



EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS

**ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT
DU DIALOGUE SOCIAL
AU SEIN D'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS**

PT
PB
SW (1)

Entre :

La Société EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS, SAS au capital de 233 943 579 €, inscrite au RCS de Bobigny sous le numéro B 433 736 170 **et ses filiales constituant la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS défini par le présent accord**, représentées par Monsieur Jean Louis SERVVRANCKX en sa qualité de Président, agissant en son nom et au nom de chacune des filiales concernées,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS,

Pour la C.F.D.T M. Daniel LECLAIRE

Pour la C.F.T.C. M. Jean-Luc VERKOUCKE

Pour la C.G.T. M. Philippe MAHINC

Pour C.G.T.-F.O. M. Patrick BETTINI

Pour la C.F.E.-C.G.C. M. Christian BARTOLI

D'autre part,

Etant précisé que les signataires ont reçu mandat, conformément à l'article L. 2232-32 du Code du travail, pour conclure un accord applicable au sein de chacune des sociétés d'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS, sans nouvelle signature, ni négociation, au sein desdites sociétés.

PREAMBULE

EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS est composée d'entreprises aux métiers et statuts sociaux différents.

Cette diversité, conjuguée avec le caractère « local » de nos métiers, fait que le cadre naturel du dialogue social est et demeure au niveau de l'établissement ou de la société, mais également au niveau de la Branche Eiffage Travaux Publics.

La volonté de continuer de développer ce dialogue social a conduit les partenaires sociaux à préciser et formaliser par le présent accord les modalités du dialogue social au sein d'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS.

Parallèlement à cette démarche, la Direction d'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS souhaite réaffirmer sa volonté de valoriser le parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle.

Au-delà de l'affirmation des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, il est en effet apparu nécessaire de définir les dispositions permettant de faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et de leur permettre de suivre un déroulement de carrière conforme à leurs compétences.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou désignatif apporte par ailleurs une expérience susceptible d'être valorisée dans le parcours professionnel du salarié qui en est titulaire.

Dans ce contexte, compte tenu de ce qui précède et conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi N°2008-789 du 20 août 2008, les parties sont convenues de ce qui suit :

Chapitre 1 – Champ d'application et bénéficiaires

1-1 – Périmètre de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés composant EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS qui sont situées sur le territoire français.

La liste des sociétés concernées figure en annexe 1 du présent accord. Celle-ci sera mise à jour lors de chaque nouvelle entrée ou sortie d'une société et sera transmise aux organisations syndicales (coordinateurs et représentants syndicaux d'Eiffage Travaux Publics).

1-2 – Personnel concerné

Les parties signataires s'accordent pour reconnaître le rôle positif de l'activité déployée par les représentants du personnel dans le cadre de leurs mandats. Aussi reconnaissent-elles les représentants élus ou désignés comme des acteurs essentiels du dialogue social.


3
PM
PB
366
CM

Ainsi, cet accord est applicable à l'ensemble des membres élus ou désignés des instances représentatives du personnel et en particulier aux organisations syndicales ayant démontré leur représentativité au sein d'Eiffage Travaux Publics pour ce qui est des moyens mis à disposition, dans le respect de l'article L 2121-1 du Code du Travail.

Les dispositions du présent accord visant à prévenir toute discrimination s'appliqueront aussi aux personnes désignées pour représenter l'organisation syndicale à l'extérieur de l'établissement, de l'entreprise ou d'Eiffage Travaux Publics tels que les conseillers prud'homaux, les conseillers des salariés, ainsi que tout autre organisme où siègent des représentants syndicaux au sein des Confédérations, Fédérations et Syndicats représentatifs au plan national, ou dans toutes les instances élues de la Branche.

Chapitre 2 - Favoriser le dialogue social

La direction d'Eiffage Travaux Publics réaffirme par cet accord :

- l'importance des organisations syndicales dans la marche de l'entreprise
- Sa volonté de permettre l'action des organisations syndicales
- Sa détermination à faciliter la mission de représentativité du personnel de l'établissement, de l'entreprise et d'Eiffage Travaux Publics.

