

**Accord de développement de la Qualité de Vie au Travail
au sein de l'UES Eiffage Energie**

Entre :

La société EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES – REGIONS FRANCE, Société par Actions Simplifiée au capital de 92 616 272 €, inscrite au RCS de VERSAILLES sous le numéro 775 673 031, dont le siège social est situé 3-7, Place de l'Europe – 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY représentée par Louis-Marie TANDEAU de MARSAC, Directeur des Ressources Humaines,

Agissant en son nom et au nom de chacune des filiales de la société composant l'Unité Economique et Sociale Eiffage Energie,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale Eiffage Energie soussignées,

d'autre part.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation obligatoire prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail tel qu'issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Des réunions de négociation se sont tenues les 4 et 27 septembre, le 25 octobre, le 13 décembre 2018, le 6 février et le 28 mars 2019 au cours desquelles des documents ont été remis par la Direction et des échanges ont eu lieu entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives sur la base des revendications présentées par les Organisations Syndicales.

En conséquence de quoi, il a été convenu ce qui suit entre les parties.

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	4
CHAPITRE 1 : PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	5
Article 1.1 : Les acteurs de la qualité de vie au travail	5
Les salariés :	5
L'encadrement :	5
La filière Ressources Humaines :	6
Article 1.2 : Guide de la courtoisie	6
Article 1.3 : La médiation interne	6
Article 1.4 : Formations à destination de l'encadrement	7
CHAPITRE 2 : DEVELOPPER LA SOLIDARITE.....	8
Article 2.1 : Mécénat de compétences	8
Article 2.2 : Don de jours de repos	8
2.2.1) Acteurs du don.....	8
Donateurs.....	8
Donataires.....	9
2.2.2) Organisation du don	9
Décision de recourir au don	9
Nombre de jours donnés	10
Modalités du don	10
2.2.3) Statut du salarié donataire	11
Article 2.3 : Handicap.....	11
2.3.1) Désignation d'un référent Handicap.....	11
2.3.2) Congé pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	12
2.3.3) Réduction des contraintes associées au handicap	12
Article 2.4 : Accompagnement social des salariés.....	12
Article 2.5 : Décès du conjoint	12
CHAPITRE 3 : FAVORISER L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PRIVEE.....	13
Article 3.1 : Concilier les temps de réunions avec la vie familiale.....	13
Article 3.2 : Absence autorisée rémunérée au titre de la rentrée scolaire	13
Article 3.3 : Faciliter la prise des jours de repos.....	13
Article 3.4 : Faciliter le retour d'une absence de longue durée.....	14
Article 3.5 : Aménagement des horaires.....	14
CHAPITRE 4 : ENCOURAGER LA MOBILITE ET LE RECOURS AUX MODES DE TRANSPORT ALTERNATIFS A LA VOITURE.....	15
Article 4.1 : Mobilité alternative : le vélo.....	15
Article 4.2 : Transports en commun	16
Article 4.3 : « Bouclage » tardif	16
Article 4.4 : Covoiturage	16
Article 4.5 : Limiter les déplacements	16
Article 4.6 : Formation à l'éco-conduite.....	17
Article 4.7 : Travail à distance.....	17

Définition du salarié travaillant à distance.....	17
Circonstances exceptionnelles	17
Définition du travail à distance.....	17
Travail à distance sur un autre site de l'UES.....	17
Travail à distance au domicile du salarié.....	18
Article 4.8 : Environnement de travail.....	18
Article 4.9 : Pratique du sport.....	18
CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES.....	19
Article 5.1 : Cadre juridique	19
Article 5.2 : Communication	19
Article 5.3 : Durée et entrée en vigueur de l'accord	19
Article 5.4 : Suivi de l'accord.....	19
Article 5.5 : Révision de l'accord.....	19
Article 5.6 : Dépôt de l'accord.....	20

LAM

SLP
DP SO
HC

PREAMBULE

La performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux collaboratrices et collaborateurs.

La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions d'exercice de l'activité professionnelle et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand les méthodes, les outils voire les organisations évoluent et se transforment.

C'est une priorité de l'entreprise pour les raisons suivantes :

- Elle est un facteur de performance et de réussite individuelle et collective et un atout fort à une époque marquée par la permanence des évolutions et des changements ;
- Elle est un enjeu de santé et de sécurité, en ce qu'elle a pour objet de prévenir les situations à risques susceptibles de participer à un épuisement professionnel ;
- Elle est directement liée aux valeurs du Groupe et au principe de respect des personnes ;
- Elle constitue un facteur clé d'engagement de tous et un levier d'attractivité et de fidélisation des talents pour l'entreprise.

La préoccupation de la qualité de vie au travail n'est pas nouvelle dans l'entreprise, mais la Direction et les Organisations Syndicales signataires, sur un sujet qui concerne tous les salariés sans exception, ont l'ambition pour progresser de tirer parti de la force accrue qu'ont les engagements lorsqu'ils sont pris dans le cadre d'un accord.

