

Monsieur Stéphane ROOS  
16, Chemin de la Couture  
95450 SERAINCOURT

Le 2 Juillet 2015

LR+AR N° 1A11384264278

**OBJET : ACCORD D'HARMONISATION EIFFAGE ENERGIE IDF**

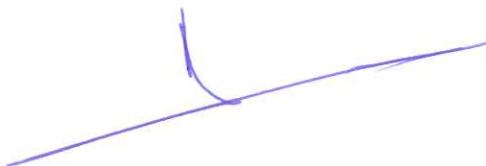
Monsieur,

Nous vous prions de trouver ci-joint, un exemplaire de l'Accord d'Harmonisation d'Eiffage Energie IDF, signé le 30 juin 2015 par votre syndicat et le syndicat CGT.

Le dépôt auprès de la Direccte et du Conseil des Prud'hommes a été fait ce jour.

Nous vous prions d'agrérer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Vincent DELABROSSE  
Directeur



## ACCORD D'HARMONISATION AU SEIN D'EIFFAGE ENERGIE ILE DE FRANCE

Entre

La Société

EIFFAGE ENERGIE ILE DE FRANCE

S.A.S. au capital de 8 379 396,90 € dont le Siège Social est 2, rue Flora Tristan – 93213 LA PLAINE SAINT-DENIS - SIREN 420 540 643

Représentée par Monsieur Vincent DELABROSSE – Directeur

D'une part

Et

Le Syndicat CGT, représenté par Monsieur Jean-Claude SAILLARD.

Le Syndicat CFE CGC, représenté par Monsieur Stéphane ROOS

Le Syndicat SUD SOLIDAIRES EIFFAGE IDF, représenté par Monsieur Daniel OLIVEIRA

D'autre part

## **PREAMBULE**

Les parties signataires ont trouvé un accord afin d'harmoniser les statuts sociaux des salariés de la société EIFFAGE ENERGIE ILE DE FRANCE.

## **TEMPS DE TRAVAIL**

### **1 - DISPOSITIONS LIEES A L'ORGANISATION ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **1.1. Bénéficiaires**

L'ensemble du personnel d'EIFFAGE ENERGIE ILE DE FRANCE bénéficie des dispositions suivantes, à l'exception des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient des dispositions de l'accord.

Il en est de même des intérimaires qui, en fonction de la durée de leur mission, pourront en bénéficier, sous réserve des dispositions prévues dans les contrats conclus avec les entreprises de travail temporaire.

#### **1.2. Personnel à temps partiel**

Sont exclus du champ d'application du présent chapitre portant sur la réduction du temps de travail, les salariés à temps partiel, dont les horaires seront indiqués dans leur contrat de travail.

#### **1.3. Période de référence**

La période de référence pour les aménagements du temps de travail prévus ci-après s'étend sur 12 mois du 1er janvier au 31 décembre.

Par dérogation pour l'année 2015, la période de référence s'appliquera du 01 juillet au 31 décembre 2015.

#### **1.4. Organisation du travail pour les personnels ouvrier et Etam**

Les salariés bénéficient de la réduction du temps de travail sous forme de jours RTT sur l'année civile.

Le nombre de jours RTT acquis par les salariés varie en fonction de la durée hebdomadaire retenue pour la population visée. Une période d'absence ou de congés conduisant une semaine donnée à ne pas atteindre la durée hebdomadaire fixée, ouvre droit à RTT calculés au prorata au titre de cette semaine.

Les jours RTT seront pris à l'initiative du salarié en accord avec sa hiérarchie, groupés ou séparés. La pose au-delà de 5 jours RTT consécutifs ne peut se faire que dans le cas de circonstances exceptionnelles.

Ils ne peuvent pas être accolés aux congés légaux ou conventionnels sauf accord express de la hiérarchie.

Les demandes de jours de RTT devront être présentées au plus tard deux semaines à l'avance au responsable hiérarchique sauf évènement exceptionnel et imprévisible.

En cas de nécessité (surcharge, mise en service, etc...) et notamment pour faire face aux exigences des clients, la Direction peut demander le déplacement de ces journées. Le délai de prévenance sera de deux semaines, sauf cas exceptionnel.

