Gougis - 97370 - MARIPASOULA	CAYENNE	442 472 106	0812Z
LES CALCAIRES DU STINKAL		BOULOGNE SUR MER	428 784 631	4673A
LES LIANTS ROUTIERS VENDEENS	Zone Industrielle "La Loge" - 85170 - POIRE SUR VIE	LA ROCHE SUR YON	403 249 840	1920Z
LIANTS ET BITUMES DU NORD	Espace Gare d'Eau - 62220 - CARVIN	ARRAS	412 225 468	1920Z
LITTORAL ENROBES	Route Départementale 191 - 62720 - RETY	BOULOGNE SUR MER	321 089 666	2399Z
LYON GENIE CIVIL	3 Rue Hrant Dink - 69002 - LYON	LYON	492 712 799	4399C
MATERIAUX ENROBES AISNE	9, Route de Condé sur Aisne - 02220 - CIRY SALSOGNE	SOISSONS	444 440 374	2399Z

E 17
B-D
LP
SD



Nom société	Siège société	Ville RCS	Numéro Siren	Code NAF
MATERIAUX ENROBES DE CHAMPAGNE	53 Boulevard Faidherbe - 62000 - ARRAS CEDEX	ARRAS	812 845 980	2399Z
MATERIAUX ENROBES DU NORD	Gare d'Eau - 62880 - ANNAY SOUS LENS	ARRAS	402 065 312	4211Z
MATERIAUX ENROBES OISE	RN 17 - Gare - 60190 - ESTREES SAINT DENIS	COMPIEGNE	444 441 281	2399Z
MATERIAUX ROUTIERS DE L'HERAULT	5, rue de la Marbrerie - 34740 - VENDARGUES	MONTPELLIER	350 058 079	2399Z
MONTHYON ENROBES	Route de Barcy - 77122 - MONTHYON	MEAUX	480 739 176	2399Z
ORTHEZ ENROBES	ZI des Soarns - 64300 - ORTHEZ	PAU	329 777 478	4211Z
PICHENOT	3-7 place de l'Europe - 78140 - VELIZY VILLACOUBLAY	VERSAILLES	629 800 988	4212Z
PROFIL TP	ZAC des Marots - 10800 - SAINT THIBAULT	TROYES	479 124 620	4312B
RECYCLAGE DES MATERIAUX DU NORD - R.M.N	Rue Gabriel Péri - 59273 - FRETIN	LILLE METROPOLE	402 088 843	0812Z
ROLAND	1563, avenue d'Antibes - 45200 - MONTARGIS	ORLEANS	836 350 033	4312B
SCI DE LA VAUVELLE	HAUT LIEU - 59440 - AVESNES	VALENCIENNES	383 830 148	6820B
SCI FOREZIEENNE	7 rue Grangeneuve - 42000 - SAINT ETIENNE	SAINT ETIENNE	776 384 380	6820A
SCI PRIGNAN	Quartier de Prignan - 13800 - ISTRES	SALON DE PROVENCE	380 879 098	6820B
SGTN	Route de Vendeville - 59175 - TEMPLEMARS	LILLE METROPOLE	402 078 000	4312B
SILLON RHODANIEN ENROBES	RN 7 - 26140 - SAINT RAMBERT D'ALBON	ROMANS	402 796 122	2399Z
SOCIETE CIVILE IMMOBILIERE DE JEMMIROM	Route de Vendeville - 59175 - TEMPLEMARS	LILLE METROPOLE	327 991 006	6820B
SOCIETE DE VALORISATION DE MATERIAUX INERTES - SOVAMI	2189, Route de Bel Air - 34970 - GRABELS	MONTPELLIER	444 541 221	3832Z
SOCIETE DES CARRIERES & MATERIAUX DE SAVOIE	La Côte-Chevrier - 73290 - LA MOTTE SERVOLEX	CHAMBERY	746 720 382	0812Z
SOCIETE DES CARRIERES DE BOITRON	. - 61500 - BOITRON	ALENCON	96 720 099	0812Z
SOCIETE DES CARRIERES DE LA 113	Raissac d'Aude - 11200 - LEZIGNAN CORBIERES	NARBONNE	977 050 152	0811Z
SOCIETE DES ENROBES DE BEAUCE	Z.I. - 28630 - GELLAINVILLE	CHARTRES	342 584 356	2399Z
SOCIETE DES GRAVIERES DE PERREUX	RD 39 - Allée Barlotti - 42720 - VOUGY	ROANNE	399 125 574	0812Z
SOCIETE D'EXPLOITATION DES ETABLISSEMENTS GUY BOCCHIETTI	100 rue René Rambaud - 38500 - VOIRON	GRENOBLE	323 470 104	0812Z
STE ENROBES DE VALENCIENNES & ENV.	rue du 19 mars 1962 - 59770 - MARLY	VALENCIENNES	402 671 614	2399Z
TOURAIN ENROBES	La Huaudière - 37320 - ESVRES SUR INDRE	TOURS	383 987 955	2399Z
TRANSROUTE ENROBES	12, Rue de Molsheim - 67120 - WOLXHEIM	SAVERNE	379 170 368	2399Z
TRAVAUX D'ENTRETIEN ET DE GENIE CIVIL	ZI Henri Paul - 71210 - MONTCHANIN	CHALON SUR SAONE	343671509	4399C
TRAVAUX PUBLICS DE PROVENCE	Quartier de Prignan - 13802 - ISTRES CEDEX	SALON DE PROVENCE	402 032 510	4312A
TRAVAUX PUBLICS ET ASSAINISSEMENT	Route de Chambry - 02840 - ATHIES SOUS LAON	SAINT QUENTIN	631 680 071	4221Z
TRAVAUX PUBLICS TINEL	173, route de Mirville - 76210 - BOLBEC	LE HAVRE	402 012 934	4312B
VERDOLINI CARRIERES	RN 517 - 69330 - PUSIGNAN	LYON	967 506 031	0812Z

EM
B.O
C.P
BD

←