Elle entend ainsi favoriser le dialogue social avec les représentants du personnel (cf article 1-2). Pour ce faire, elle veillera au suivi et à l'application de cet accord. Elle s'engage également à faire respecter les accords antérieurs existants au niveau d'Eiffage Travaux Publics, des entreprises et des établissements.

Eiffage Travaux Publics favorisera le développement du dialogue social par :

- le respect des instances représentatives du personnel,
- un droit de saisine des organisations syndicales majoritaires.

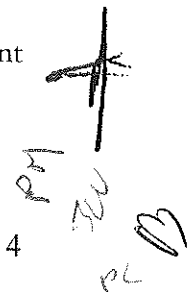
2-1 - Le respect des Instances représentatives du personnel

La reconnaissance de la place et du rôle des organisations syndicales et des représentants du personnel dans les établissements, dans les entreprises et dans la Branche Eiffage Travaux Publics nécessite d'assurer un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel (cf. article 1-2).

Pour cela, il est indispensable que :

- Chacune des instances précitées soit présidée par un représentant de la Direction ayant autorité de décision (sauf cas de force majeure),

4
PM
JEU
PC
B



- Les représentants du personnel obtiennent préalablement aux réunions (au moins 10 jours avant la réunion) et sauf circonstances exceptionnelles, les documents indispensables à la bonne tenue des débats,
- Les représentants du personnel obtiennent des réponses motivées.

2-2 Droit de saisine :

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau d'Eiffage Travaux Publics ayant recueilli plus de 50% des suffrages valablement exprimés aux dernières élections pourront saisir la direction d'Eiffage Travaux Publics d'une demande de négociation selon la législation en vigueur (art L2232-30 et suivants du Code du Travail), ce même principe de droit de saisine s'exercera au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, en fonction des mêmes critères de représentativité, en présentant à la Direction, les sujets à aborder.

L'agenda de négociation devra être débattu lors de la première réunion qui suit la requête, organisée par la Direction.

Les négociations engagées devront être menées objectivement avec la volonté d'aboutir à un accord.

La Direction s'engage par ailleurs à réunir, au moins 2 fois par an, les organisations syndicales représentatives au niveau d'Eiffage Travaux Publics en même temps que le bureau du COBRA afin d'échanger sur les sujets économiques et sociaux d'Eiffage Travaux Publics et de débattre des thèmes qui feront l'objet de négociation au cours de l'année. De même, dans les entreprises, à la même fréquence, les organisations syndicales seront réunies dans les mêmes conditions pour débattre des thèmes qui feront l'objet de négociation au cours de l'année.

Chapitre 3 – Evolution de carrière et de rémunération des salariés exerçant des mandats électifs ou désignatifs

Les parties signataires affirment par le présent accord la volonté de concilier :

- les exigences de l'activité professionnelle et celles qui découlent des mandats de représentation du personnel (en cas de problème, les organisations syndicales pourront saisir la Direction) ainsi que la reconnaissance des compétences acquises à ces titres ;
- la reconnaissance de l'engagement dans l'activité syndicale ou de représentation du personnel au bénéfice de la collectivité.

3-1 principes généraux

- la Direction d'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS s'engage à ce que cette activité n'ait aucune répercussion négative sur leurs conditions de travail, le déroulement de leur carrière professionnelle, la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux,...
- Elle s'engage à faire respecter le principe de non discrimination énoncé par les articles L2141-5 et suivants du Code du Travail,

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the number 5, and initials PM, PB, and SW.

- En particulier, la Direction s'engage à ce que l'évolution salariale et professionnelle des représentants du personnel (CF article 1-2) soit déterminée sur la base de l'ensemble de leurs activités professionnelles, de sorte que la détention d'un mandat n'empêche nullement un salarié d'obtenir une évolution de carrière correspondant à ses compétences.

3-2 L'examen de la situation après chaque élection ou désignation

Afin d'éviter tout risque de distorsion entre sa situation et celle des autres salariés, le RRH en concertation avec l'encadrement direct du salarié concerné, et le salarié élu ou désigné examineront à la demande de celui-ci (dès l'entrée ou pendant son mandat), les problèmes spécifiques susceptibles de se poser tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail et rechercher sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des solutions adaptées qui seront formalisées par écrit.