Les jours de RTT doivent être posés dans la limite des droits constitués et, en tout état de cause, pris au plus tard avant fin février de l'année qui suit l'exercice au cours duquel ils ont été acquis. La prise de jours par anticipation ne sera admise qu'en cas d'évènement imprévisible et exceptionnel de nature personnelle ou professionnelle. En cas de solde positif après cette date, aucun report ne sera réalisé

#### ***1.4.1. Ouvriers***

Sur la base d'un horaire hebdomadaire de 37,50 heures de travail effectif par semaine, les salariés acquièrent des droits à 15 jours de RTT par année civile complète.

##### **Horaires collectifs :**

7h30 – 12h / 13h – 16h (lundi au vendredi)

Ces horaires peuvent, après consultation préalable du comité d'établissement, le cas échéant être adaptés dans un établissement pour une même communauté de travail en fonction des besoins du service et particulièrement dans l'activité Maintenance où les horaires sont fixés par le client dans le contrat qu'il nous confie.

#### ***1.4.2 Etam non encadrant***

Sur la base d'un horaire hebdomadaire de 37,50 heures de travail effectif par semaine, les salariés acquièrent des droits à 15 jours de RTT par année civile complète.

##### **Horaires collectifs :**

- Non sédentaire :

7h30 – 12h / 13h – 16h (lundi au vendredi)

- Sédentaire :

8h – 12h / 13h – 16h30 (lundi au vendredi) **OU** 8h30 – 12h / 13h – 17h (lundi au vendredi).  
(Choix d'horaire à valider et à fixer en début d'année en fonction des contraintes de service).

Ces horaires peuvent, après consultation préalable du comité d'établissement, le cas échéant être adaptés dans un établissement pour une même communauté de travail en fonction des besoins du service et particulièrement dans l'activité Maintenance où les horaires sont fixés par le client dans le contrat qu'il nous confie.

### ***1.4.3 Tam encadrant***

L'encadrement de collaborateurs induits par certains postes de Tam doit idéalement se manifester par un accompagnement de proximité des collaborateurs, qui se traduit par une présence de leur encadrant qui facilite l'organisation, la gestion et l'animation de l'activité du service ou de l'équipe.

Il est donc prévu une catégorie de TAM à 38h et 18 jours de RTT, soit de Maitrise de chantiers constituée par les conducteurs de travaux-adjoints, les conducteurs de travaux et les chefs de chantier, soit d'encadrement de fonctions supports.

#### **Horaires collectifs :**

- Tam Maitrise de chantiers :

7h30 – 12h / 13h – 16h30 (lundi)  
7h30 – 12h / 13h – 16h (du mardi au vendredi)

Ces horaires peuvent, après consultation préalable du comité d'établissement, le cas échéant être adaptés dans un établissement pour une même communauté de travail en fonction des besoins du service et particulièrement dans l'activité Maintenance où les horaires sont fixés par le client dans le contrat qu'il nous confie.

- Tam d'encadrement de fonctions supports :

8h – 12h / 13h – 17h (lundi)  
8h – 12h / 13h – 16h30 (du mardi au vendredi)

Ces horaires peuvent, après consultation préalable du comité d'établissement, le cas échéant être adaptés dans un établissement pour une même communauté de travail en fonction des besoins du service et particulièrement dans l'activité Maintenance où les horaires sont fixés par le client dans le contrat qu'il nous confie.

### **1.5. Cadres forfaitisés**

Préambule : les cadres sont embauchés sur le principe du forfait-jour

#### ***1.5.1. Bénéficiaires***

Il s'agit des personnes ayant des fonctions qui leur confèrent une autonomie effective dans l'organisation de leur emploi du temps excluant tout horaire précis et déterminé.

#### ***1.5.2. Nombre de jours annuels travaillés***

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder **213 jours** (dont la journée de solidarité) pour une année civile.

Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement viennent en déduction de ce plafond.

