

EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS MEDITERRANEE

**Accord relatif à l'Egalité Professionnelle Hommes / Femmes**

L'accord du 9 juin 2011, conclu entre :

La Direction d'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentées par les coordinateurs syndicaux :

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

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

Pour la C.G.T.                        Mr Christophe JUNAY

Pour C.G.T.-F.O.                    Mr Jacques BRUYER

Pour C .F.E.-C.G.C.                Mr Christian BARTOLI

D'autre part,

prévoit que les signataires ont mandat pour conclure un accord au sein des sociétés de la branche Eiffage Travaux Publics, sans nouvelle signature, ni négociation au niveau des dites Sociétés.

Le Comité Central d'Entreprise, dans sa séance du 26 janvier 2012 reconnaît que cet accord vaut accord d'entreprise au sens de l'article 2232-12 du Code du Travail et émet un avis favorable sur l'application, dans son intégralité, de cet accord au sein de la Société EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS MEDITERRANEE.

Le présent accord respectera les formalités de dépôt.

Fait à Vitrolles le 26 janvier 2012

Le secrétaire du C.E.

Le Président du C.E.

*P.J. : Accord du 9 juin 2011*





EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS  
ACCORD RELATIF  
A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES  
HOMMES ET LES FEMMES

Entre :

M. Jean GUENARD,  
Président d'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS

D'une part

Et

Les Organisations Syndicales représentatives :

Pour la C.F.D.T	Mr Daniel LECLAIRE
Pour la C.F.T.C.	Mr Didier BOURDREL
Pour la C.G.T.	Mr Christophe JUNAY
Pour C.G.T.-F.O.	Mr Jacques BRUYER
Pour la C.F.E.-C.G.C.	Mr Christian BARTOLI

D'autre part

Etant précisé que les signataires ont mandat pour conclure un accord qui sera appliqué au sein des Sociétés du Groupe EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS, sans nouvelle signature, ni négociation au niveau des dites Sociétés.

CG  
B  
FS 2 30

## Préambule

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes est inscrit dans la Constitution du 4 octobre 1958. Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (auquel renvoie la Constitution du 4 octobre 1958) dispose également, en son alinéa 3, que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de la Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Au niveau national, diverses lois traitant de la discrimination au travail ont introduit des dispositions dans le Code du travail qui garantissent le respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'embauche, de l'exécution ou de la rupture du contrat, en matière de rémunération et en matière de formation (articles L.1142-1, L. 1142-3, L.1144-3, L.3221-2 à L. 3221-6 et L. 6112-1 du Code du travail).

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

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

En complément de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (G.P.E.C), et des Plans handicap, Seniors, il était naturel que les partenaires sociaux d'Eiffage Travaux Publics négocient un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au travers des thèmes suivants :

- L'embauche
- La promotion professionnelle
- La formation
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

## Objet

Ce présent accord s'inscrit dans le cadre de :

- la loi 2001-397 du 09 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a renforcé la loi du 13 juillet 1983,
- la loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale,
- l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- l'accord du 10 septembre 2009 sur la diversité et l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans le secteur du BTP,
- des dispositions sur l'égalité hommes-femmes introduites par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

B

FB JR DC  
3 BD

Cet accord vise à promouvoir et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de manière consolidée au niveau du Groupe Eiffage Travaux Publics. Un certain nombre d'indicateurs annuels sont mis en place pour suivre cette progression.

## Chapitre I – L'EMBAUCHE AU SEIN D'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS

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

Les activités d'Eiffage Travaux Publics sont ouvertes aux femmes comme aux hommes, le processus de recrutement des entreprises est donc unique et les critères de sélection, strictement identiques, sont appliqués à tous.

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

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

### **Article 1 : Processus de recrutement**

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

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

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

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

### **Article 2 : Offres d'emploi**

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

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

Enfin, conformément aux engagements pris au niveau de la Branche du BTP, Eiffage Travaux Publics rappelle que les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et

  
B 4 JC  
B B

la gestion des carrières sont formés, au travers des CREF aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

L'évolution des recrutements des personnels féminins fera l'objet d'une présentation annuelle aux partenaires sociaux dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et au comité de branche.