3-3 GPEC et IRP

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice de mandats électifs ou syndicaux, le salarié exerçant un ou plusieurs mandats pourra demander à sa hiérarchie une fois tous les deux ans, en cours de mandat, un entretien professionnel pour étudier sa situation au regard de son emploi, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

3-4 – L'évolution de carrière et salariale

L'évolution professionnelle et de rémunération des salariés exerçant des fonctions représentatives est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé, tout en prenant en considération les compétences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats de représentation du personnel (cf article 1-2). Les évolutions de rémunération des représentants du personnel consacrant une partie importante de leur temps de travail à leurs fonctions électives ou syndicales sont prononcées conformément aux règles en vigueur pour l'ensemble des salariés de la société d'appartenance et correspondent à minima avec l'évolution moyenne des salariés du même emploi.

Dans le cas où un représentant du personnel ou un représentant d'une organisation syndicale (cf Article 1-2) estimerait subir une répercussion négative liée à l'exercice de ses mandats, aboutissant à une évolution salariale manifestement en décalage avec celle constatée en moyenne dans son emploi, il saisirait de ce sujet sa hiérarchie et le Responsable des Ressources Humaines de son ressort, afin qu'il soit procédé à l'examen de sa situation. En cas de désaccord, le RRH et le salarié saisiraient le DRH d'Eiffage Travaux Publics.

Il est rappelé par ailleurs que l'utilisation des heures de délégation ou de présence à des réunions initiées par la Direction ne saurait priver les salariés exerçant des fonctions représentatives, d'avantages liés à certaines sujétions dans l'exécution du travail au motif qu'ils n'ont pas eu à supporter ces sujétions du fait de l'utilisation des heures de délégation (exemple : prime de poste, indemnité de panier, ...).

6
PH
PB
JB
JW

Pour les gratifications et/ou les primes, qui présenteraient le caractère d'un complément de salaire, en raison de leur caractère aléatoire, ces salariés percevraient comme base plancher, le minimum accordé aux salariés du même emploi, sans que celui-ci ne puisse être égal à zéro.

Chapitre 4 – La formation

4-1 principes généraux

Comme pour tout salarié, la formation professionnelle contribue au maintien et au développement du professionnalisme et à la réalisation des projets professionnels des représentants du personnel. Les représentants du personnel auront accès au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Il conviendra de rechercher une bonne articulation entre l'engagement des représentants du personnel et l'évolution professionnelle, l'exercice du mandat permettant l'acquisition de compétences supplémentaires. La Direction s'engage à mettre en œuvre une politique de formation au bénéfice de ces acteurs pour leur permettre de maintenir et développer leur potentiel professionnel dans leur métier d'origine, ou de nouveaux métiers, ou dans l'exercice de leurs mandats. L'entretien professionnel dont doit bénéficier tout salarié titulaire d'un mandat électif et/ou désignatif dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise sera notamment l'occasion de déterminer des axes de formation professionnelle nécessaires au maintien de ses compétences dans son emploi initial et de son évolution professionnelle.

A la demande d'un salarié élu ou mandaté à titre désignatif ou lors de la perte de son mandat, il est effectué un examen de son évolution de carrière. Dans ce cas, il est étudié dans quelles conditions le salarié peut bénéficier d'une ou plusieurs formations de remise à niveau ou de réorientation professionnelle. Il sera tenu compte des compétences acquises dans l'exercice de ses mandats.

4-2 Moyens en vue d'un retour à l'activité professionnelle

Le retour à une activité professionnelle d'un salarié ayant exercé un ou plusieurs mandats pourra être accompagné, à la demande du salarié concerné, d'un bilan de compétence dans le cadre de l'art. L6322-42 du Code du Travail ou à défaut de l'art L6313-10 du même Code, prenant en compte les acquis développés dans l'exercice de ses mandats.