Ces jours travaillés, calculés sur la base d'un droit intégral à congés payés, sont décomptés sur l'année civile incluant la journée de solidarité issue de la loi du 30 juin 2004, déduction faite des congés payés légaux, des jours fériés et des jours de repos.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

### ***1.5.3 Repos***

Les salariés en forfait jours demeurent soumis à la législation en vigueur relative aux repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaire (35 heures consécutives). Les collaborateurs et l'employeur doivent en conséquence veiller respectivement à organiser leur temps de présence et la charge de travail, de manière à respecter ces temps de repos.

Le nombre de jours de repos des salariés varie en fonction du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré. Ces jours de repos seront pris à l'initiative du salarié et en accord avec la hiérarchie selon les mêmes modalités fixées à l'article 1.4 (« Organisation du travail »).

### ***1.5.4. Modalités de contrôle et suivi de la charge de travail***

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par le salarié et remis mensuellement à son supérieur hiérarchique. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

La situation du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera également examinée lors d'un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité qui doivent rester dans des limites raisonnables et l'organisation du travail.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du salarié, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié.

Chaque année, l'employeur consultera le CHSCT puis le comité d'établissement sur l'aménagement du temps de travail sous forme de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

### ***1.5.5. Cas des cadres en forfait jours présents antérieurement au 01/01/2015***

Les cadres en forfait-jours présents dans la société antérieurement au 01/01/2015, seront reçus par leur supérieur hiérarchique afin d'envisager l'alignement de leur statut avec celui défini dans le présent accord, la Direction s'engageant sur une compensation sous la forme d'une augmentation du salaire brut à hauteur de :

- +1.5% pour les cadres actuellement à 207 jours travaillés  
Cette augmentation n'ayant pas vocation à se substituer à toute augmentation individuelle prévue par ailleurs par la hiérarchie.
- Pas de changement pour les cadres actuellement à 213 jours travaillés

Cette augmentation n'ayant pas vocation à se substituer à toute augmentation individuelle prévue par ailleurs par la hiérarchie.

La signature d'un avenant est nécessaire pour bénéficier des présentes dispositions. Le refus de signature d'un tel avenant ne saurait justifier la rupture du contrat de travail.

### ***1.6 Cas des cadres non forfaitisés présents antérieurement au 01/01/2015***

Les cadres non forfaitisés présents dans la société antérieurement au 01/01/2015, seront reçus par leur supérieur hiérarchique afin d'envisager l'alignement de leur statut avec celui défini dans le présent accord, la Direction s'engageant sur une compensation sous la forme d'une augmentation du salaire brut à hauteur de :

- +2.20% pour les cadres actuellement à 39h par semaine
- +1.00% pour les cadres actuellement à 38h par semaine

Cette augmentation n'ayant pas vocation à se substituer à toute augmentation individuelle prévue par ailleurs par la hiérarchie.

La signature d'un avenant est nécessaire pour bénéficier des présentes dispositions. Le refus de signature d'un tel avenant ne saurait justifier la rupture du contrat de travail.

**En l'absence de signature d'un avenant au contrat de travail, les cadres non forfaitisés se verront appliquer les conditions suivantes :**

Sur la base d'un horaire hebdomadaire de 38 heures de travail effectif par semaine, les salariés acquièrent des droits à 18 jours de RTT par année civile complète.

#### Horaires collectifs

8h – 12h / 13h – 17h (lundi)

8h – 12h / 13h – 16h30 (du mardi au vendredi)

Ces horaires peuvent, le cas échéant, être adaptés dans un établissement pour une même communauté de travail en fonction des besoins du service et après consultation préalable du comité d'établissement.

### **1.7. Cadres Dirigeants**

Les cadres faisant partie de la Direction, cadres supérieurs ou assimilés (dits « cadres dirigeants ») qui assument une fonction de management élargie, qui ont des responsabilités importantes et disposent d'une grande indépendance dans la gestion de leur temps, ne sont pas soumis à la durée légale : ils bénéficient toutefois d'une réduction de temps de travail de 6 jours, afin de marquer la volonté de l'entreprise de s'inscrire dans une logique globale d'amélioration et d'aménagement du temps de travail.

