

Neuilly-sur-Marne, le 20/12/2007

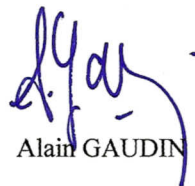
Monsieur Christophe JUNAY
32, avenue de La lanterne –La Canote
06200 NICE

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
N/REF. : AG/MCV/1030

Monsieur,

Par la présente, je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint, un exemplaire original de l'accord EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS du 12.11.2007 relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'emploi et des compétences, signé par l'ensemble des organisations syndicales.

Recevez, Monsieur, nos salutations distinguées.


Alain GAUDIN

P.J



**EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS
ACCORD RELATIF
A LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI
ET DES COMPETENCES**

IC
JB 4 BP
JOS
R

Entre :

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

Et

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 Jean-Michel GUERIN

D'autre part

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

JC 516
4₂ 12
IB 30

Préambule

La loi de programmation pour la cohésion sociale a pour objectif d'améliorer les modalités d'information et de consultation des comités d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires, elle renforce également les prévisions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Le secteur des Travaux publics connaît depuis maintenant plusieurs années une croissance soutenue. Cette croissance nécessite notamment l'embauche et la formation de nouveaux salariés, un effort particulier est fait pour recruter les jeunes auxquels une opportunité est offerte de faire carrière au sein d'un Groupe dynamique.

Conscients des enjeux de l'intégration des nouveaux embauchés et de la nécessité de maintenir la compétitivité d'EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS par une adaptation permanente de ses emplois afin de répondre aux souhaits des clients, aux contraintes économiques, aux mutations technologiques, les parties signataires conviennent d'élaborer par cet accord, des dispositifs permettant pour tous les salariés:

- de répondre à leurs attentes pour que l'accomplissement de leurs métiers et carrières puissent se réaliser dans de bonnes conditions,
 - de faire face aux besoins de recrutement,
 - de faciliter l'intégration des jeunes,
 - de faciliter la promotion professionnelle,
 - d'anticiper les conséquences des évolutions et contraintes économiques présentes et futures et de satisfaire en permanence à son ambition de maintenir l'emploi et d'adapter les salariés aux évolutions prévisibles de leur métier et leur mission, conformément aux dispositions du Code du Travail,
- d'anticiper le risque de disparition de filières métiers.

EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS a toujours eu la volonté de proposer des parcours professionnels à ses salariés, leur permettant d'accroître leurs compétences et d'évoluer en même temps que leur professionnalisme se développait. Par cet accord, EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS entend améliorer cette politique de développement des trajectoires professionnelles individuelles, en adéquation avec ce que seront demain les besoins en compétences relevant de ses activités. Pour cela, l'accord développe un certain nombre de dispositifs.

Les dispositifs qui seront mis en place et une utilisation judicieuse des éléments de démographie devront permettre à tous les salariés:

- d'offrir des évolutions professionnelles,
- de recruter de nouveaux collaborateurs,
- de fidéliser et professionnaliser les collaborateurs présents,

Handwritten notes in the bottom right corner: "JC", "19", "3", "30", and "PC".

- de réaliser l'adéquation emploi-ressources au niveau local en privilégiant la formation et la mobilité professionnelle éventuellement la mobilité géographique.

Par ailleurs, EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS entend, par cet accord, favoriser et développer autant que possible le maintien dans l'emploi des salariés dont l'aptitude professionnelle s'est réduite.

Les parties signataires visent aussi à poser les bases d'une démarche de gestion prévisionnelle des évolutions des métiers, des compétences, des emplois et d'adaptation des ressources du Groupe, en réaffirmant l'engagement de donner la priorité aux ressources humaines internes dans une logique de développement en partenariat avec les acteurs de la vie sociale de l'entreprise tout en privilégiant une gestion de proximité.

Chapitre I CADRE GENERAL

1. Objet

Le présent accord a pour objet de créer les outils et la communication nécessaires à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sein de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS. L'ensemble des données et informations nécessaire à l'application et suivi de cet accord sera transmis aux représentants concernés au moins dans les quinze jours qui précèdent les réunions.

2. Champ d'application

Les parties s'accordent pour constater que malgré la diversité des sociétés composant la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS, l'origine variée des personnels et la diversité des statuts sociaux applicables et des métiers, le niveau de la Branche constitue le niveau adéquat de conclusion du présent accord.

