

ACCORD RELATIF AU FONCTIONNEMENT DE L'UES EIFFAGE ENERGIE

Entre :

La société EIFFAGE ENERGIE, 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 Alain NORET, Directeur des Ressources Humaines .

Agissant en son nom et au nom de chacune des filiales de la société composant l'UES.

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale EIFFAGE ENERGIE soussignées,

d'autre part.

Il a été convenu de ce qui suit :

La société EIFFAGE énergie SAS est la société dominante de l'entité EIFFAGE énergie qui constitue une Unité Économique et Sociale pour les institutions du Comité d'entreprise et du délégué syndical. L'existence d'une unité économique et sociale entre des sociétés juridiquement distinctes permet de donner, sans s'arrêter à la pluralité des personnes morales concernées, un cadre économiquement et socialement pertinent au fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Il en résulte qu'une telle unité économique et sociale ne peut exister qu'entre des entités juridiques distinctes qui présentent à la fois une unité économique caractérisée par une concentration effective des pouvoirs de direction et l'exercice par ces différentes entités d'activités identiques ou complémentaires les unes des autres, ainsi qu'une unité sociale résultant de la réunion d'éléments caractérisant une unique et homogène communauté de travail.

Afin de garantir l'unité devant caractériser l'ensemble ainsi défini, les parties s'accordent pour considérer que pour faire partie de ladite UES, deux conditions devront impérativement être satisfaites :

- Les entités composant l'UES devront être détenues à au moins 50% par EIFFAGE ENERGIE SAS ou ses filiales ;
- Les activités de chaque entité la composant devront majoritairement correspondre à celles constituant le cœur de métier historique d'EIFFAGE ENERGIE, à savoir le génie électrique (infrastructure, tertiaire et industrie), le génie climatique, l'exploitation et la maintenance.

En plus de ces deux conditions, et en ce qui concerne les sociétés et leurs filiales qui seraient acquises postérieurement à cet accord, il est nécessaire que ces dernières manifestent leur volonté d'intégrer l'UES EIFFAGE ENERGIE en adhérant formellement au présent accord. Cette adhésion sera formalisée par un acte quadripartite en présence d'organisations syndicales dans l'entreprise à acquérir (Direction de la filiale concernée, Organisations syndicales représentatives de la filiale concernée, Direction Générale d' EIFFAGE ENERGIE SAS, Organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES EIFFAGE ENERGIE) ou tripartite dans le cas contraire (Direction de la filiale concernée, Direction Générale d' EIFFAGE ENERGIE SAS, Organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES EIFFAGE ENERGIE). Il est convenu que le principe et les conditions de l'adhésion devront être réglés dans un délai maximum d'un an à compter de la date d'acquisition par EIFFAGE ENERGIE SAS.

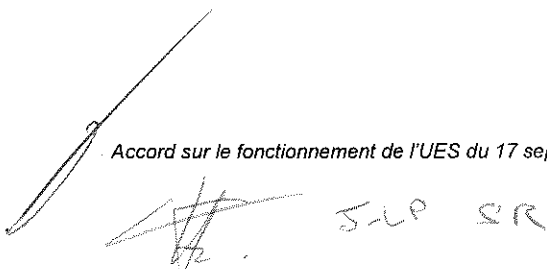
Dans le cas où les deux premières conditions viendraient à ne plus être satisfaites cumulativement, les sociétés concernées sortiraient automatiquement du périmètre de l'UES.

En conséquence, il a été conclu le présent accord d'entreprise en vue de régir l'organisation de l'Unité Économique et Sociale précédemment mise en place depuis l'année 1993.

Toute nouvelle organisation syndicale, qui ferait la démonstration de sa représentativité au sein de l'UES et qui désignerait un délégué syndical central, pourrait ultérieurement adhérer au présent protocole.

A ce titre, il est précisé qu'une organisation syndicale est reconnu représentative au niveau de l'UES dès lors qu'elle a satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail et qu'elle a recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles des titulaires des comités d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des entités de l'UES (articles L. 2122-1 et suivants du Code du travail).

Conformément aux dispositions en vigueur en matière d'élections professionnelles, la liste des sociétés composant l'UES est réactualisée à l'occasion de la négociation des accords électoraux centraux.

Handwritten signature and initials. The signature is a stylized, cursive mark. Below it, the initials "J-LP" and "SR" are written in a simple, blocky font.

TITRE 1 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU CENTRAL

Selon la définition de l'article L. 2131-1 du Code du travail, les syndicats ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnels mentionnés dans leurs statuts.

En considération de cette définition du rôle des organisations syndicales, d'une part, et de l'importance du dialogue social et plus particulièrement de la négociation chez EIFFAGE ENERGIE, d'autre part, le présent titre définit les moyens mis à disposition des organisations syndicales au niveau central.