### **1.8. Ponts**

Pour les jours de « pont » RTT et repos fixés par l'employeur, les dates sont arrêtées par note de direction diffusée en fin d'année (n-1) ou au début de l'année (n) au titre de l'année (n) après information et consultation du comité d'établissement, ou avec un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

### **1.9. Heures supplémentaires**

Il est rappelé que seules peuvent être considérées comme des heures supplémentaires les heures accomplies par les salariés au-delà des durées hebdomadaires fixées ci-avant à la demande expresse et préalable du supérieur hiérarchique.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire payée mensuellement et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires qui est de 160 heures, sauf si leur paiement est remplacé par un repos compensateur de remplacement.

L'éventuel dépassement du contingent annuel de 160h donnera lieu à une information/consultation du comité d'établissement au cours duquel une explication sera fournie et les raisons examinées.

### **1.10. Repos compensateur de remplacement**

Le repos compensateur de remplacement concerne le personnel des ouvriers non sédentaires et des Etam chantier non encadrant.

Pour ce personnel, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 37,50 heures jusqu'à la 39<sup>ème</sup> heure incluse donneront lieu au bénéfice d'un repos compensateur de remplacement incluant la majoration légale, accumulé dans un compteur spécifique, indiqué en bas de bulletin de paie, dans la limite de 70 heures. En cas de dépassement de ce plafond, les heures accomplies par le salarié seront payées mensuellement aux majorations légales.

Ce compteur pourra éventuellement être négatif avec un plafond de 35 heures, et ce pour palier une sous-activité importante et dont la durée serait supérieure à la prévision.

Ces heures seront d'abord utilisées à l'initiative de l'employeur dans les périodes de moindre activité.

Ce repos est posé par journées entières ou demi-journées et positionné collectivement ou attribué par roulement en fonction des besoins de l'activité, après information des salariés et du comité d'établissement au moins 15 jours avant (sauf variations d'activité imprévisibles et exceptionnelles, créant une situation d'urgence).

A titre dérogatoire, la prise de ce repos à l'initiative du salarié est admise, de manière ponctuelle et exceptionnelle, avec l'accord express de la hiérarchie.

La période de repos est assimilée à un travail effectif et doit donc être prise en compte pour le calcul des droits en matière de congés payés, d'ancienneté, etc.

Dans le cas où ces jours de repos ne seraient pas positionnés avant le 31/12/n, compte tenu du délai de prévenance d'au moins 15 jours, ils seront remis à disposition du salarié, qui pourra les prendre jusqu'au mois de février de l'année civile n+1. En cas de solde positif après cette date, aucun report ne sera réalisé et le solde du compteur, incluant la majoration légale, sera payé sur la paie du mois de mars de l'année civile n+1.

#### **1.11. Recours à l'activité partielle**

En cas de sous-charge d'activité, des mesures alternatives à l'activité partielle – telles que le solde des RCR ou la prise des jours de repos ou RTT ou de congés – seront mises en œuvre par la Direction après consultation du comité d'établissement et respect d'un délai de prévenance de 2 semaines, sauf circonstances exceptionnelles pour lesquelles, à minima, le bureau du CE sera immédiatement prévenu. La Direction s'engage à étudier, dans le même temps, toute possibilité d'affectations temporaires sur les chantiers de la filiale.

Si la mise en œuvre de telles mesures s'avère insuffisante, l'entreprise envisagera le recours à l'activité partielle.

#### **1.12. Commission de suivi**

Il est institué une commission de suivi chargée de vérifier la bonne application des présentes dispositions. Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la société, et du bureau du comité d'établissement et de la Direction et se réunit une fois par an, à compter de l'année 2016.

#### **1.13. Clause de rencontre**

En cas de modifications législatives, règlementaires ou conventionnelles remettant en cause directement ou indirectement les présentes dispositions, les parties signataires sont convenues de se rencontrer pour en examiner les conséquences et, le cas échéant, renégocier.