Il bénéficiera à sa demande des dispositifs de soutien suivants :

- Entretien de reprise d'une activité professionnelle,
- Aide à l'orientation ou le cas échéant, d'actualisation du projet professionnel
- proposition de postes,
- Formation d'adaptation à un nouveau poste, définie en concertation avec l'intéressé

Dans la mesure où cette formation s'avérerait insuffisante, une formation complémentaire sera envisagée.

PM
SCV
PB
B
7

Les mesures d'accompagnement prévues dans cet article seront mises en œuvre dès que la demande de retour en activité professionnelle est formulée.

Les parties considèrent que ces mesures satisfont aux obligations résultant de l'article 7 de la loi du 20 août 2008 et de l'article L. 2141-5 du Code du Travail.

Chapitre 5 – Déplacement des représentants du personnel

Les déplacements des représentants du personnel s'exercent dans le cadre des dispositions légales applicables, en reconnaissant aux représentants, le droit de circuler librement dans l'entreprise dans le cadre du périmètre pour lequel ils ont été élus ou désignés et d'y prendre tous contacts nécessaires y compris avec les salariés à leur poste de travail, sous réserve de ne pas apporter une gêne importante à l'accomplissement de leur travail.

Chapitre 6 – Moyens supplémentaires à l'exercice du mandat de représentant du personnel

6-1 Crédit d'heures complémentaires pour les représentants aux CHSCT

L'ensemble des parties s'accorde à considérer que la prévention des accidents et des risques professionnels constitue un enjeu majeur pour Eiffage Travaux Publics, ce sujet étant par définition « l'affaire de tous ».

C'est dans ce cadre qu'ont été créés des Comités Régionaux de Prévention (ou Comité de Prévention Eiffage TP), associant représentants de la direction et représentants du personnel, l'objectif étant que chaque région en soit dotée

Pour leur laisser le temps nécessaire à l'exercice de leur mission, chaque représentant élu au Comité d'Hygiène, Santé et des Conditions de travail disposera d'un crédit complémentaire maximum de 50H/an tous mandats prévention confondus, affecté à des contrôles et/ou à des inspections de chantiers dont la réalité de leur existence aura été observée par la hiérarchie.

6-2 Crédits d'heures pour les salariés disposant de mandats syndicaux

Afin de faciliter l'action des organisations syndicales tout en corrigeant les effets de seuils d'effectif, les dispositions suivantes sont prises :

- Délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés : 50H/an
- Délégué syndical central dans les entreprises de moins de 2000 salariés : 50H/an
- Représentant syndical au Comité d'Entreprise dans les entreprises de moins de 500 salariés : 50H/an

8

PH
PB
B
DL

6-3 Information préalable (bon de délégation, planning, calendrier,...)

Les parties signataires s'accordent pour considérer qu'un délai de prévenance raisonnable est dans la mesure du possible de 48 heures avant le départ en délégation du titulaire du mandat de représentation ou syndical.

À ce titre, plusieurs solutions d'information préalable peuvent être envisagées :

- Bon de délégation,
- Planning,
- Calendrier,

Concernant spécifiquement l'option du bon de délégation, celui-ci est un formulaire à la disposition du salarié titulaire d'un mandat représentatif ou syndical que celui-ci doit remplir à l'occasion de tout déplacement dans et hors de l'entreprise ou de l'établissement effectué dans le cadre de l'exercice de ses fonctions représentatives ou syndicales.

Il est rappelé que l'utilisation de bon de délégation ou la présentation d'un planning ou d'un calendrier doit exclusivement permettre à la hiérarchie concernée, chargée d'assurer le bon fonctionnement de l'activité de leur service, d'être informée avant que le salarié n'utilise son crédit d'heures afin de pouvoir assurer le bon fonctionnement de l'activité en son absence et de réaliser des pointages corrects.

En d'autres termes, l'information préalable n'a pour seul objectif que d'assurer une bonne entente professionnelle entre la hiérarchie et le salarié élu ou désigné.