Eiffage Travaux Publics s'engage, dans la filière Travaux où le déséquilibre quantitatif hommes / femmes est le plus flagrant, à embaucher des femmes dans la proportion des femmes fréquentant les écoles d'ingénieurs.

#### Article 3 : Indicateurs de suivi :

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

## Chapitre II – LA PROMOTION PROFESSIONNELLE AU SEIN D'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS

### Article 1 : Evolution de carrière

Eiffage Travaux Publics veille à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution professionnelle.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnelle.

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

### Article 2 – Entretiens professionnels

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

### Article 3 – Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Eiffage Travaux Publics considère que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doit en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

Afin de permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, il est rappelé que les salariés bénéficient d'un congé de trois jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. Ce congé non rémunéré, qui peut le cas échéant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la RTT est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

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

(B) JB JC 5 BO

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

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

#### Article 4 – Promotion professionnelle

Eiffage Travaux publics s'engage à ce que les promotions individuelles dans chacune des catégories professionnelles soient globalement proportionnelles entre les femmes et les hommes.

#### Article 5 – Indicateurs de suivi

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

### Chapitre III – LA FORMATION AU SEIN D'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS

Eiffage Travaux Publics garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et aux dispositifs de droit individuel à la formation, quelque soit la durée du temps de travail.

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

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

De même, l'exercice du droit individuel à la formation institué par la loi du 4 mai 2004 s'inscrit dans le cadre des orientations prioritaires définies par la Branche professionnelle BTP.

Eiffage Travaux Publics entend par ailleurs poursuivre les mesures suivantes :

#### Article 1 – Accès à la formation et prise en compte des contraintes familiales

Pour l'organisation des stages de formation, Eiffage Travaux Publics examinera les contraintes familiales exprimées par les collaborateurs lors des inscriptions en stage nécessitant un déplacement géographique et recherchera les solutions adaptées en concertation avec le collaborateur ou la collaboratrice.

Dans la mesure où les salariés auront la possibilité de s'extraire et de différer leur travail quotidien et afin d'éviter les déplacements importants et de répondre aux contraintes personnelles des collaborateurs ou collaboratrices, la formation à distance de type e-learning, en particulier sur le poste de travail, sera privilégiée pour les formations qui s'y prêtent.

Handwritten initials and a signature: "A) JB JE BD" and a signature.

Eiffage Travaux Publics s'engage également à ce que toutes les actions de formation d'adaptation au poste soient dispensées pendant les horaires de travail.

## Article 2 – Retours d'absence de longue durée

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

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

En cas d'indisponibilité du poste, un poste équivalent sera proposé dans les conditions du chapitre I article 1.

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

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

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

## Article 3 – Indicateurs de suivi :

Les indicateurs retenus pour ce thème sont les suivants :

- Nombre d'heures de formation par catégorie et par sexe
- Pourcentage d'évolution des formations qualifiantes par sexe
- Pourcentage du personnel féminin participant aux stages CREF
- Nombre d'entretiens au retour d'une absence de longue durée

Handwritten notes and initials in the bottom right corner, including "JC" and "7/01/11".

## Chapitre IV – REMUNERATION EFFECTIVE AU SEIN D'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS

### Article 1 : Principe d'égalité de rémunération

En application du principe d'égalité de rémunération, les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent sur des critères professionnels.

Lors de l'embauche, Eiffage Travaux Publics garantit un salaire équivalent entre les hommes et les femmes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

### Article 2 : Principe de neutralité de la parentalité sur l'évolution de la rémunération

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

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

Le ou la salarié(e) en cours de congé de maternité ou d'adoption bénéficiera donc d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, à la même échéance et aux mêmes conditions que les autres salariés visés par la mesure considérée.

De même, lorsqu'il est décidé des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, les salariés en congé de maternité ou d'adoption bénéficient à l'issue de ce congé d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles perçues pendant ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, par les salariés des autres catégories professionnelles.