# INDEMNITES DE PETITS DEPLACEMENTS

## 2 – INDEMNITES DE PETITS DEPLACEMENTS

### 2.1. Indemnités de trajet

L'indemnité de trajet est forfaitaire et en valeur absolue. Elle correspond à l'aller et au retour et n'est donc versée qu'une fois par jour.

La grille des indemnités de trajet, établie par zone concentrique à partir du lieu de rattachement administratif, évolue de 10 kms en 10 kms.

Dès lors que les conditions de versement sont réunies, l'ensemble du personnel d'EIFFAGE ENERGIE IDF percevra les indemnités de trajet ci-dessous, y compris le personnel de Nogent-sur-Oise.

#### *2.1.1. Indemnités de trajet pour le personnel ouvrier non sédentaire des travaux Intérieurs*

L'ensemble du personnel des travaux Intérieurs percevra les indemnités de trajet, déterminées par zone, sur la base de la grille suivante :

Zone	Indemnité de trajet
1 (0 à 10 kms)	3.60
2 (10 à 20 kms)	5.30
3 (20 à 30 kms)	7.50
4 (30 à 40 kms)	10.90
5 (40 à 50 kms)	13.20
6 (50 à 70 kms)	14.00

L'indemnité de trajet s'applique dans la limite d'une heure et demi (temps aller ou retour). Au-delà d'une heure et demi, le temps de trajet sera indemnisé sous forme d'amplitude horaire.  
(Temps de trajet évalué en condition normale de circulation).

Pour les salariés des établissements de Nanterre Tertiaire présents dans l'entreprise au 01/01/15, qui ont actuellement un calcul d'indemnité supérieur, la Direction s'engage sur une compensation sous la forme d'une augmentation du salaire brut mensuel de 30 €. Cette augmentation figurera sur le bulletin de salaire du mois suivant la date de signature du présent accord.

Cette augmentation n'ayant pas vocation à se substituer à toute augmentation individuelle prévue par ailleurs par la hiérarchie.

### Groupes fermés :

a- Le personnel ouvrier non sédentaire des travaux intérieurs dont l'ancienneté est antérieure à 1982 (Issus des établissements de Nanterre, Saint Denis, Corbeil, Cognières, Mantes, Bry Réseaux(ex Marne la Vallée)) et percevant à ce titre un complément d'indemnité de trajet (dit « complément trajet région parisienne »), constituera un groupe fermé dit « groupe 82 ». Les salariés appartenant à ce groupe continueront à percevoir ledit complément au montant actuel.

b- Le personnel ouvrier non sédentaire des travaux intérieurs de l'Agence d'Antony Tertiaire, embauchés avant le 01/04/06, percevant des indemnités calculées selon le barème ACOSS, constituera un groupe fermé dit « groupe Acoss ».

Les salariés appartenant à ce groupe se verront appliquer les IPD du présent accord, et cesseront donc de percevoir les indemnités calculées selon le barème ACOSS.

En compensation, ils percevront une indemnité différentielle de :

- 1,00€/jour travaillé pour les ouvriers niveau 1 position 1
- 3,00€/jour travaillé pour les ouvriers niveau 1 position 2
- 3,50€/jour travaillé pour les ouvriers niveau 2 position 1
- 4,50€/jour travaillé pour les ouvriers niveau 2 position 2
- 5,00 €/jour travaillé pour les ouvriers niveau 3 position 1
- 5,50€/jour travaillé pour les ouvriers niveau 3 position 2
- 6,00€/jour travaillé pour les ouvriers niveau 4

c- Le personnel ouvrier non sédentaire des travaux intérieurs de l'Agence d'Antony Tertiaire, embauchés après le 01/04/06, et présents dans les effectifs à la date de signature du présent accord, percevant des indemnités selon un barème spécifique, constituera un groupe fermé dit « groupe 2006 ».

Les salariés appartenant à ce groupe se verront appliquer les IPD du présent accord, et cesseront donc de percevoir ces indemnités spécifiques.