Des dispositions de même nature régissent l'exercice du droit syndical au sein des entités de l'UES EIFFAGE ENERGIE dans l'accord portant sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des IRP au sein des filiales composant l'UES EIFFAGE ENERGIE.

Article 1.1 –Représentation syndicale au niveau de l'UES

1.1.1- Délégués syndicaux et représentants syndicaux au CCE

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES désigne :

- un délégué syndical central (Ci-après DSC)
- un représentant syndical au Comité Central d'Entreprise (Ci-après RSC)

Le délégué syndical central représente son organisation syndicale directement auprès de la Direction et négocie les accords collectifs d'entreprise. Par accords collectifs d'entreprise, on fait référence aux accords collectifs s'appliquant à l'ensemble du périmètre de l'UES.

A ce titre, il est responsable de la désignation de la délégation de son organisation syndicale pour la négociation des accords d'entreprise. Il est habilité à signer les accords.

1.1.2- Local syndical central

Un local syndical central est attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES. Ce local est implanté à un endroit permettant de faciliter les contacts avec la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines centrale.

Ce local est équipé par la Direction de table, chaises, armoires et est ouvert à la lumière naturelle. Il est en outre doté des moyens suivants :

- un poste téléphonique à son usage exclusif (accès France entière) pour un usage courant,
- une fonction répondeur téléphonique,
- un télécopieur autonome,
- un poste informatique et une imprimante couleur, d'une gamme et au renouvellement correspondant aux standards de l'entreprise,

500
SR

- une connexion internet avec abonnement,
- l'accès à l'intranet Société,
- l'accès au service courrier de l'établissement - pour un usage courant et non pour un envoi en nombre.

1.1.3- Moyens et déplacements

Heures de délégation

Au regard de ses fonctions de représentation auprès de la Direction, d'animation des structures syndicales et en considération de l'importance du périmètre d'action, le délégué syndical central bénéficie d'un temps plein pour l'exercice de ses fonctions s'il en fait la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines centrale.

Moyens matériels

Le délégué syndical central et le RSC bénéficient des moyens matériels et de communication appropriés à leurs fonctions :

- Un PC portable au renouvellement correspondant aux standards de l'entreprise ;
- Un smartphone avec forfait illimité permettant un accès à la messagerie électronique ;
- Les droits nécessaires lui permettant d'accéder aux informations relatives à la société figurant dans le portail Intranet de l'entreprise.

Déplacements

Le délégué syndical central dispose d'un véhicule de catégorie 5 avec carte carburant.

Les déplacements qu'il effectue par d'autres moyens sont pris en charge par la Direction Générale pour autant qu'ils correspondent effectivement à l'exercice du mandat.

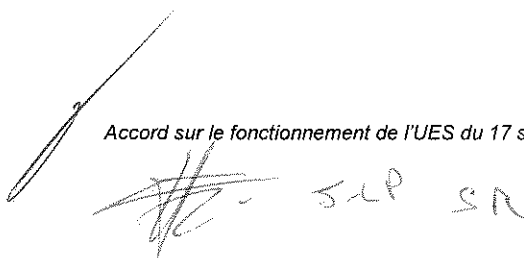
Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration sont pris en charge également par la Direction Générale sur justificatifs. Les éventuels frais correspondant aux péages seront pris en charge conformément aux règles en vigueur au sein du Groupe EIFFAGE.

Article 1.2 – Exercice du dialogue social au niveau central

1.2.1- Rencontres annuelles (feuille de route)

Afin de renforcer le dialogue social, au moins quatre rencontres annuelles sont organisées entre la Direction Générale d'une part et les délégués syndicaux centraux et les Représentants Syndicaux Centraux d'autre part.

Le temps passé à ces rencontres ainsi que les frais de déplacements afférents sont pris en charge par la Direction Générale.



Handwritten signature and initials, including 'SAP' and 'SR'.

1.2.2- Négociations

Calendrier des négociations

Compte tenu de l'importance de la négociation sociale dans la vie de l'entreprise, et afin de permettre aux organisations syndicales de s'organiser au mieux, la DRH établit pour chaque trimestre le calendrier des thèmes retenus pour la négociation. Ce calendrier est remis aux délégués syndicaux centraux et aux représentants syndicaux centraux. Il est également diffusé auprès de la Direction générale, des Directions et des services Ressources Humaines des établissements de l'UES.

Par ailleurs, il est convenu qu'à l'ouverture de tout nouveau thème de négociation, une réunion « 0 » est organisée entre la Direction Générale et les seuls délégués syndicaux centraux ainsi que les Représentants Syndicaux Centraux, afin de fixer le cadre de la négociation, d'arrêter le calendrier ainsi que la liste des documents nécessaires à la négociation.