Dans un délai de 3 mois suivant la conclusion du présent accord, il sera procédé à l'information des Comités d'entreprises ou des Comités centraux d'entreprises après quoi il s'appliquera de plein droit dans chacune des filiales françaises de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS détenues à 100% par EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS SAS.

3. Création d'un référentiel filières métiers de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS, référentiel correspondant à la BNDC

Pour les OUVRIERS

Les référentiels de métiers suivants :

- Aide poseur : filière canalisations,
- Maçon : filières canalisations, Vrd, béton à plat,
- Mineur boiseur : filières canalisations, travaux souterrains,
- Ouvrier d'exécution : filières canalisations, route, vrd, béton à plat, béton extrudé, génie civil, Travaux fluviaux & maritimes, génie civil & nucléaire, génie industriel, travaux spéciaux GC, résine, travaux souterrains,

JC
13 4
BD

- Plombier fontainier : filière canalisations,
- Poseur canalisations : filière canalisations,
- Soudeur : filière canalisations,
- Chauffeur : filières canalisations, route, vrd, béton à plat, béton extrudé, équipements de la route,
- Conducteur d'engin : filières canalisations, route, vrd, béton à plat, béton extrudé, équipements de la route, terrassement, filière travaux souterrains,
- Chef d'équipe : filières canalisations, route, vrd, béton à plat, béton extrudé, génie civil, Travaux fluviaux & maritimes, génie civil & nucléaire, génie industriel, travaux spéciaux GC, résine, travaux souterrains, équipements de la route, terrassement,
- Ouvrier routier : filières route, béton extrudé,
- Régleur de finisseur : filières route, béton extrudé,
- Aide maçon : filière vrd,
- Ouvrier vrd : filière vrd,
- Mécanicien : filières béton à plat, terrassement/génie civil, route
- Opérateurs : centrales enrobés, centrales à béton, postes de concassage, usines de liants,
- Chef de poste : filière béton à plat,
- Implanter : filière béton extrudé,
- Batteur : filière équipements de la route, travaux fluviaux & maritimes,
- Terrassier vrd : filière terrassement,
- Coffreur/bancheur : filières génie civil, Travaux fluviaux & maritimes, génie civil & nucléaire, génie industriel, travaux spéciaux GC, résine, travaux souterrains,
- Grutier : filières génie civil, Travaux fluviaux & maritimes, génie civil & nucléaire, génie industriel, travaux spéciaux GC, résine, travaux souterrains,
- Electromécanicien : filières génie civil, Travaux fluviaux & maritimes, génie civil & nucléaire, génie industriel, travaux spéciaux GC, résine, travaux souterrains

Pour les ETAM

- Centre de profit
- Fonctionnel (Administration/Finance/Trésorerie/Comptabilité/RH)
- Exploitation
- Etudes de prix / Technique (laboratoire, méthodes, dessinateurs, projeteur, étude de prix, géomètre...)
- Commercial
- Qualité sécurité environnement

Pour les CADRES

- Centre de profit
- Fonctionnel (Administration/Finance/Trésorerie/Comptabilité/RH)
- Exploitation
- Etudes de prix / Technique (laboratoire, méthodes, dessinateurs, projeteur, étude de prix, géomètre...)

7 JC 5 R
JB BD

- Commercial
- Qualité sécurité environnement

4 Géographie de la Gestion des métiers

L'organisation actuelle de la Branche implique de distinguer la gestion des Non-Cadres et des Cadres notamment s'agissant de mobilité professionnelle.

Non Cadres :

La Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS est organisée en sociétés à périmètre régional qui constituent autant de bassins (géographiques) d'emplois sur le territoire français ainsi qu'autour de certaines filiales « métiers ». Cette organisation permet de favoriser une gestion de l'emploi et des compétences de proximité.

Les parties signataires conviennent que la gestion par Région permet de mieux gérer les contraintes et opportunités liées aux évolutions des marchés, et de trouver avec pragmatisme et réactivité les solutions les mieux adaptées.

La gestion de l'emploi et des compétences s'appuie sur des synergies à renforcer entre les différentes sociétés de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS au sein de zones de proximité géographique que constituent les Régions.