En compensation, ils percevront une indemnité différentielle identique à celle du groupe fermé dit « groupe Acoss » (ci-dessus)

#### ***2.1.2. Indemnités de trajet pour le personnel ouvrier non sédentaire des travaux Extérieurs***

L'ensemble du personnel ouvrier non sédentaire des travaux Extérieurs percevra les indemnités de trajet, déterminées par zone, selon la grille suivante :

Zone	Indemnité de trajet
1 (0 à 10 kms)	5.00
2 (10 à 20 kms)	7.65
3 (20 à 30 kms)	9.75
4 (30 à 40 kms)	12.20
5 (40 à 50 kms)	14.00
6 (50 à 70 kms)	14,80

L'indemnité de trajet s'applique dans la limite d'une heure et demi (temps aller ou retour). Au-delà d'une heure et demie, le temps de trajet sera indemnisé sous forme d'amplitude horaire.  
(Temps de trajet évalué en condition normale de circulation).

Pour les salariés des établissements du Coudray, de Nanterre EP, et de Pontoise EP présents dans l'entreprise au 01/01/15, qui ont actuellement un calcul d'indemnité supérieur, la Direction s'engage sur une compensation sous la forme d'une augmentation du salaire brut mensuel de :

- 15 € pour le personnel du Coudray et Nanterre EP
- 10 € pour le personnel de Pontoise EP

Pour les salariés d'Antony EP, le temps de trajet agence-chantier est actuellement indemnisé sous la forme d'une heure d'amplitude par jour. A la date de sa mise en vigueur, la règle du présent accord s'appliquera, et les indemnités de trajet selon la grille ci-dessus seront versées en lieu de place de ce régime.

En compensation, la Direction s'engage sur une augmentation du salaire brut mensuel de 45€. Cette augmentation figurera sur le bulletin de salaire du mois suivant la date de signature du présent accord.

Cette augmentation n'ayant pas vocation à se substituer à toute augmentation individuelle prévue par ailleurs par la hiérarchie.

#### ***2.1.3. Indemnités de trajet pour le personnel Chauffeurs des travaux Extérieurs***

Le temps de trajet agence-chantier des chauffeurs est indemnisé en HPNT (Heures Payées non Travaillées), qui se substituent aux indemnités de trajet forfaitaires mentionnées au paragraphe 2.1.2, de la façon suivante :

Zone	Indemnité de trajet
1 (0 à 10 kms)	0.50 h
2 (10 à 20 kms)	0.75 h
3 (20 à 30 kms)	1.00 h
4 (30 à 40 kms)	1.25 h
5 (40 à 50 kms)	1.45 h
6 (50 à 70 kms)	1.65 h

#### ***2.1.4. – Application du régime des Indemnités de trajet pour le personnel ETAM non sédentaire (Etam chantiers) des travaux Intérieurs et Extérieurs***

Par dérogation à la convention collective, le régime des indemnités de trajet est progressivement étendu aux Etam chantier de la manière suivante :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour tout le personnel présent dans les effectifs, application de la grille des indemnités de trajet de la catégorie concernée minorée de 50 %
- Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour tout le personnel présent dans les effectifs, application de la grille des indemnités de trajet de la catégorie concernée.

### **2.1.5. Indexation des indemnités de trajet**

Les indemnités de trajet ci-dessus seront indexées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, par application du pourcentage de revalorisation annuelle retenu par la FRTP Ile de France (comparatif entre grille d'indemnités de trajets de l'année N et grille de l'année N-1, appréciées zone par zone)

### **2.2. Indemnités de transport pour le personnel ouvrier non sédentaire et pour le personnel Etam non sédentaire**

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par le personnel ouvrier et Etam non sédentaire, pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

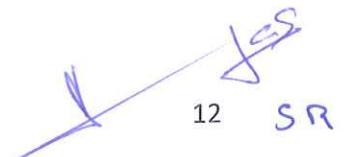
Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque le personnel n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

Dès lors que les conditions de versement sont réunies, l'ensemble du personnel ouvrier et Etam non sédentaire d'EIFFAGE ENERGIE IDF percevra les indemnités de transport, déterminées par zone, publiées par la FRTP IDF, y compris le personnel de Nogent-sur-Oise.