Enfin, les parties signataires tiennent à rappeler que le bon de délégation ne doit jamais servir à instaurer une autorisation préalable de départ en délégation ou un contrôle à priori sur l'utilisation du crédit d'heures par le titulaire d'un mandat électif ou syndical.

Une copie du bon de délégation, du planning ou du calendrier remis à la hiérarchie est transmise au service du personnel afin que ce dernier puisse assurer le suivi mensuel des heures.

6-4 Moyens donnés aux organisations syndicales

Par ailleurs, la Direction entend contribuer au développement du dialogue social par l'attribution de moyens aux organisations syndicales représentatives étant toutefois précisé que le présent chapitre est applicable aux organisations syndicales ayant démontré leur représentativité au niveau de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS, dans le respect des articles L. 2121-1 et L. 2122-4 du Code du Travail.

6-5 Modalités d'attribution

Légalement, il n'est pas prévu de budget spécifique pour le déplacement des titulaires de mandat (s) syndical dans le cadre de leur crédit d'heures.

Cette absence de règles d'indemnisation des frais de déplacement peut dans certains cas, constituer un frein à l'exercice de mandats désignatifs.

Aussi, il est admis que les Délégués Syndicaux Centraux (DSC) et Délégués Syndicaux d'Entreprise de 50 salariés et plus, puissent bénéficier de la prise en charge de leurs frais de déplacement dans le cadre du périmètre pour lequel ils ont été mandatés par leur organisation syndicale.

Cette prise en charge intervient à raison de 2 voyages maximum par an.

Hébergement et restauration :

Sans préjudice des prérogatives des organisations syndicales, les déplacements des représentants syndicaux sont organisés pour permettre un aller/retour dans la journée.

Dans ces conditions, le recours à l'hôtel à l'appréciation du représentant doit rester exceptionnel. Dans la mesure du possible, l'organisation et les réservations sont effectuées par la Direction Régionale d'appartenance du salarié désigné.

S'agissant des repas, le repas du midi ainsi qu'éventuellement celui du soir sont indemnisés à concurrence du plafond fixé par l'Acoss en lieu et place du panier et sur la base des justificatifs produits.

Déplacements :

Les déplacements sont organisés selon les normes de la politique voyages Eiffage en vigueur.

- Le train seconde classe
- Les autres transports en commun
- La location de voiture (classe A) ou le prêt de véhicule société doivent rester exceptionnels.
- L'utilisation du véhicule personnel n'est tolérée que dans le cas où l'utilisation d'autre moyen de transport n'est pas possible et est remboursée sur la base du tarif kilométrique en vigueur dans la société d'appartenance du salarié.

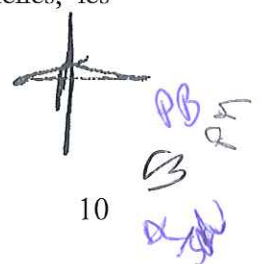
Chapitre 7 – Dispositions finales

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à sa signature par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il complète tous les accords, usages et engagements unilatéraux applicables au sein de la Branche Eiffage Travaux Publics en matière de représentation du personnel et de droit syndical.

Cet accord fera l'objet d'une information des Comités Centraux d'entreprise et/ou Comités d'Entreprise de chaque société concernée par cet accord.

Les avantages résultant du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions de même nature qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, les dispositions plus favorables s'appliquant seules dans tous les cas.



Handwritten signature and initials in blue ink, including 'PB', 'B', and 'R'.

Le présent accord prendra effet à compter de la date de signature pour une durée indéterminée. Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative ayant démontré sa représentativité au niveau de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS. Il sera déposé auprès de la DIRECCTE et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY.

Fait à Neuilly sur Marne, le 17 septembre 2013

Pour la Direction

M. Jean-Louis SERVIRANCKX

Pour les organisations syndicales

Pour la C.F.D.T.

M. Daniel LECLAIRE

Pour la C.F.T.C.

M. Jean-Luc VERKOUCKE

Pour la C.G.T.

M. Philippe MAHINC

Pour C.G.T.-F.O.

M. Patrick BETTINI

Pour la C.F.E.-C.G.C.

M. Christian BARTOLI