La qualité de vie au travail étant multifactorielle, elle se construit par une démarche permanente qui fait appel à des actions relevant de champs aussi variés que :

- L'amélioration de la qualité du management ;
- L'adaptation des organisations de travail ;
- La promotion de la santé de tous les salariés et le renforcement de leur sécurité ;
- L'établissement d'un équilibre satisfaisant pour eux entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle ;
- La qualité de la communication et le niveau de coopération qui assurent écoute, information et soutien dans le travail.

Enfin, les parties signataires sont conscientes que les déplacements professionnels des collaborateurs peuvent représenter un poids important tant dans leur organisation personnelle que dans l'empreinte écologique des entreprises et plus largement dans l'aménagement urbain des collectivités territoriales concernées. C'est pourquoi les parties signataires ont exprimé la volonté d'adopter au niveau central un plan de déplacement urbain décliné sous forme de mesures de mobilités urbaines alternatives afin de réduire autant que possible, d'une part pour les collaborateurs les contraintes inhérentes aux déplacements qu'ils effectuent pour se rendre sur leur lieu de travail, et d'autre part l'empreinte carbone de ces déplacements.

Pour plus d'efficacité, si les parties signataires définissent dans le cadre du présent accord des actions communes au niveau de l'UES, elles s'attachent à encourager leur réalisation le plus localement possible, au niveau des sites, c'est-à-dire au plus près des situations de travail.

CHAPITRE 1 : PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Article 1.1 : Les acteurs de la qualité de vie au travail

Les salariés :

Chaque salarié est, par nature, le premier acteur de la qualité de vie au travail dans l'entreprise, que ce soit la sienne ou celle des autres.

Les relations humaines que chaque salarié entretient avec ses collègues de travail, avec sa hiérarchie ou le personnel qu'il encadre, et plus généralement avec toute personne tierce (clients, fournisseurs, organes administratifs, etc.), que ce soit dans son attitude ou ses propos, doivent nécessairement s'inscrire au quotidien dans un cadre sain et sous une forme appropriée, toujours respectueuse des personnes.

Il s'agit en effet de règles cardinales qui, au-delà de celles contenues dans le règlement intérieur, régissent la vie en commun, telles que la politesse, le respect des individus, la bonne conduite, la probité ou encore la neutralité. Ces règles de savoir-vivre et de comportement s'inscrivent pleinement dans le cadre des valeurs du Groupe.

L'encadrement :

Les managers, entendus comme l'ensemble de la ligne managériale, sont au cœur de la démarche et leur action est essentielle en ce qui concerne la confiance au quotidien et la qualité des conditions de vie au travail des salariés.

Il est de la responsabilité du management d'être à l'écoute, de rendre compte des situations rencontrées (maladie, inaptitude, risques psycho-sociaux), d'aider aux solutions et de transmettre des propositions au plus près du collaborateur.

Il est demandé aux managers de concilier, à leur niveau, les exigences conjuguées de bien-être de leurs équipes et de performance qui consiste à mettre en place des actions en vue de l'atteinte des objectifs de l'activité de la filière et/ou de l'entité, et d'en mesurer la progression.

Plusieurs missions, actions et repères managériaux peuvent favoriser le bien-être et la confiance au travail et notamment :

- Porter le sens ;
- Responsabiliser et se responsabiliser ;
- Reconnaître et valoriser ;
- Soutenir et développer ;
- Mobiliser et fédérer le collectif ;
- Etre sincère et authentique ;
- S'ouvrir et innover ;
- Favoriser la transversalité et la transparence de l'information.

Dans ce cadre, l'exercice des responsabilités d'encadrement d'équipe doit s'accompagner des formations adéquates, en particulier les Master Spe' Essentiels délivrés par l'Université Eiffage, et la conduite des entretiens individuels. Les entretiens individuels et professionnels sont en effet les outils privilégiés permettant de concilier ces deux dimensions, d'exigence et de bienveillance, que les parties s'accordent à reconnaître comme complémentaires.

A cet égard, l'encadrement sera progressivement formé par l'Université Eiffage en suivant le nouveau module : « Management : valeurs, exigence, bienveillance ».

La filière Ressources Humaines :

Le service des Ressources Humaines est également un acteur central dans la qualité de vie au travail.

Clé de voûte de la conduite du changement, les collaborateurs de la filière Ressources Humaines veillent quotidiennement à intervenir de manière efficace et appropriée aux situations individuelles rencontrées par les collaborateurs et susceptibles d'avoir une incidence sur leur état de santé, celle des autres, ainsi que sur la qualité de l'environnement de travail.

Ces interlocuteurs privilégiés sont à l'écoute des collaborateurs et de chacun des acteurs de la qualité de vie au travail, analysent les situations qui leur sont remontées et préconisent des solutions adaptées. Ils en suivent la mise en œuvre, assurent leur suivi et favorisent si possible leurs déclinaisons sur d'autres périmètres.

Chaque interlocuteur de la filière Ressources Humaines doit être à même de comprendre les enjeux opérationnels que vivent les collaborateurs pour accompagner au mieux les managers dans une démarche de progrès, de développement personnel et de prévention du stress.