Les salariés affectés sur le chantier CEA d'Is-sur-Tille conserveront l'indemnité de transport particulière à ce chantier, qui est aujourd'hui fixée à 11.57 €/jour travaillé.

### **2.3 – Indemnités de repas pour le personnel ouvrier non sédentaire et pour le personnel Etam non sédentaire**

Le personnel ouvrier et Etam non sédentaire d'EIFFAGE ENERGIE IDF percevra l'indemnité de repas publiée par la FRTP Ile de France, y compris le personnel de Nogent-sur-Oise.



## PRIMES

### 3 - PRIMES

#### 3.1. Primes liées à des situations de risque

Les primes existantes, qui avaient pour objectif de compenser des risques, sont contraires à la politique prévention menée par la société. L'objectif étant que les situations à risques soient anticipées, et que les situations dangereuses soient maîtrisées.

*Ainsi, les primes suivantes sont supprimées* à compter du mois suivant la signature du présent accord.

- **Prime de TST :** Prime versée aux ouvriers monteurs habilités TST, intervenant sur une installation sous tension. Cette prime est supprimée
- **Prime de hauteur :** Prime versée pour des travaux effectués en hauteur..... : Cette prime s'appliquera UNIQUEMENT dans le cas particulier des structures aériennes ne comportant pas de dispositifs permanent et collectif de sécurité : voir chapitre 3.3 « primes particulières ». Cette prime est supprimée
- **Prime de déroulage :** Prime versée aux ouvriers du Tertiaire déroulant du câble de grosse section. Cette prime est supprimée
- **Prime de compresseur :** cette prime est supprimée car faisant double emploi avec la prime Brise-béton conservée : voir chapitre 3.3 « primes particulières »

#### 3.2. Primes liées à des situations d'inconfort

Les primes d'inconfort concernent spécifiquement et exclusivement les situations de travail suivantes :

- **Prime d'insalubrité :** Prime versée aux ouvriers exécutant des travaux insalubres ou particulièrement sales, nécessitant le port permanent de masques filtrant ou des combinaisons jetables

Montant : Nombre d'heures/jour (plafonné à 5h) x 25 % du TH.

### 3.3 – Primes particulières maintenues

- **Prime brise-béton :** Prime versée aux ouvriers pour l'utilisation d'un brise-béton, d'un marteau-piqueur ou d'un marteau-perforateur pneumatique, hydraulique, ou électrique.

Montant : Nombre d'heures (plafonné à 4h/jour) x 25%TH.

- **Prime de responsabilité :** prime versée exclusivement aux salariés de niveau N2P1 ou N2P2 qui exceptionnellement ont la responsabilité d'une équipe composée à minima 2 salariés (permanent ou temporaire) sur une opération donnée.

Montant : Nombre d'heures x taux horaire x 8 %

- **Prime de chauffeur :** prime versée aux Chauffeurs de véhicules utilitaires de type fourgon <3.5 t (cabine, plateau ou nacelle) ou tout véhicule >3.5t, sous réserve qu'ils veillent à leur parfait entretien.

Montant : 40 € par trimestre (ou 13.50 €/mois ou 4 €/semaine)

*NB : Cas de la prime versée aux chauffeurs des travaux extérieurs de l'agence d'Antony : La prime journalière de 7.46€ disparait à la date de mise en vigueur du présent accord. Les chauffeurs bénéficieront le cas échéant de la « prime de chauffeur » trimestrielle définie ci-dessus. En contrepartie, la Direction s'engage sur une compensation sous la forme d'une augmentation du salaire brut mensuel, calculée sur la base du montant mensuel moyen effectivement perçu sur les 12 derniers mois.*

- **Prime de préparation de chantier :** prime versée aux ouvriers désignés par le responsable hiérarchique afin qu'ils veillent à la préparation du matériel en début de journée y compris le chargement des véhicules

Montant : 0.25h du taux horaire x nombre de jours travaillés

- **Prime de hauteur :** prime versée aux ouvriers exécutant des travaux postés à plus de 8m(\*) de hauteur, sur des superstructures aériennes ne comportant pas de dispositif permanent et collectif de sécurité (hors dispositif d'assujettissement obligatoire adapté à la tâche)

(\*Le calcul de la hauteur est fait en partant du niveau du sol.)