### Article 3 : Répartition budgétaire des augmentations individuelles de salaire

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

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

### Article 4 : Indicateurs de suivi

- % d'augmentation des femmes par rapport au % d'augmentation des hommes
- Comparatif des rémunérations hommes-femmes à l'embauche

①  
8  
130

## Chapitre V – ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Eiffage Travaux Publics réaffirme sa volonté d'aider ses collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Mettre en œuvre des mesures permettant la conciliation vie professionnelle et vie privée est en effet l'un des enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 1 – Organisation des réunions

Eiffage Travaux Publics veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail et les réunions trop matinales, tardives doivent être évitées.

### Article 2 – Préparation des périodes d'absences liées à la parentalité

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

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

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

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

### Article 3 : Temps partiel

Eiffage Travaux Publics entend permettre aux salariés intéressés de mieux concilier les impératifs professionnels et personnels en favorisant le temps partiel choisi.

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

Les salariés à temps partiel doivent par ailleurs être traités comme les salariés à temps complet en matière de salaire, de formation et d'évolution professionnelle. Le travail à temps partiel ne saurait en particulier être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

②

FB JC D  
AD

#### Article 4 : Indicateurs de suivi :

- Nombre de congés maternité, adoption, paternité et congés d'éducation parental
- Nombre de personnes ayant sollicité le lien de communication
- Taux d'entretiens avant et après le congé maternité, d'adoption et parental

#### Chapitre VI - INFORMATION

Afin d'assurer un suivi dans le temps de l'application du principe de l'égalité salariale entre les hommes et femmes, la Direction d'Eiffage Travaux Publics communique aux représentants du personnel des indicateurs nécessaires à l'aide des rapports de situation comparée entre hommes et femmes et les indicateurs prévus dans cet accord.

Les indicateurs des rapports de situation comparée entre hommes et femmes :

Effectif par catégories professionnelles, sexe, effectif, ancienneté, âge moyen, rémunération moyenne, temps partiel choisi, promotion, heures de formation, actions de formation.

L'égalité professionnelle fera l'objet d'un suivi au niveau des entreprises :

- Au niveau de l'entreprise au travers des négociations annuelles obligatoires.
- Au niveau de la branche au travers du comité de branche.

Par ailleurs, il est rappelé que :

- Les négociations annuelles visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

10  
15  
16

## Information des Instances représentatives du personnel

Il sera procédé de façon annuelle à l'information des Comités d'entreprises ou des Comités centraux d'entreprises ou à défaut des délégués du personnel des filiales françaises d'Eiffage Travaux Publics rentrant dans le périmètre d'application de cet accord.

Avant la fin du premier trimestre, les indicateurs seront communiqués aux membres des instances concernées.

## Chapitre VII DISPOSITIONS FINALES

Les parties considèrent que les dispositions du présent accord satisfont aux dispositions résultant de l'article L. 2242-5 du Code du travail.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs des sociétés de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS détenues à 100% par la Société Eiffage Travaux Publics dont la liste figure en annexe 1.

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales, sous réserve d'un préavis de 3 mois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel des sociétés de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt.

Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités du paragraphe suivant.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

*Handwritten notes and signatures:*  
A checkmark is present at the top right.  
Below it, the initials "OK" are written.  
At the bottom right, there is a date stamp: "18 03 11" and the initials "JC".

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'ensemble des dispositions de l'accord dont la révision pourra être demandée par l'un des signataires restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Tous les 3 ans, cet accord sera revu dans le cadre de son application et de son fonctionnement.

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Il sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny

Il sera enfin communiqué aux différentes sociétés de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS pour information et mise en application.

Fait à Neuilly sur Marne, le 09 juin 2011

Pour la Direction

M. Jean GUENARD,  
Président de la branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS

Pour les Organisations Syndicales

Pour la C.F.D.T

M. Daniel LECLAIRE

Pour la C.F.T.C.

M. Didier BOURDREL

Pour la C.G.T.

M. Christophe JUNAY

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

M. Jacques BRUYER

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

M. Christian BARTOLI