Article 1.2 : Guide de la courtoisie

Au regard des règles de vie en commun exposées plus haut et des valeurs du Groupe (lucidité, courage, pugnacité, exemplarité et responsabilité, confiance et transparence), il est rappelé l'existence au sein du Groupe d'un Guide de la courtoisie, ayant pour but de véhiculer les comportements du mieux-vivre ensemble.

Ce Guide, dont la diffusion sera assurée selon les moyens appropriés, rappelle notamment les valeurs suivantes :

- « On se parle avec cordialité sans tomber dans la familiarité » ;
- « Textos, mails ou appels, jamais pendant l'échange... Même si mon mobile me démange ! » ;
- « Les problèmes rencontrés que l'on prend le temps de partager sont déjà plus légers » ;
- « Incivilités constatées, pas de secret : il vaut mieux s'en parler ».

Chaque collaborateur, en tant qu'acteur de la qualité de vie au travail, doit faire vivre et contribuer à faire appliquer ces bons comportements.

Les parties rappellent également que tout collaborateur du Groupe bénéficie d'un droit à la déconnexion, défini dans le cadre de l'accord relatif à la prévention du stress et des risques psychosociaux et au droit à déconnexion au sein du Groupe Eiffage du 6 décembre 2017.

Article 1.3 : La médiation interne

Les relations professionnelles, lorsqu'elles sont de nature à favoriser l'épanouissement de chacun, constituent une source importante de motivation. Les seules règles du savoir-vivre ensemble exposées plus haut peuvent ne pas suffire. Lorsqu'un dysfonctionnement apparaît, un dispositif favorisant le retour au dialogue doit être mis en place.

En conséquence, il sera expérimenté un dispositif de médiation interne, sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines centrale, afin de résorber d'éventuelles situations conflictuelles entre salariés.

La médiation est un processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord. Elle se matérialise par des entretiens confidentiels en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers qui accomplit sa mission avec indépendance, neutralité et impartialité, le « médiateur ». Le médiateur est le garant du processus.

Il ne s'agit donc pas d'une négociation, d'un arbitrage ou d'une conciliation. Le médiateur a un rôle de facilitateur et ne s'implique pas dans la proposition de résolution.

Le médiateur dispose d'une formation spécifique et respecte un cadre de déontologie dans lequel la confidentialité a une place centrale. Il n'appartient pas à l'entité (équipe ou site) dans laquelle il intervient et il n'en est pas le hiérarchique.

Aussi, la mise en œuvre d'une médiation suppose l'élaboration d'une convention de médiation définissant uniquement le cadre et ne donne pas lieu à un compte-rendu écrit, sauf accord unanime pour faire remonter des actions dépassant le cadre interpersonnel.

Le médiateur sera désigné au sein de la Direction des Ressources Humaines centrale, étant précisé en parallèle que les Directeurs des Ressources Humaines régionaux seront sensibilisés à la médiation notamment par le biais une association de médiateurs professionnels telle que le Centre de médiation et d'arbitrage de Paris (CMAP).

Dans les 12 mois suivant la mise en œuvre du présent accord, un bilan du dispositif expérimenté sur la médiation interne sera présenté dans le cadre du suivi du présent accord.

Article 1.4 : Formations à destination de l'encadrement

Les enjeux de la Qualité de Vie au Travail seront intégrés dans les parcours de formation en vigueur dans la branche à destination des managers (cursus RA, cursus manager, etc.) dans les 18 mois suivant la signature du présent accord.

CHAPITRE 2 : DEVELOPPER LA SOLIDARITE

Article 2.1 : Mécénat de compétences

La Fondation Eiffage soutient financièrement des projets parrainés par des salariés ou des retraités du Groupe en faveur de l'insertion socio-professionnelle de personnes en situation d'exclusion.

Notamment, à la date de signature du présent accord, la Fondation Eiffage encourage le bénévolat et l'engagement des salariés du Groupe sur trois projets identifiés :

- « Article 1 », dont l'objet est d'accompagner des étudiants issus de la diversité afin de favoriser la réussite de leur orientation, de leurs études, puis leur insertion professionnelle (le bénévolat des salariés d'Eiffage pouvant être effectué via un mentorat individuel ou l'animation d'ateliers pour leur faire connaître les métiers, filières d'études, etc.) ;
- « Solidarités Nouvelles face au Chômage », dont l'objet est d'accompagner individuellement et gratuitement des chercheurs d'emploi ;
- « Positive Planet », dont l'objet est d'accompagner des demandeurs d'emploi des quartiers prioritaires de la politique de la ville pour créer leur propre entreprise (le bénévolat des salariés d'Eiffage pouvant être effectué soit ponctuellement sur des questions métiers soit par un mentorat individuel).

Afin de favoriser l'engagement associatif de chacun des salariés des entités de l'UES Eiffage Energie, il sera étudié toute possibilité d'aménager les horaires de travail des salariés souhaitant exercer une action bénévole dans l'un des trois projets décrits ci-dessus (« Article 1 », « Solidarités Nouvelles face au Chômage », « Positive Planet »).