Au sein de chacune des Régions, le Responsable des Ressources Humaines Régional suit et analyse pour les trois années à venir :

- l'évolution des ressources et des besoins,
- la pyramide des âges,
- les souhaits de mobilité sur la Région et le cas échéant hors Région,
- les besoins afférents en termes de formation,
- les métiers émergents.

Une étude est présentée tous les ans au comité central d'entreprise, ou au CE de la filiale « métier », étude servant notamment de support à l'élaboration des plans de formation.

Les parties considèrent que le cadre de la Région doit être privilégié pour la gestion de la mobilité professionnelle et l'accompagnement des transformations collectives de l'entreprise.

Cadres :

Compte tenu de la structure de la population des salariés Cadres et de leurs spécificités, les parties signataires reconnaissent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés cadres employés au sein des sociétés de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS doit être supervisée au niveau national.

Une fois par an, la Direction des Ressources Humaines de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS établit un rapport de synthèse reprenant pour l'encadrement les indicateurs précités. Ce rapport est présenté au Comité de Branche National.

Handwritten notes and initials: JC, 18, JH, 6, R, BD.

5. Spécificité des élus aux IRP

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et les mandats aux instances représentatives du personnel ainsi que les mandats syndicaux, le salarié ayant exercé un ou plusieurs mandats pourra demander à l'employeur une fois tous les deux ans, en cours de mandat, un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

Le retour à une activité professionnelle d'un salarié ayant exercé un ou plusieurs mandats pourra être accompagné, à la demande du salarié concerné, d'un bilan de compétence dans le cadre de l'art. L.931-21 du CT ou à défaut de l'art L.900-2 du même code, prenant en compte les acquis développés dans l'exercice de ses mandats.

Chapitre 2 DEVELOPPER ET PERENNISER LES FILIERES DE RECRUTEMENT

1. LES AXES DE RECRUTEMENT DES COLLABORATEURS

Les parties signataires entendent rappeler que les principaux viviers de recrutement utilisés par les sociétés de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS sont les suivants :

- La cooptation, par laquelle tous les salariés deviennent des recruteurs au sein de leur propre réseau (famille, amis,...)
- L'intérim, par la possible proposition d'embauche sur un poste permanent à l'issue d'une mission d'intérim,
- Les relations avec les écoles et les organismes de formation, la politique de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS étant notamment :
 - De maintenir et développer les contacts et partenariats actuels et futurs avec les lycées professionnels (CAP-BEP et Bac professionnel), les lycées d'enseignement général, les CFA et CFC, les GRETA,
 - De proposer d'accueillir régulièrement des jeunes pendant leur formation (stage, apprentissage sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou en dehors de leur formation (emplois estivaliers) ou encore d'organiser des visites de chantier,
 - D'être présent lors des jurys (de sélection et d'obtention des diplômes)
 - De participer à différentes manifestations (forum, interventions dans les écoles,...),
 - De reverser de manière ciblée la taxe d'apprentissage à nos partenaires.
- La formation en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation)
EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS s'engage à assurer aux titulaires de ce type de contrats, l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une activité professionnelle en relation avec la qualification recherchée. Chaque titulaire de ce type de contrat pouvant également bénéficier d'une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience cf. page 11).
- La participation aux initiatives :
 - Elle est pilotée directement par les parrains désignés dans chaque région.

18
7
BD
JC
7
R
BD

De la profession : interventions dans les écoles (collèges et lycées), accueil des jeunes de 3^{ème} lors de leur stage d'une semaine de « découverte professionnelle », présence au sein des syndicats professionnels, participation aux opérations ponctuelles (ambassadeurs TP à des fins publicitaires, organisation de journées portes ouvertes,...),

- Locales : organisation de partenariats destinés aux jeunes sortant du collège de se former à un métier et de disposer d'un diplôme
- L'insertion sociale, démarche volontariste de recrutement auprès de structures (PLIE, Les Maisons de l'Emploi, ANPE, CREPI, EPIDE...) et selon des procédures spécifiques (système dit de « recrutement par simulation ou méthode des habilités », système de préqualification développé notamment par les CREPI, mise en place, en amont d'un chantier important, d'un cahier des charges prévoyant un recrutement auprès des demandeurs d'emploi, une formation dispensée par un CFA et un suivi des individus retenus).