Composition des délégations syndicales

Les délégations syndicales participant aux négociations des accords d'entreprise peuvent comprendre jusqu'à quatre personnes : le délégué syndical central (ou représentant syndical central) plus un maximum de trois personnes désignées par le DSC, trois jours ouvrables au moins avant la séance prévue et dont les noms seront transmis à la DRH.

La Direction Générale informera les Directions régionales en amont de ces réunions pour faciliter les déplacements des participants. Parallèlement, une feuille d'émargement actera, lors de chaque réunion de négociation, la présence des participants.

Temps de réunion et de déplacement

La journée complète au cours de laquelle a eu lieu la séance de négociation ne s'impute pas sur les crédits d'heures éventuels.

Les horaires des réunions de négociations sont fixés tant que possible de manière à permettre un aller-retour dans la journée.


Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge conformément aux règles en vigueur au niveau de l'U.E.S. EIFFAGE ENERGIE. Il est convenu qu'un accord spécifique à cette question soit ouvert à la négociation dans les plus brefs délais suivant la signature du présent accord. Dans l'attente de la finalisation de cet accord complémentaire, il est convenu que l'accord sur la « Définition des règles de prise en charge des frais de réunions lors des CE et CCE définies entre la Direction Générale et le Secrétaire du CCE » du 23 octobre 2008 continue à s'appliquer.

5-LP 5/22
SR

Représentant Syndical Central :

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES désignent chacune un représentant syndical central au comité central d'entreprise de l'UES dont le rôle est défini par le Code du travail.

L'ensemble des frais des RSC dans le cadre de leur mission est pris en charge par la Direction générale pour autant qu'ils correspondent effectivement à l'exercice du mandat.

 S-LP SR

TITRE 2 – MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE ET DES COMITES D'ETABLISSEMENT

Article 2.1 – Existence d'un Comité central d'entreprise et de comités d'établissement

La reconnaissance de l'Unité Économique et Sociale entraîne la mise en place d'un Comité central d'entreprise et de comités d'établissement.

Les parties signataires s'accordent pour considérer que les Comités d'établissement seront mis en place de manière décentralisée, au niveau des sièges de chacune des filiales.

Conformément à la réglementation en vigueur, chaque salarié doit relever d'un périmètre couvert par un comité d'établissement.

Pour les filiales dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, les salariés de ces filiales seront rattachés au CE de la filiale la plus proche tant sur le plan géographique (relevant de la même Direction Régionale) que sur le plan de l'activité principale.

Article 2.2 – Règles spécifiques liées aux réorganisations intervenant entre deux renouvellements des comités d'établissement

2.2.1- Réorganisation impliquant la disparition ou la création d'un comité d'établissement

Dans le cas où une réorganisation impliquant une société appartenant au périmètre de l'UES conduirait à la disparition d'un ou plusieurs Comités d'établissement au sein de la société absorbée, un accord conclu entre la Direction et les élus du CE de la société absorbante définira le nombre de mandats conservés en son sein, nombre qui ne pourra être inférieur à 2 titulaires, sans que cela ne soit nécessairement le secrétaire et/ou le trésorier. A défaut d'accord, seuls le secrétaire et le trésorier verront leurs mandats maintenus dans le CE absorbant.

Dans le cas inverse où une réorganisation impliquant une société appartenant au périmètre de l'UES conduirait à la création d'un ou plusieurs comités d'établissement, des élections professionnelles seront organisées pour élire les représentants du personnel à ce comité pour une durée initiale de 2 ans, étant entendu qu'il pourra être proposé de proroger les mandats de manière à tenir compte de la date de renouvellement des mandats des autres entités de l'UES.

2.2.2- Intégration ou réorganisation d'une entité dont l'effectif est inférieur à 50 salariés

En cas d'intégration ou de réorganisation impliquant une entité dont l'effectif, calculé suivant les modalités définies aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail, est inférieur à 50 salariés, la Direction Générale prendra une décision qui s'attachera à respecter le principe suivant : rattachement au Comité d'établissement de la filiale d'EIFFAGE ENERGIE SAS la plus proche tant sur le plan de l'activité principale exercée que sur le plan du territoire

géographique relevant de la même Direction régionale. En cas de possibilité de rattachements multiples, une négociation sera ouverte avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES pour trancher sur le rattachement définitif. En dernier recours, cette question devra être tranchée dans les protocoles d'accords pré-électoraux à l'occasion du renouvellement des comités d'établissement.

En cas d'acquisition d'une entité couverte par une Délégation Unique du Personnel (DUP), il est convenu que les mandats des élus subsistent mais que soient réunis distinctement un comité d'établissement et des délégués du personnel, ceci jusqu'au renouvellement de l'instance (qui interviendra le cas échéant après prorogation des mandats afin de tenir compte de la date de renouvellement des mandats des autres entités de l'UES). Lors du renouvellement, il ne pourra être organisé de nouvelle DUP en l'état actuel du droit.