Par ailleurs, dans la même optique, un congé rémunéré de deux jours pour chaque projet parrainé par un salarié d'une entité de l'UES Eiffage Energie lui sera accordé, pour lui allouer le temps nécessaire à l'exercice de ce mécénat au profit des personnes les plus défavorisées.

Ce congé de deux jours se décompose comme suit :

- Une demi-journée est accordée pour permettre au parrain d'accompagner la Fondation Eiffage lors de la visite sur place auprès de la structure d'intérêt général que le salarié parraine ;
- Une demi-journée par an pendant trois ans à compter de la validation du parrainage par la Fondation Eiffage.

Pour les salariés soumis à un décompte de leur temps de travail sous forme horaire, il sera attribué les facilités nécessaires à la prise du congé.

Article 2.2 : Don de jours de repos

Parce que chacun n'est pas forcément préparé aux aléas de la vie pouvant affecter ses proches et que la solidarité doit pouvoir être exprimée à l'occasion de ce genre de circonstances, il est institué, en application des articles L. 1225-65-1, L. 1225-65-2 et L. 3142-25-1 du code du travail, un système de don de jours de repos au sein de chaque filiale de l'UES Eiffage Energie.

Ce don s'organise selon les modalités convenues ci-après.

2.2.1) Acteurs du don

Donateurs

Tout salarié d'une des filiales de l'UES Eiffage Energie peut donner des jours de repos à un des autres salariés de la même filiale d'appartenance.

Est donc exclu de ce dispositif le personnel non salarié tel que les travailleurs temporaires, les stagiaires, les salariés mis à disposition, les sous-traitants, etc.

Donataires

Peut recevoir des dons de jours repos le salarié qui :

- Soit assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, ces critères devant être attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident
- Soit vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour le salarié :
 - o Son conjoint ;
 - o Son concubin ;
 - o Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - o Un ascendant ;
 - o Un descendant ;
 - o Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
 - o Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
 - o Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
 - o Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Dans chacun des cas, des justificatifs attestant de la réalité de la situation vécue par le salarié donataire seront exigés avant d'organiser une procédure de don de jours de repos.

2.2.2) Organisation du don

Le salarié souhaitant faire appel à un don de jours de repos se manifeste auprès de la Direction qui accepte ou non de donner suite à cette demande dans les conditions qui suivent. En cas d'acceptation la Direction organise une procédure de don selon les modalités détaillées ci-après.

Décision de recourir au don

Chaque salarié se trouvant en situation d'être « donataire » de jours de repos et qui souhaite bénéficier d'un tel don devra s'adresser auprès de sa hiérarchie/du service de Ressources Humaines de sa filiale.

Il est rappelé que le recours au don de jours de repos est soumis à l'autorisation expresse et préalable de la Direction de chaque filiale concernée.

Ainsi, avant d'autoriser ou de refuser la mise en place de ce dispositif, la Direction de chaque filiale concernée prendra sa décision au regard notamment de la réalité de la situation du salarié qui

demanderait à bénéficier d'un don de jour de repos ou de l'éventuelle simultanéité des demandes de plusieurs salariés. Les modalités de prise des jours donnés tiendront compte des contraintes de fonctionnement et d'organisation du service du salarié donataire, notamment en cas d'absence prolongée.

En cas de décision positive ou négative de recourir au don, elle sera notifiée par écrit (courrier ou mail) au salarié demandeur dans un délai raisonnable.

Nombre de jours donnés

Chaque salarié peut donner tout ou partie de ses jours de repos acquis préalablement au don en vertu d'un accord d'aménagement du temps de travail (notamment JRTT, jour de repos d'un salarié soumis à une convention de forfait en jours ou RCR, le cas échéant) ou d'une convention de forfait en jours. Toutefois, le nombre de jours de repos pouvant être donné par chaque salarié est limité à cinq jours par exercice d'acquisition de ces jours de repos, sous réserve du plafond retenu par chaque filiale lors de chaque don.

Le nombre de jours donnés devra être fonction des besoins réels du salarié donataire.

Une journée donnée par un salarié donateur équivaut à une journée d'absence au profit du salarié donataire.

Modalités du don

Le don est par essence désintéressé, libre, définitif et anonyme.

Aucune contrepartie ne sera accordée au salarié qui déciderait de donner un ou plusieurs de ses jours de repos.

Seule l'identité du salarié donataire est connue, sauf si le salarié donateur tient à faire connaître son identité au salarié donataire.

Le don peut être réalisé tant au sein qu'en dehors d'un même service, département, équipe, agence, etc., mais il ne peut en tout état de cause dépasser le cadre de la filiale.

Le don sera exprimé par écrit, au moyen d'un formulaire dont un modèle figure à titre indicatif en annexe du présent accord. Une fois qu'il est exprimé par écrit et transmis à la Direction de la filiale, le salarié donateur ne peut plus se rétracter sur son don.

Chaque filiale déterminera librement le mode de communication au sujet de l'organisation du don de jours de repos, la durée de la campagne de collecte des jours de repos, les salariés sollicités pour devenir donateurs ainsi que le nombre de jours de repos qu'ils peuvent individuellement donner.