2. LA POLITIQUE D'INTEGRATION DES COLLABORATEURS

Une bonne intégration des collaborateurs embauchés, notamment ceux appartenant à la catégorie ouvrier, fait également partie des principes de base de la politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS.

Cet objectif est notamment assuré par les actions suivantes :

- L'accueil sur le chantier :

- s'assurer des formalités administratives et sociales avec le service du personnel,
- présentation du chantier (par le chef de chantier ou le conducteur de travaux) ainsi que des travaux à réaliser et des objectifs,
- s'assurer de la fourniture du packaging et de l'équipement de sécurité,
- présentation du poste de travail et notamment au niveau sécurité,
- présentation du collaborateur à ses collègues et au tuteur.

- L'intégration dans l'entreprise :

- La journée d'intégration :
 - Organisation d'une journée d'intégration au cours de la première année à destination des nouveaux collaborateurs,
 - Remise d'un livret d'accueil,
- Les cursus d'intégration (par ex. les Savoirs Minimaux de Sécurité, les règles communes de sécurité, les manutentions, ou le travail en équipes, etc...) ces actions seront formalisées sur un document spécifique remis au salarié.

Handwritten notes and initials in the bottom right corner: "JC", "JB", "8", "30", and "JN 6".

- Les actions de suivi (par ex. suivi de la formation professionnelle, actions du tuteur préalablement formé, suivi effectué par le Parrain...)

Chapitre 3 FACILITER LA TRANSVERSALITE DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DEVELOPPER LES COMPETENCES ET IDENTIFIER LES ASPIRATIONS

1. LA POLITIQUE DE SUIVI DES PARCOURS ET DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Les recrutements importants effectués depuis quelques années font apparaître aujourd'hui des populations jeunes ayant un besoin important d'encadrement ainsi qu'une forte aspiration à évoluer et progresser. Apparaît également dans certaines catégories, la nécessité de développer spécifiquement l'emploi féminin.

En outre, les années à venir seront marquées par un nombre élevé de départs à la retraite, ce qui induira de multiples opportunités d'évolution au sein du Groupe, à côté des nécessaires embauches qui seront réalisées.

Dans ce contexte, la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS réaffirme son choix, à travers cet accord, de donner la priorité à ses ressources internes comme un élément essentiel de sa politique Ressources Humaines.

C'est ainsi que la construction des parcours professionnels individuels prend tout son sens que ce soit à l'intérieur d'un métier ou dans un autre métier, et ceci en adéquation avec les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

Au service de ces trajectoires professionnelles, les dispositifs de formation viendront s'inscrire en pleine cohérence avec l'ensemble des mesures prévues par l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche professionnelle du BTP.

Les parties signataires de l'accord soulignent l'importance d'aider les salariés à définir et élaborer leur parcours professionnel.

Les dispositifs mis en oeuvre doivent répondre aux attentes des salariés tout en tenant compte des besoins de l'entreprise et s'inscrire dans une logique de co-construction.

- Le parrainage

Il est institué un système de « parrainage » au sein de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS.

Des Référents Régionaux Politique Ouvriers (baptisés « parrains ») seront installés au sein de chaque Direction Régionale de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS afin d'organiser et pérenniser les contacts au sein des écoles et organismes de formation, visiter les chantiers, participer aux jurys d'examen et au forum, coordonner au sein de la région, les initiatives de la Profession (FRTP) faciliter l'accueil en stage, l'alternance...

Les parrains organiseront et faciliteront l'accueil des nouveaux embauchés. En particulier, ils organiseront en lien avec les différents responsables d'établissements ou régionaux, une journée d'accueil des jeunes recrutés.

JC 9 BD JNC

En résumé leur mission est : attirer, recruter, former et fidéliser les jeunes.

- Promotion de toutes les formes de « tutorat »

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est nécessaire de renforcer le tutorat au sein de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises de la Branche.

Le tutorat se définit selon les principes suivants :

- accueillir, guider et participer à l'acquisition de la vie de l'entreprise pour les nouveaux embauchés,
- transmettre et communiquer son savoir faire et ses acquis professionnels.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les sociétés de la Branche sera encouragée, les contenus et les modalités de formations des tuteurs seront ajustés aux attentes des salariés.

Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'expression des projets individuels, la mise en œuvre et l'animation du tutorat.

- L'entretien d'évaluation des compétences et l'entretien professionnel

A partir de la BNDC défini par le GFC-BTP ou l'entretien annuel.

- Le bilan de compétences

Après 10 ans d'activité professionnelle et à compter au plus tôt de son 40^{ème} anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à son initiative, d'un bilan de compétences. Ce bilan de compétences permet d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière.

- L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière prévu par l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors est destiné à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien s'adresse, sur la base du volontariat, à tous les salariés de plus de 40 ans qui éprouvent le besoin de faire le point sur leurs compétences, leurs souhaits et motivations dans la perspective de la deuxième partie de carrière. Cet entretien professionnel peut être complété avec une personne spécialisée du réseau Ressources Humaines.

JB JNC
10
JC 7
BD

Les « Parrains » et les « Tuteurs » disposeront de moyens, (*formation spécifique, disponibilité, lieu d'accueil, documentations, reconnaissance de la fonction...*) permettant d'assurer leur mission et auront un rôle dans la gestion de ce suivi. Par ailleurs, ils sont ou seront choisis en tenant compte de leur parcours et de leur capacité à assurer cette mission et en particulier choisis parmi les « Seniors ».

2. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le Droit Individuel à la Formation permet à chaque salarié de développer des compétences individuelles en adéquation avec son projet professionnel dans une logique de co-construction.

La mise en oeuvre du DIF s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche du 13 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Le DIF mis en œuvre à l'initiative du salarié en accord avec son employeur a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion. Le DIF permet au salarié en seconde priorité, de bénéficier d'actions de formation à l'acquisition d'une qualification ou de perfectionnement de ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte des conclusions de l'entretien professionnel et des priorités (publics et actions) définies par l'accord de branche.

La réalisation et le suivi de ces actions seront assurés par le Responsable des Ressources Humaines Régional.

Les actions de formation développées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant et au-delà du temps de travail.

Pour faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, une liste indicative de formations éligibles au titre du DIF sera publiée chaque année.

Chaque année, les salariés seront informés du total de leurs droits acquis au titre du DIF.

La VAE (Validation des acquis par l'expérience) et CQP (certification de qualification professionnelle) doivent permettre de reconnaître une expérience professionnelle et permettre une évolution professionnelle.

- Les Centres Régionaux Eiffage de Formation (CREF)

Il est rappelé que le Groupe EIFFAGE a mis en place depuis 2005 des CREF destinés à l'encadrement qui sont le résultat d'une réflexion née des constats suivants :

- 1.- Le besoin d'embauche de personnel d'encadrement pour les années à venir est important compte tenu du développement des activités et de la pyramide des âges,
- 2.- Il est nécessaire d'apporter au personnel encadrement une formation dans les domaines considérés comme indispensables à l'exercice des responsabilités à

JB JNC
JC 9 11 PC
BD

différents niveaux, dans un environnement de plus en plus complexe (management, relations sociales, juridique, gestion et finances, commerce et transversalité),

- 3.- Il faut concilier les besoins du groupe en matière de compétences avec une approche de proximité au niveau des régions.

Il est convenu que chaque cadre fera le point au cours de son entretien annuel avec sa hiérarchie sur le type de stages « CREF » susceptibles d'être suivis au cours de l'année suivante et les bénéfices retirés des formations déjà reçues.

3 L'IDENTIFICATION DES OPPORTUNITES

Pour faciliter la gestion de la mobilité et l'évolution transversale, il est fait application des mêmes définitions des effectifs dans les différentes entités de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS afin que les consolidations puissent être effectuées et exploitées utilement par structure. De même, il sera réalisé une pyramide des âges par tranches de 5 ans, par grands groupes professionnels et par ancienneté ainsi qu'une projection des départs en retraite, données transmises aux instances concernées.