Article 2.3 – Règles de fonctionnement des comités d'établissement

Les règles de fonctionnement des comités d'établissement sont précisées dans le cadre de l'accord portant sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des IRP au sein des filiales d'EIFFAGE ENERGIE composant l'UES EIFFAGE ENERGIE du 17 septembre 2015 ainsi que dans les règlements intérieurs de ces instances, dans le strict respect des dispositions conventionnelles applicables au sein de l'UES.

Article 2.4 Assistance d'un membre des instances centrales aux réunions plénières des comités d'établissement et CHSCT

À la demande de la majorité des membres titulaires d'un comité d'établissement, un membre du bureau du CCE ou un membre élu du CCE appartenant à la région du Comité (au choix des membres du comité d'établissement) pourra assister à la réunion plénière du Comité après accord préalable du Président du CE pour traiter d'un point spécifique relevant de la compétence du CCE. En cas de refus, les élus pourront solliciter la Direction générale.

Cette possibilité n'est offerte qu'aux comités d'établissement au sein desquels ne siège pas déjà un membre du bureau du CCE ou un membre du CCE appartenant à la région du Comité.

Les membres de la Commission Nationale Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail (CNHSCT) peuvent être invités à participer aux réunions des CHSCT de leur région sur l'invitation des 2/3 des membres de droit du CHSCT concerné après accord préalable du Président du CHSCT. En cas de refus, les élus pourront solliciter la Direction Générale.

De la même manière, les Présidents des Commissions nationales pourront assister aux réunions qui les concernent après accord préalable du Directeur régional (à savoir une réunion de CHSCT pour le Président de la commission nationale HSCT, une réunion de la commission formation pour le Président de la commission nationale formation, une réunion de la commission économique et financière pour le Président de la Commission nationale économique et financière et une réunion de la commission logement pour le Président de la commission nationale logement). En cas de refus, les élus pourront solliciter la Direction Générale.

Article 2.5 – Règles de fonctionnement du Comité Central d'Entreprise (CCE)

En raison du nombre élevé d'établissements, au sein de l'UES EIFFAGE ENERGIE, dotés d'un comité d'établissement, l'effectif du Comité central d'entreprise est arrêté à un maximum de 30 membres titulaires, quelles que soient les opérations de croissance ultérieures (hors croissance majeure, à savoir portant sur une structure dont les effectifs correspondraient au tiers des effectifs de l'UES EIFFAGE ENERGIE au jour où l'opération est envisagée). En application de la législation, parmi ces 30 sièges de membres titulaires au CCE, 3 sièges seront réservés aux IAC, l'un dans le périmètre régional EIFFAGE ENERGIE Ile-de-France et 2 autres dans le périmètre régional Export et Spécialités.

Il n'y aura pas de suppléant, compte tenu du nombre de titulaires au CCE. Toutefois, en cas d'empêchement du titulaire, il pourra se faire remplacer par un autre membre titulaire d'un CE appartenant à la même région et en priorité à la même organisation syndicale.

En outre, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES peut désigner un représentant syndical au CCE dans les conditions fixées par l'article L. 2327-6 du Code du travail. Ce représentant assiste, avec voix consultative, aux réunions du Comité central d'entreprise.

2.5.1- Elections des membres du CCE

Les modalités d'élection des membres du CCE la définition des périmètres régionaux et la répartition des sièges font l'objet d'un accord spécifique à négocier à chaque renouvellement des membres des CE.

2.5.2- Cessation des mandats

En cas de désistement ou de cessation définitive du mandat d'un membre du CCE, il sera procédé, pour la durée du mandat restant à courir, à l'élection d'un nouveau membre titulaire au CCE par les différents Comités d'établissement regroupés au sein du périmètre régional au titre duquel le siège serait vaquant.

2.5.3- Commissions du CCE

4 commissions sont mises en place au sein du CCE :

- Une commission économique et financière (intégrant les questions portant sur l'égalité Hommes / Femmes sur la base des éléments déjà fournis aux instances)
- Une commission formation professionnelle
- Une commission hygiène et sécurité
- Une commission logement

Une formation pourra être proposée aux membres désignés pour la première fois au sein d'une commission, dans la limite d'une durée de 2 jours hors déplacement, selon un programme validé par le secrétaire du Comité central d'entreprise.

5-LP 9/22
SR

Les représentants syndicaux au CCE participent aux réunions des Commissions.

Les présidents des commissions sont obligatoirement membres du CCE et sont désignés par cette instance afin de maintenir un lien entre le CCE et les Commissions composées de membres des régions. Les Présidents sont élus par le CCE pour la durée de leur mandat au CCE.

Élections des membres des Commissions nationales du CCE

Lors de la première réunion des comités d'établissement, les membres de ces instances réunies procéderont à l'élection de 3 candidats, au titre de 3 Commissions nationales du CCE ("Économique et financière", "Logement" et "Formation"), choisis parmi les membres titulaires des Comités réunis.