Durant la campagne de collecte et à l'issue, la Direction informera le salarié donataire et les représentants du personnel du nombre de jours recueillis.

Le salarié donataire utilisera le nombre de jours collectés à due proportion des nécessités personnelles ayant justifiées l'organisation du don de jours de repos.

L'éventuel excédent de jours de repos sera restitué aux salariés donataires par ordre antéchronologique de donation, à savoir que les salariés donateurs ayant donné en dernier se verront

prioritairement rendre les jours de repos non consommés par le salarié donataire et ainsi de suite jusqu'à épuisement du contingent excédentaire.

Dans le cas d'un besoin d'un donataire qui durerait sur plus d'un exercice, les jours de repos déjà donnés au cours d'un exercice et qui se périmeraient à l'occasion de l'exercice suivant seront restitués par anticipation aux salariés donateurs, tandis qu'un nombre équivalent de jours de repos sera repris dans les mêmes conditions qu'un don au sein des compteurs des donateurs concernés et ouverts au titre de l'exercice suivant.

2.2.3) Statut du salarié donataire

A chaque fois que le salarié donataire aura besoin de s'absenter en conséquence, le salarié formule une demande de congé exceptionnel pour absence rémunérée (mention « ABR » sur le bulletin de paie) auprès de sa hiérarchie dans un délai raisonnable laissé à l'appréciation des filiales, et le nombre de jours de repos donnés est débité en conséquence. Une information sur le nombre de jours restant sera régulièrement donnée au salarié.

Le salarié donataire bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence au titre des jours de repos donnés.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article 2.3 : Handicap

Le handicap est défini, par le code de l'action sociale et des familles, comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Conformément à l'article 15 de l'accord sur la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée au titre de l'année 2018, la Direction s'est engagée à opérer un diagnostic sur le sujet de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés au niveau de l'UES Eiffage Energie. Ce diagnostic sera renouvelé tous les ans et partagé avec les Organisations Syndicales.

En sus de ce diagnostic, les mesures suivantes sont prises.

2.3.1) Désignation d'un référent Handicap

En application de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, chaque filiale de l'UES disposera d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Ce référent sera, au sein de chaque filiale, un salarié volontaire et possédant une appétence certaine sur le sujet ou, à défaut, le Directeur des Ressources Humaines Régional.

Les salariés qui bénéficieraient d'une reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé pourront se retourner vers ce référent.

2.3.2) Congé pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

L'article L. 5213-1 du code du travail retient la définition suivante du travailleur handicapé : « est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées est compétente pour reconnaître, s'il y a lieu, la qualité de travailleur handicapé aux personnes répondant aux conditions définies ci-dessus par le code du travail.

A cet effet, tout salarié qui souhaiterait engager une démarche pour se voir reconnaître la qualité de travailleur handicapé se verra accorder le bénéfice d'une demi-journée d'absence autorisée payée.

Ce congé, qui ne peut être pris qu'en une seule fois, devra être consacré aux démarches nécessaires à l'obtention d'une RQTH.

2.3.3) Réduction des contraintes associées au handicap

Certains handicaps nécessitant un suivi médical particulier (examens, traitements...), la Direction s'engage à en faciliter la mise en œuvre suivant des modalités ponctuelles adaptées à chaque situation (aménagement des horaires, travail à distance...).

Article 2.4 : Accompagnement social des salariés

A titre expérimental, pour la durée de l'accord, sur les sites multi établissements dont l'effectif cumulé est supérieur à 500 salariés, les nouveaux CSE seront invités à mettre en place et à mutualiser des services d'assistance sociale aux salariés.

Dans le cadre de cette expérimentation, la Direction participera au financement de ces services. Les modalités de cet appui seront arrêtées conjointement avec les CSE concernés volontaires, les Directions locales et la Direction des Ressources Humaines de l'UES. Elles s'inspireront des retours positifs d'expérience déjà menées sur le périmètre de l'UES.

Article 2.5 : Décès du conjoint

Le code du travail ainsi que les conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics accordent, pour le décès du conjoint, un nombre de jours de congés pour événements familiaux inférieur (trois) à celui accordé en cas de décès d'un enfant (cinq).

Les parties ont souhaité mettre fin à cette distorsion en augmentant à cinq le nombre de jours de congés attribué au salarié en cas de décès de son conjoint, et ainsi le porter au même niveau que le nombre de jours de congés attribué au salarié en cas de décès de son enfant.

CHAPITRE 3 : FAVORISER L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PRIVEE

Les parties considèrent que cet équilibre est le gage d'un épanouissement durable, tant personnel que professionnel. Aussi, il doit être tenu compte, dans la mesure du possible, des contraintes de la vie personnelle et familiale dans les organisations de travail. Ceci se traduit notamment par les mesures suivantes.

Article 3.1 : Concilier les temps de réunions avec la vie familiale

Chaque filiale de l'UES veillera à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dont elle a connaissance dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Ainsi, sauf cas exceptionnel, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail. Les réunions trop matinales, tardives ou lors de pauses déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

Plus spécifiquement pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours et ayant à charge un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans ou en situation de handicap, sauf contrainte particulière de service, les réunions ne doivent pas commencer avant 8h ni se terminer après 17h.