Montant : 38,75 € /jour quel que soit le nombre d'ascension

### 3.4 Primes spécifiques aux chantiers du CEA

- **Prime de Zone chaude** : prime versée au personnel intervenant en zone dite « zone chaude » (Zone surveillée ou contrôlée) avec une présence minimum de 6h/jour.

Montant : 0,57 €/heure dans la limite de 6h/jour

- **Prime de Masque CEA** : prime versée au personnel intervenant dans un environnement nécessitant impérativement le port permanent d'un masque respiratoire de type APVR à adduction d'air ou d'un appareil respiratoire isolant (ARI).

Montant : 7,62 €/heure dans la limite de 4h/jour

- **Prime de scaphandre** : prime versée au personnel intervenant dans un environnement nécessitant impérativement le port d'un scaphandre.

Montant : 13,70 €/heure dans la limite de 2h/jour

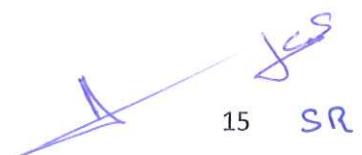
### 3.5. Primes exceptionnelles : les primes suivantes sont supprimées à compter du mois suivant la signature du présent accord.

Les primes suivantes sont supprimées soit parce qu'elles sont devenues caduques donc sans objet, soit parce qu'elles entrent dans un dispositif différent de primes exceptionnelles, qui restent soumises à des décisions ponctuelles de management, adaptées aux différentes situations :

- Prime d'illuminations
- Prime de fin d'année
- Prime champs Elysées
- Prime de conduite
- Forfait magasin
- Prime de vélo
- Prime de nuit
- Prime de trajet

### 3.7 : Prime d'ancienneté de Dammarie les Lys:

Cette prime qui concerne spécifiquement les salariés ouvriers de l'agence de Dammarie les Lys, sera, lorsqu'elle existe, intégrée au salaire brut de base. Elle sera alors supprimée à compter du mois suivant la signature du présent accord.



#### **4. DISPOSITIONS FINALES.**

##### **4. 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société EIFFAGE ENERGIE ILE DE FRANCE présent au moment de la mise en place de l'accord et également aux nouveaux embauchés.

Les dispositions du présent accord se substitueront à compter de leur date d'application à toutes les dispositions relatives au statut collectif du personnel antérieurement applicables, que celles-ci résultent de dispositions conventionnelles, ou éventuellement d'usages d'entreprise, dans la limite exclusive des points traités dans le présent accord.

##### **4.2. Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec AR selon les dispositions législatives applicables en la matière.

##### **4.3 – Date d'application**

La date d'effet du présent accord est fixée au 01 Juillet 2015.

##### **4.4 – Formalités de dépôt**

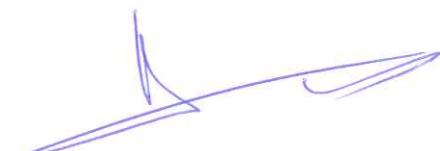
Le présent accord sera remis aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel ainsi qu'aux membres du C.E. d'Eiffage Energie Ile de France.

Par ailleurs, il sera transmis à l'ensemble des salariés d'Eiffage Energie Ile de France.

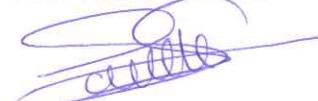
Le présent accord sera déposé auprès de la Direccte (1 support papier et 1 par voie électronique), ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes (1 exemplaire) du siège d'Eiffage Energie Ile de France.

Fait à Saint-Denis, le 30 Juin 2015

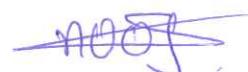
Pour la Direction  
Vincent DELABROSSE



Pour le Syndicat CGT  
Jean-Claude SAILLARD



Pour le Syndicat CFE-CGC  
Stéphane ROOS



Pour le Syndicat SUD EIFFAGE IDF  
Daniel OLIVEIRA