Une réunion est alors organisée entre les représentants élus des CE des périmètres régionaux et les membres du CCE de la région présents, au cours de laquelle il sera procédé à l'élection des membres des Commissions nationales du CCE pour leur région.

De même, lors de la première réunion des CHSCT, les membres de ces instances procéderont à l'élection d'un candidat au titre de la commission nationale HSCT. Ces candidats se retrouveront à l'occasion d'une réunion organisée au niveau du périmètre régional, au cours de laquelle ces candidats procéderont à l'élection du représentant de la région à la commission nationale HSCT.

En cas d'indisponibilité d'un membre d'un CE ou CHSCT, un autre membre du même CE et appartenant à la commission locale correspondante ou un autre membre du CHSCT sera désigné pour remplacer le titulaire absent à la commission nationale.

2.5.4- Bureau du CCE

Le CCE dispose d'un Bureau de 9 membres occupant les fonctions suivantes :

- Secrétaire
- 2 secrétaires adjoints
- Trésorier
- Trésorier adjoint
- Présidents des Commissions nationales du CCE : Commissions "Économique et financière", "Hygiène et sécurité", "Logement" et "Formation"

Les représentants syndicaux au CCE sont invités aux réunions du Bureau.

Le Bureau est un organe du CCE dont l'objectif est entre autre de préparer les réunions du Comité central d'entreprise, et notamment d'échanger sur les projets d'ordre du jour. Ce fonctionnement ne saurait néanmoins remettre en cause ou ralentir l'élaboration conjointe de l'ordre du jour entre le Président (ou son représentant) et le secrétaire. Cet organe se veut par ailleurs de manière générale un lieu d'échange avec la Direction Générale.

Article 2.6 – Modalités particulières de consultation du CCE en matière d'acquisition ou de cession

Les modalités conventionnelles de consultation du Comité Central d'entreprise en matière de croissance externe ou de cession sont les suivantes :

- Consultation du Bureau du Comité central d'entreprise (dont font partie les représentants syndicaux centraux), pour toute acquisition ou cession d'entreprise jusqu'à 30 millions d'euros de chiffre d'affaires pour la France avec une information précise du projet tout au long de son déroulement et simple information pour toute acquisition ou cession d'entreprise pour l'International et l'Europe,
La liste des informations à remettre figure à l'annexe 1 du présent accord.

- En dehors des hypothèses ci-dessus, la consultation du CCE dans son entier est obligatoire.

Ainsi, toute opération d'acquisition ou de cession d'entreprise visées dans le présent article est de la compétence exclusive du Bureau du CCE, sans que le CCE puisse revendiquer une consultation à son niveau.

Article 2.7 – Moyens du Comité Central d'Entreprise (CCE)

2.7.1- Crédits d'heures

- **Membres du CCE:** 18 jours par an plus 2 jours par réunion de CCE.
- **Représentants syndicaux au CCE :** 18 jours par an plus 2 jours par réunion de CCE
- **Membres des Commissions nationales du CCE :** 5 jours par an
 - Commission nationale Économique et Financière
 - Commission nationale de Formation Continue
 - Commission nationale d'Hygiène et Sécurité
 - Commission nationale Logement
 - Ainsi que toutes les Commissions décidées par le CCE après accord de la Direction Générale.
- **Secrétaire du CCE :** à temps plein
- **Secrétaires adjoints :** 30 heures par mois
- **Trésorier du CCE :** 180 heures par an
- **Trésorier adjoint :** 100 heures par an
- **Président de la Commission nationale HSCT:** 12 jours par an

- ⊖ **Présidents des Commissions nationales à l'exception de la Commission nationale HSCT** : 6 jours par an
- **Secrétariat administratif du CCE** : La Direction Générale met à la disposition du CCE, et en supporte les frais, un(e) secrétaire administratif(ve) à temps plein.

Il est précisé qu'en cas de cumul des fonctions (ex : membre du CCE, membre d'une commission nationale et Présidence d'une commission nationale), les crédits d'heures correspondants se cumulent.

Les modalités d'utilisation des heures de délégation seront conformes au droit commun et notamment aux dispositions prévues au titre 5 de l'accord portant sur l'exercice du droit syndical et le fonctionnement des IRP au sein des filiales d'EIFFAGE ENERGIE du 17 septembre 2015.

2.7.2- Déplacement des membres du CCE

Prise en charge des frais de déplacement :

La Direction Générale prend en charge les frais de déplacement ainsi que les heures de délégation des membres du Bureau du CCE, des représentants syndicaux centraux, des délégués syndicaux centraux et des présidents de Commissions nationales pour autant qu'ils correspondent effectivement à l'exercice du mandat. Au titre du présent accord, ces heures seront rémunérées à 100% mais n'entrent pas dans le contingent. Les frais de déplacement des autres membres du CCE pour se rendre aux réunions du CCE sont également pris en charge.