Par ailleurs, il sera fait un effort important de sensibilisation auprès du personnel encadrant en ce qui concerne la tenue des réunions.

Il est rappelé que les réunions doivent être planifiées avec suffisamment d'anticipation afin que chacun puisse s'organiser.

Les animateurs des réunions veilleront également à respecter les horaires de début et de fin de réunions initialement prévus.

Enfin, la programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des salariés travaillant à temps partiel et concernés par ces rencontres.

Article 3.2 : Absence autorisée rémunérée au titre de la rentrée scolaire

Les parties conviennent de la reconduction pour la durée du présent accord de l'absence autorisée rémunérée (prévue par l'accord sur les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée du 19 mars 2018) de 2 heures par an, pouvant être fractionnée, à l'occasion de la rentrée scolaire, pour les salariés accompagnant un ou plusieurs enfant(s) à charge, scolarisé(s) jusqu'à la classe de 6ème incluse, sous la réserve que l'organisation du chantier ou du service n'en soit pas perturbée.

Pour une bonne organisation, les salariés intéressés sont invités à faire connaître leur demande le plus en amont possible.

Article 3.3 : Faciliter la prise des jours de repos

La prise des jours de repos (JRTT, jours de repos pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, etc.) durant les périodes de vacances scolaires sera favorisée pour tout collaborateur concerné afin de lui permettre de passer des moments avec sa famille.

Article 3.4 : Faciliter le retour d'une absence de longue durée

Afin de faciliter la reprise du travail à la suite d'un congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique ou d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique dans les quinze jours précédant ou suivant son retour ou, le cas échéant, dès que le salarié en fait la demande.

Cet entretien sera l'occasion, pour les femmes et les hommes dont l'activité professionnelle s'est trouvée temporairement suspendue, de faire le point avec leur supérieur hiérarchique sur les modalités de la reprise du travail (passant notamment par une actualisation de leurs connaissances sur la période écoulée pendant la suspension du contrat de travail), leur affectation possible et leurs éventuels besoins de formation afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Cet entretien pourra être consigné par écrit dont une copie sera remise au salarié.

Article 3.5 : Aménagement des horaires

Au regard de l'évolution des modes de transport et des contraintes de mobilité et afin de contribuer à la fluidification du trafic dans les agglomérations les plus encombrées, il est convenu d'encourager l'aménagement des horaires de début et de fin de travail au sein des établissements, en associant les représentants du personnel, par exemple au travers de la mise en place de plages fixes et variables.

CHAPITRE 4 : ENCOURAGER LA MOBILITE ET LE RECOURS AUX MODES DE TRANSPORT ALTERNATIFS A LA VOITURE

Les parties souhaitent soutenir la politique du Groupe en matière de réduction de l'empreinte carbone en limitant les déplacements et en favorisant les moins polluants et les plus économiques, dans le cadre d'un plan de développement urbain constitué des mesures de mobilités alternatives suivantes.

Article 4.1 : Mobilité alternative : le vélo

Afin de favoriser des modes de déplacement alternatifs à la voiture ou aux transports en commun, qui sont à la fois plus écologiques et moins chronophages, une prime forfaitaire et annuelle d'un montant de 110€ sera attribuée aux salariés qui utiliseront régulièrement un vélo (y compris à assistance électrique) pour effectuer le trajet séparant leur domicile de leur lieu de travail habituel.

En cas d'utilisation d'un vélo à assistance électrique, l'indemnité susvisée sera doublée la première année.

Le forfait sera versé sous forme d'indemnité mensuelle sur onze mois et ne peut se cumuler avec le bénéfice d'un véhicule mis à disposition par l'entreprise pour les trajets domicile – lieu de travail.

Ce forfait est cumulable avec la prise en charge des frais de transport en commun (abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo), lorsque le salarié utilise son vélo pour se rendre vers un arrêt de transport public ou une station de service public de location de vélo, à la condition toutefois que ces abonnements ne permettent d'effectuer que le trajet restant entre le lieu de travail et la station de location de vélo ou de transport collectif.

Le trajet de rabattement effectué à vélo, pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais de transport personnel, correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail, et la gare ou la station de transport collectif.

La revalorisation du montant de cette prime pourra être étudiée lors la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée menée au niveau de l'UES Eiffage Energie.

Toutefois, les parties insistent sur la nécessité de respecter le code de la route, qui reste également applicable aux personnes se déplaçant à vélo.

C'est pourquoi le versement de la prime sera soumis à l'obligation préalable pour les salariés intéressés de suivre une formation de sensibilisation à la sécurité routière et au respect des règles de conduite à vélo, ainsi qu'au port effectif des équipements de protection réglementaires (casque notamment). A cette fin, un module de formation en ligne sera proposé sur le portail My University.

Le versement de cette indemnité forfaitaire est soumis à l'utilisation régulière, fréquente et effective du vélo.