Par ailleurs, un recensement des différents postes sera réalisé par l'entreprise, en particulier pour les ouvriers à partir de ce qui a été défini par le GFC-BTP banque nationale des données de compétences (BNDC), les cadres et les ETAM seront regroupés dans un répertoire des emplois par grandes fonctions de l'entreprise :

- Centre de Profit
- Travaux Exploitation
- Etudes
- Commercial
- Fonctionnel (comptabilité, gestion, ressources humaines, achat, prévention, trésorerie)
- QSE

De même un recensement des compétences des salariés devra au minimum s'effectuer dans les conditions suivantes :

- des entretiens annuels pour les Cadres et Etam permettant d'apprécier les autres compétences acquises du salarié ainsi que son avenir professionnel dans l'entreprise,
- des évaluations de compétences des ouvriers susceptibles d'être effectuées de manière régulière ou occasionnelle.

Ce recensement doit pouvoir être mis en rapport avec les besoins existants par ailleurs, ceux-ci devront en conséquence être suffisamment précis dans le contenu des postes à pourvoir et des pré-requis.

La gestion de la mobilité professionnelle

La politique de mobilité professionnelle a pour objectif de :

- Favoriser celle des salariés employés sur des emplois fragilisés par l'évolution des

12
JC 12
B7

marchés ou supprimés par l'entreprise afin de les orienter vers des postes disponibles soit du fait de créations ou de remplacements,

- Répondre aux souhaits des salariés exprimés lors de l'entretien annuel, ou de l'évaluation des compétences à travers le logiciel d'évaluation des compétences (BNDC),
- Promouvoir les salariés,
- Proposer aux salariés un emploi correspondant à leurs compétences,
- Développer le potentiel des salariés en favorisant la mobilité *professionnelle* sur des activités différentes dans le cadre de plans de carrières.

Afin de faciliter la mobilité professionnelle et/ou géographique, il est mis en place les dispositions suivantes :

- les postes ouvriers, ETAM et cadres à pourvoir dans la Direction Régionale seront communiqués aux comités d'établissements et au comité central et portés aux comptes rendus de ces Comités, les postes ouvriers et ETAM pourront le cas échéant être affichés sur l'intranet, les postes cadres le seront systématiquement.
- la collecte des souhaits de mobilité exprimés lors des entretiens annuels ou de l'évaluation des compétences (BNDC) sera mise en perspective des postes à pourvoir.

La mobilité professionnelle et/ou géographique peut s'accompagner d'actions de formation préparant à la prise de poste, et à ce titre, pourvoir être éligibles au titre du DIF.

Les formations liées aux adaptations requises par les nouvelles fonctions peuvent également prendre la forme d'une période de professionnalisation, telle que prévue par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle.

- Instrument majeur d'accompagnement des salariés, cette période est ouverte notamment :

aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques,

aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,

- aux salariés ayant eu une interruption d'activité prolongée et en priorité suite à un accident du travail, arrêt maladie,

Cette période permet notamment de personnaliser des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

La mise en oeuvre de ce dispositif doit notamment contribuer en priorité au maintien des salariés dans leurs emplois et postes de travail, puis par l'acquisition de nouvelles compétences et les préparer en particulier aux différentes évolutions telles que : nouvelles technologies, anglais technique et commercial à finalité professionnelle, formation technique et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles.

Tout salarié intéressé pourra contacter directement ou par l'intermédiaire d'un

376
13
JC 7 BD JB

marchés ou supprimés par l'entreprise afin de les orienter vers des postes disponibles soit du fait de créations ou de remplacements,

- Répondre aux souhaits des salariés exprimés lors de l'entretien annuel, ou de l'évaluation des compétences à travers le logiciel d'évaluation des compétences (BNDC),
- Promouvoir les salariés,
- Proposer aux salariés un emploi correspondant à leurs compétences,
- Développer le potentiel des salariés en favorisant la mobilité *professionnelle* sur des activités différentes dans le cadre de plans de carrières.

Afin de faciliter la mobilité professionnelle et/ou géographique, il est mis en place les dispositions suivantes :

- les postes ouvriers, ETAM et cadres à pourvoir dans la Direction Régionale seront communiqués aux comités d'établissements et au comité central et portés aux comptes rendus de ces Comités, les postes ouvriers et ETAM pourront le cas échéant être affichés sur l'intranet, les postes cadres le seront systématiquement.
- la collecte des souhaits de mobilité exprimés lors des entretiens annuels ou de l'évaluation des compétences (BNDC) sera mise en perspective des postes à pourvoir.