2.7.3- Budget

Le Comité central d'entreprise percevra un budget annuel de 30 K€ en plus des frais actuellement pris en charge par la Direction Générale au titre des déplacements des représentants nationaux (consacrés notamment à la formation spécifique des commissions, experts du CCE).

2.7.4- Règlement intérieur

Conformément à la loi, le Comité central d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement pour l'exercice des missions qui lui sont conférées.

2.7.5- Commission des marchés

Sous réserve que le Comité central d'entreprise dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2325-45 du Code du travail, des seuils fixés par décret, une commission des marchés est créée. Son organisation et son fonctionnement sont régis par le Règlement intérieur du CCE.

TITRE 3 – COORDINATION SYNDICALE AU NIVEAU REGIONAL

Article 3.1 – Rôle et désignation du Coordinateur syndical régional

Il est reconduit dans le cadre de cet accord une représentation au sein de la région des différentes organisations syndicales présentes et représentatives au sein de l'UES. Ce représentant est nommé coordinateur syndical régional (CSR).

Un coordinateur syndical régional est désigné, par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES, parmi les délégués syndicaux désignés au sein de leur région.

Les coordinateurs syndicaux régionaux seront désignés, dans le respect des conditions définies à l'article D. 2143-4 du Code du travail par le délégué syndical central. Le courrier de désignation sera adressé à la Direction des Ressources Humaines centrale d'EIFFAGE ENERGIE.

Le rôle des coordinateurs syndicaux régionaux est de représenter leur organisation syndicale auprès du Directeur régional. Ils sont les interlocuteurs privilégiés des Directeurs des Ressources Humaines régionaux afin d'harmoniser le dialogue social régional.

Le Directeur régional recevra les coordinateurs syndicaux régionaux pour examiner, deux fois par an, avec eux les questions sociales relevant de leur compétence.

Ils peuvent assister et participer à toute réunion plénière de comité d'établissement et de CHSCT à la demande des élus de l'instance de leur région concernée et après accord du Directeur régional. En cas de refus, les élus pourront solliciter la Direction Générale.

Article 3.2 – Moyens du Coordinateur syndical régional

Dans le cadre de leur mission, les coordinateurs ont toute latitude pour rencontrer les représentants du personnel des filiales de la région.

Pour l'exercice de leur mission, il leur sera attribué un téléphone portable (forfait mensuel illimité).

Les frais de déplacement sont pris en charge par les DR respectives pour autant qu'ils correspondent effectivement à l'exercice du mandat.

Le CSR dispose par ailleurs d'un crédit d'heure de 6 jours par an (hors réunions organisées par le DR) s'ajoutant à celui dont il dispose en tant que délégué syndical.

TITRE 4 – LA MUTUALISATION DES BUDGETS DES COMITES D'ETABLISSEMENT

Article 4.1 : Objet

L'unité Economique et sociale EIFFAGE ENERGIE telle que définie dans l'article préliminaire du présent accord est instaurée sur un périmètre vaste et concerne un nombre important de salariés.

Il existe depuis toujours une tradition forte de mutualisation des budgets d'activités sociales et culturelles (ASC) et de fonctionnement entre de nombreux Comités d'établissement et le CCE.

Les parties conviennent qu'il est de l'intérêt général des salariés relevant des Comités d'établissement qui le souhaitent que les budgets des ASC soient répartis de manière solidaire entre eux. Corrélativement, cette mutualisation implique que le budget de fonctionnement soit lui aussi mutualisé dans le même esprit.

En conséquence, les parties signataires conviennent que la mutualisation est un acte volontaire des comités d'établissement et qu'elle devra porter de manière indissociable sur les deux budgets (ASC et fonctionnement).

Enfin, les parties souhaitent privilégier un lien étroit entre la mutualisation des budgets des comités d'établissement et l'adhésion à la mutuelle Santé EIFFAGE ENERGIE des filiales correspondant.

Les dispositions ci-après ont pour objet d'explicitier les conditions et les modalités de cette mutualisation.

L'adhésion à la mutualisation est pour la durée du mandat. L'éventuelle cessation de cette adhésion devra faire l'objet d'une résolution du comité d'établissement dans le respect du délai de préavis prévu par les règles de fonctionnement de la mutuelle. Cette éventuelle cessation prendra effet sous réserve du préavis le 31 décembre suivant.

Article 4.2 : Délégation de la gestion et mutualisation des budgets de fonctionnement et d'ASC

Les parties signataires, conformément à l'article L. 2327-16 du Code du travail, considèrent que les Comités d'établissement pourront décider :

- Que leur budget de fonctionnement pourra être conservé par le CCE,
- De confier la gestion de leur budget des ASC au Comité central d'entreprise.