La somme totale des indemnités versées dans ce cadre est néanmoins plafonnée à 25 000 euros par an pour l'ensemble de l'UES. Les parties signataires se rencontreront afin de réexaminer les modalités de versement de l'indemnité si cette enveloppe s'avère insuffisante et/ou si le cadre réglementaire permettant l'utilisation d'autres modes de transports alternatifs est élargi ou assoupli.

Article 4.2 : Transports en commun

En application de l'article R. 3261-1 du code du travail, la prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement prévue à l'article L. 3261-2 du code du travail est égale à 50% du coût de ces titres pour le salarié.

Afin d'encourager le recours aux transports en commun, ce remboursement est porté à 100%. Cette disposition sera maintenue tant que l'URSSAF acceptera de ne pas soumettre à charges sociales les « 50% supplémentaires » ainsi accordés.

Article 4.3 : « Bouclage » tardif

Lorsqu'un collaborateur est contraint, pour des raisons professionnelles impératives, de demeurer exceptionnellement sur son lieu de travail jusqu'à une heure tardive dans la soirée ne lui permettant pas ou difficilement, au regard notamment de la carence dans les horaires de desserte de regagner son domicile via les transports en commun, la Direction de la filiale concernée prendra en charge si le collaborateur le souhaite les frais de taxi permettant à ce salarié de revenir chez lui à la fin de sa journée de travail.

Dans ce cadre, la priorité sera donnée aux taxis ayant une empreinte carbone basse (tels que les taxis dits « Green »).

Article 4.4 : Covoiturage

Les parties souhaitent encourager le covoiturage entre les collaborateurs.

A cette fin, une application de covoiturage sera mise en place à titre expérimental sur les grandes agglomérations regroupant plusieurs sites de l'UES : Paris-Ile de France, Lyon, Lille-Verquin, Toulouse.

Cette solution, accessible sur la base du volontariat, permet notamment à chaque collaborateur de se géolocaliser et de repérer les autres collaborateurs à proximité effectuant le même trajet.

Une communication adaptée sera réalisée afin de faire connaître l'outil aux collaborateurs concernés (email, supports de communication, journée de lancement, ateliers, etc.), et des événements ponctuels seront réalisés en cours de déploiement de l'outil de covoiturage afin notamment de bénéficier du témoignage des collaborateurs qui auraient utilisé l'outil.

Plusieurs référents volontaires seront désignés et formés sur cette application.

Article 4.5 : Limiter les déplacements

Afin de limiter les déplacements des collaborateurs qui doivent participer à une réunion située en dehors de leur lieu de travail habituel, et dont la durée programmée ou prévisible est raisonnablement compatible avec ce type de communication, le recours aux dispositifs de type visioconférence et Skype Entreprise (dans le cadre du déploiement des outils Office 365) sera privilégié afin de permettre aux collaborateurs concernés de participer à ce genre de réunion depuis leur agence de rattachement sans avoir à se déplacer.

Article 4.6 : Formation à l'éco-conduite

Dans nos métiers, les déplacements professionnels sont nombreux et le risque routier mais aussi les impacts sur l'environnement qui en découlent sont significatifs.

C'est pourquoi un Master Socle à l'Ecoconduite en sécurité sera proposé dans l'offre de formation en 2019.

Article 4.7 : Travail à distance

Définition du salarié travaillant à distance

Le terme de salarié travaillant à distance désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du travail à distance tel que défini ci-dessous.

Circonstances exceptionnelles

A titre exceptionnel, tout salarié de l'entreprise pourra être amené à travailler à distance dans les cas suivants :

- Pandémie ;
- Grève des transports empêchant, ou perturbant fortement la venue sur site ;
- Episode de pic de pollution ;
- Intempéries.

La mise en œuvre du travail à distance dans ce cadre est considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-11 du Code du travail.

Il est mis en place à la demande du salarié et après validation par l'employeur ou à l'initiative de l'employeur, par tout moyen (email, téléphone, etc.).

Définition du travail à distance

Le travail à distance s'entend au sens de la définition de l'article L. 1222-9 du Code du travail, c'est-à-dire comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Les situations de travail « nomade » avec l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, notamment les déplacements professionnels ne relèvent pas de la définition du travail à distance.

Par le présent accord, l'UES prévoit que le travail à distance pourra être mis en place sur un autre site de l'UES en fonction des possibilités d'accueil du site, ou à défaut au domicile du salarié. Quelle que soit la forme du travail à distance, le salarié devra remplir les conditions d'accès au travail à distance.

Travail à distance sur un autre site de l'UES

Ce mode de travail à distance est destiné à permettre au salarié de travailler depuis le site le plus proche de son domicile. Le salarié pourra donc exercer ses fonctions dans des locaux qui appartiennent, non pas à la Société, mais à l'une des entités de l'UES dont fait partie la Société et qui sont différents de son lieu de rattachement habituel.

Par principe, le travail à distance est effectué selon cette modalité. Il doit en effet être privilégié avant toute autre forme de travail à distance tel que le travail à distance au domicile présenté ci-dessous.

Travail à distance au domicile du salarié

Il peut être recouru exceptionnellement à cette forme de travail à distance que si le travail à distance sur un autre site de l'UES est impossible à quel titre que ce soit et/ou si des considérations d'ordre personnel justifient que le travail à distance soit effectué au domicile du salarié (par exemple, éloignement important du domicile).