Pour ce faire, chaque comité d'établissement pourra voter, à l'occasion de chaque renouvellement, la résolution visée en annexe 2. Cette décision sera prise pour la durée du mandat.

Article 4.3 : Gestion du budget de fonctionnement par le CCE

L'employeur verse au Comité central d'entreprise la totalité des budgets de fonctionnement pour les Comités d'établissement mutualisant.

Le pourcentage de la masse salariale affectée au budget de fonctionnement est de droit commun (0,2 %).

Ce budget de fonctionnement sera géré par le CCE conformément aux règles de droit pour le compte des Comités d'établissement. Dans ce cadre également, le principe de la solidarité entre les Comités d'établissement sera garanti dans la limite du budget disponible.

Article 4.4 : Gestion des ASC par le CCE

Dans le cadre de la mutualisation des budgets des ASC, le CCE distingue les trois types d'actions qui suivent.

Afin de les financer, il est convenu que le CCE reçoive au titre du budget mutualisé des ASC, une somme représentant 3,13 % de la masse salariale des CE mutualisant. En fonction de considérations économiques nouvelles, le montant de ce budget pourra, à la demande des parties, donner lieu à un nouvel examen.

4.4.1- ASC communes

Une première partie du budget mutualisé d'ASC est consacrée à des ASC communes à l'ensemble des comités d'établissement mutualisant et fait l'objet d'une convention entre chaque comité d'établissement concerné et le Comité Central d'Entreprise conformément à la réglementation en vigueur.

Ces ASC sont définies dans le cadre d'une « réunion des CE mutualisant ». Cette décision est validée par le CCE en début de chaque mandature. Les secrétaires et trésoriers de chaque CE mutualisant se réunissent deux fois par an pour assurer la gestion des ASC communes en veillant à en informer régulièrement le CCE.

A chaque modification, la liste des ASC sera portée à la connaissance des membres du Comité Central d'entreprise afin que cette instance prenne en compte les orientations définies. A cet effet, le compte-rendu de la réunion des Comités d'établissement mutualisant sera annexé au procès-verbal de la réunion du Comité central d'entreprise au cours de laquelle cette information aura été abordée.

4.4.2- Financement d'ASC propres à chaque comité d'établissement mutualisant

Une deuxième partie du budget mutualisé d'ASC est reversée aux comités d'établissement mutualisant afin que ces derniers soient en mesure de déterminer, gérer et financer à leur niveau des ASC propres à chacun.

Dans ce cadre, le CCE reversera aux Comités d'établissement une part du budget mutualisé telle que définie ci-dessus, cette part étant proportionnelle au nombre de salariés rattachés à chaque comité d'établissement qui mutualise.

4.4.3- Financement du régime frais de santé de la Mutuelle Santé EIFFAGE ENERGIE

Une troisième partie du budget mutualisé d'ASC est consacrée au financement du régime frais de santé de la Mutuelle Santé EIFFAGE ENERGIE.

Le budget dédié spécifiquement à cette activité représente 2,03 % de la masse salariale des CE mutualisant. Les parties conviennent que l'objet de cette dotation est exclusivement de financer la mutuelle Santé EIFFAGE ENERGIE.

Article 4.5 : Adhésion des filiales au régime frais de santé géré par la Mutuelle Santé EIFFAGE ENERGIE

La mutualisation des budgets implique l'adhésion des filiales au régime Frais de santé géré par la mutuelle Santé EIFFAGE ENERGIE dès lors que les CE ont fait le choix de la mutualisation.

Dans le cas où la résolution adoptée par le comité d'établissement conduirait, pour la filiale concernée, à un changement de régime frais de santé, les formalités liées à la résiliation du contrat en cours concernant l'ancien régime Frais de santé et à l'adhésion au contrat du nouveau régime Frais de santé devront intervenir dans le respect des délais légaux impartis en matière de dénonciation des contrats en cours. Cette procédure doit permettre une adhésion au nouveau régime frais de santé au plus tard au 1^{er} janvier de l'année N+1, si le procès-verbal de la réunion, au cours de laquelle la résolution du comité d'établissement a été votée, est approuvé par l'instance avant le 15 septembre de l'année en cours (N). Dans le cas contraire, l'adhésion au nouveau régime Frais de santé ne pourra être réalisée qu'au 1^{er} janvier de l'année N+2.

Article 4.6 : Sortie de la délégation de gestion et de la mutualisation

Dans le cas de l'adoption d'une résolution par un comité d'établissement de l'UES EIFFAGE ENERGIE visant à quitter le principe de la mutualisation tel qu'exposé au Titre IV du présent accord, il est convenu de modalités particulières de détermination du budget des ASC et du budget de fonctionnement à allouer à ce comité d'établissement. Dans ce cas, le montant de la contribution de l'employeur au titre du budget des ASC et du budget de fonctionnement

sera calculé en considérant la proportion des sommes antérieurement versée par l'entreprise pour le régime Frais de santé EIFFAGE ENERGIE.