Le domicile s'entend de la résidence principale du salarié, où il réside habituellement, disposant d'un accès stable à internet permettant une exécution normale du travail.

Article 4.8 : Environnement de travail

Dans l'hypothèse de la création ou du transfert géographique d'un établissement fixe d'une des entités de l'UES Eiffage Energie, les Directions de ces entités sont incitées à s'inspirer des référentiels HQE existants pour déterminer les caractéristiques des nouveaux locaux de travail. En outre, les parkings de ces nouveaux locaux seront équipés de bornes électriques sur lesquelles les salariés pourront recharger gratuitement leur véhicule électrique personnel.

Article 4.9 : Pratique du sport

Conscients que la pratique d'une activité physique régulière contribue au bien-être personnel et collectif, et que les contraintes de la vie moderne ne la facilitent pas toujours, les parties souhaitent développer des pratiques d'activités physiques ou sportives autour de l'entreprise et au bénéfice de la santé et de l'intégration de tous.

Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines pourra faciliter l'adhésion des CSE à la Fédération Française du Sport en Entreprise (« FFSE »).

Une étude d'opportunité sera menée dans les 18 mois suivant la signature du présent accord. Celle-ci intégrera le Pacte de Performance conclu le ... entre EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES – REGIONS FRANCE et le Ministère de la Jeunesse et des Sports.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 : Cadre juridique

Le présent accord a été établi en tenant compte des dispositions légales réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

Si ces dispositions étaient amenées à être modifiées ou amendées, les parties se réuniraient afin d'en apprécier les conséquences, comme l'opportunité d'une révision des dispositions de l'accord, selon les modalités prévues à l'article 5.5 du présent accord.

Si des dispositions de cet accord venaient à être impactées par un accord de niveau supérieur applicable de droit dans le champ d'application du présent accord, il en serait fait application, notamment s'agissant des dispositions plus favorables, dans les conditions que cet accord déterminerait.

Article 5.2 : Communication

La démarche mise en œuvre par le présent accord fera l'objet, consécutivement à sa signature, d'une présentation auprès des CE et du CCE sur la base d'un support commun.

Par ailleurs, une communication sur le contenu de l'accord sera établie en concertation avec les organisations syndicales signataires et sera diffusée à l'ensemble des salariés. Cette communication aura vocation à faire connaître les dispositions essentielles de l'accord.

Article 5.3 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans.

Il prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 5.4 : Suivi de l'accord

Les parties se rencontreront une fois par année d'application complète de l'accord à l'occasion du suivi de l'accord relatif au Dialogue Social au sein de l'Unité Sociale et Economique, afin faire le bilan sur ses dispositions et également définir les indicateurs de suivi, notamment en matière de travail à distance (nombre de mises en œuvre, établissements qui y ont eu recours...).

Article 5.5 : Révision de l'accord

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord, notamment si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l'esprit même et l'équilibre de ce dernier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu ou à l'issue de cette période, par

un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord suivant les dispositions légales.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire ou remise en main propre contre récépissé.

Article 5.6 : Dépôt de l'accord

Le présent accord sera numériquement déposé par la Direction de la société auprès des services en ligne de l'administration du travail, tandis qu'un exemplaire de l'accord sera transmis par courrier au Greffe du Conseil de Prud'hommes dont relève le siège social d'EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES – REGIONS FRANCE.

Fait à Vélizy-Villacoublay le 2 mai 2019

Pour EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES – REGIONS FRANCE :

Louis-Marie TANDEAU de MARSAC

Pour les Organisations Syndicales, les Délégués Syndicaux Centraux dûment mandatés à cet effet,

- CGT :

Représentée par Stephan DOLOY

- CFDT :

Représentée par Jean-Luc PIERRE

- FO :

Représentée par Marie CHAFFANGEON

- CFE-CGC :

Représentée par Philippe DAMBLIN

ANNEXE : FORMULAIRE DE DON DE JOURS DE REPOS

Formulaire à transmettre au service RH

Dans le cadre des dispositions relatives au don de jours de repos de l'accord de développement de la Qualité de Vie au Travail au niveau de l'UES Eiffage Energie du [date], je soussigné(e) _____ souhaite réaliser un don de jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui remplirait les conditions conventionnelles pour recevoir des jours de repos de la part d'autres salariés.

A ce titre, je donne :

- __ jours de RTT (salariés soumis à l'horaire collectif)
- __ jours de repos (salariés soumis à une convention de forfait en jours)
- __ jours de RCR

Je suis informé(e) que :

- Mon don est anonyme et que l'attribution du/des jour(s) au bénéficiaire sera faite également de manière anonyme ;
- Ce(s) jour(s) sera/seront versé(s) sans contrepartie et de manière volontaire ;
- Ce(s) jour(s) est/sont, en principe, donné(s) de manière définitive sans restitution possible, sauf exceptions visées par l'accord précité.

Fait à _____

Le _____

Signature du salarié :