Article 4.7 : Contrôle des comptes

Une commission de contrôle des comptes du CCE est mise en place, composée de 5 membres issus des Comités d'établissement mutualisant.

Elle est présidée par un membre du CCE issu des Comités d'établissement mutualisant. L'expert-comptable du CCE, le trésorier et le trésorier adjoint du CCE seront présents lors de la réunion de la commission. Le temps passé à la gestion de la commission sera pris en charge par l'entreprise.

5-LP
17/22
SA

TITRE 5 – MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Il est convenu qu'un accord spécifique à cette question soit ouvert à la négociation dans les plus brefs délais suivant la signature du présent accord. Dans l'attente de la finalisation de cet accord complémentaire il est convenu que l'accord sur la « Définition des règles de prise en charge des frais de réunions lors des CE et CCE définies entre la Direction Générale et le Secrétaire du CCE » du 23 octobre 2008 continue à s'appliquer pour les seules dispositions non visées par le présent accord.

TITRE 6 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 6.1- Clause de substitution

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent toutes autres dispositions prévues par accord, usage ou engagement unilatéral portant sur le même objet, et notamment les contenus des textes suivants :

- accord d'entreprise pour le fonctionnement de l'UES FORCLUM du 23 mars 2011
- accord cadre pour les élections des membres des comités d'établissement de l'UES FORCLUM du 23 mars 2011
- accord cadre pour les élections des délégués du personnel de l'UES FORCLUM du 23 mars 2011
- accord cadre pour la mise en place des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail et l'élection de leurs délégués du 23 mars 2011

Article 6.2 : Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataire ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision pourra être engagée à tout moment dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail, toute partie signataire pourra dénoncer cet accord par lettre recommandée avec AR motivée et précisant le ou les points contestés, en informant les autres partenaires et en respectant le préavis prévu par la loi.

Les parties conviennent que le présent accord forme un tout indivisible ; s'il est dénoncé, il le sera obligatoirement dans sa globalité.

Article 6.3 : Publicité et dépôt

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec AR le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Le présent accord sera déposé par la Direction en 2 exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dont relève le siège social d'EIFFAGE ENERGIE SAS et au Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

Fait à Vélizy-Villacoublay le 17 septembre 2015

Pour EIFFAGE ENERGIE SAS:

Alain NORET
Directeur des Ressources Humaines



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 **Stéphane ROOS**



5-LP

**ANNEXE 1 : LISTE DES INFORMATIONS À REMETTRE EN CAS DE CONSULTATION
DU BUREAU DU CCE DANS LE CADRE DE L'ARTICLE 2.6 DU PRÉSENT ACCORD**

- Cible
- Domaine d'activité
- Régions
- Chiffre d'affaires (au 31 décembre) sur les 3 dernières années
- Résultats nets des 3 dernières années
- Effectifs
- Convention Collective
- Institution Représentative du Personnel
- Intérêt de l'acquisition
- Organisation
- Calendrier

ANNEXE 2 : FORME DE LA RÉOLUTION À ADOPTER PAR LES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT MUTUALISANT LEURS BUDGETS D'ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES ET DE FONCTIONNEMENT

La résolution adoptée par les Comités d'établissement mutualisant prendra la forme suivante :

Le comité d'établissement de ... réuni le ... décide, en application du titre IV de l'accord d'entreprise pour le fonctionnement de l'UES EIFFAGE ENERGIE du 17 septembre 2015 de déléguer la gestion des activités sociales et culturelles visées aux articles 4.1 et suivants dudit accord, au Comité central d'entreprise de l'UES EIFFAGE ENERGIE et de mutualiser le budget de fonctionnement. Le recours à la mutualisation du budget des œuvres sociales implique l'adhésion de la filiale au régime Frais de santé géré par la mutuelle EIFFAGE ENERGIE SANTE.

En application de l'article 4.1 du même accord le comité d'établissement décide que la délégation et la mutualisation ainsi accordées devront être consenties pour la durée du mandat et qu'elles sont indissociables.

Le comité d'établissement valide le principe selon lequel en application des articles 4.1 et suivants de l'accord précité l'employeur verse la totalité des budgets au Comité Central d'entreprise et que ce dernier reverse au Comité d'établissement un budget d'activités sociales et culturelles. Le budget reversé au Comité d'établissement sera égal au budget mutualisé représentant celui des œuvres sociales des comités d'établissement (à savoir la catégorie définie à l'article 4.4.2) divisé par le nombre de salariés rattachés à ce comité d'établissement.

Le budget de fonctionnement du comité d'établissement sera, en application des articles 4.1, 4.2 et 4.3 de l'accord précité directement pris en charge par le Comité central d'entreprise