La mobilité professionnelle et/ou géographique peut s'accompagner d'actions de formation préparant à la prise de poste, et à ce titre, pourvoir être éligibles au titre du DIF.

Les formations liées aux adaptations requises par les nouvelles fonctions peuvent également prendre la forme d'une période de professionnalisation, telle que prévue par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle.

- Instrument majeur d'accompagnement des salariés, cette période est ouverte notamment :

aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques,

aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,

- aux salariés ayant eu une interruption d'activité prolongée et en priorité suite à un accident du travail, arrêt maladie,

Cette période permet notamment de personnaliser des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

La mise en oeuvre de ce dispositif doit notamment contribuer en priorité au maintien des salariés dans leurs emplois et postes de travail, puis par l'acquisition de nouvelles compétences et les préparer en particulier aux différentes évolutions telles que : nouvelles technologies, anglais technique et commercial à finalité professionnelle, formation technique et qualité, normes réglementaires, facteurs humains, expression écrite et orale, management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles.

Tout salarié intéressé pourra contacter directement ou par l'intermédiaire d'un

376
13
JC 13 BD JB

représentant du personnel, le Responsable des Ressources Humaines Régional, en informant obligatoirement et simultanément son responsable hiérarchique de sa démarche.

Le Responsable des Ressources Humaines Régional décidera de la suite à donner à la demande et si la candidature est adaptée ou non. En cas de refus, la décision fera l'objet d'une information motivée au salarié.

Dans l'hypothèse où les différentes parties sont d'accord sur le poste et le principe de la mobilité géographique, il sera fait application de la procédure suivante :

1/ Période d'intégration : le salarié sera détaché au sein de la société d'accueil pendant une période d'intégration, celle-ci devra faire l'objet d'une attention particulière et sera évaluée conjointement par l'entreprise d'accueil et le salarié, elle sera intégrée à l'accord entre les parties. Une convention de détachement sera signée entre les deux entités. Le coût ainsi que les modalités de déplacements seront assurés par l'entreprise. Le salarié pourra se faire assister par un représentant du personnel de son choix pour valider toutes les conditions de la période d'intégration notifiées dans un document.

2/ A l'issue de la période d'intégration :

Si la période d'intégration est jugée positive par le salarié et par la société d'accueil, il sera proposé au salarié un avenant entérinant sa mutation définitive au sein de la société d'accueil. L'éventuel déménagement de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sera à la charge de la société d'accueil. Le collaborateur devra présenter au moins trois devis émanant d'entreprises différentes et recueillir l'accord de la société d'accueil.

En cas d'échec de la période d'intégration, le salarié retrouve son poste antérieur, ou un emploi équivalent.

4 PRESERVER LES SAVOIRS ET DEVELOPPER LA TRANSMISSION INTER-GENERATIONNELLE DES COMPETENCES

La complémentarité des connaissances et des expériences des générations favorise un bon climat de travail et permet de développer l'esprit d'équipe par un enrichissement mutuel.

La politique de transmission du savoir repose notamment sur la pratique du tutorat et sur la recherche de complémentarité dans les équipes.

Les parties souhaitent que soit organisée la transmission des savoirs et des compétences entre les salariés expérimentés, en particulier les seniors et les jeunes embauchés.

Ainsi, certains salariés pourront se voir proposer de devenir «tuteur». Ils auront la charge d'un jeune embauché ou d'un salarié souhaitant évoluer. Ils travailleront en binôme afin de favoriser un transfert effectif et progressif des compétences.

Chapitre 4 FACILITER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES FRAGILISES

Les sociétés du Groupe EIFFAGE se sont engagées depuis plusieurs années dans une lutte active contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

18 JCG 14 BD JNG

Parallèlement aux efforts de prévention, il convient de mettre en œuvre des mesures appropriées permettant de favoriser le reclassement des salariés déclarés inaptes.

En cas d'inaptitude à l'emploi médicalement constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues par la Loi (ou de constat d'aptitude assorti de réserves telles qu'il s'apparente en fait à une décision d'inaptitude), les sociétés de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS mèneront la démarche suivante :

- interrogation systématique par écrit du médecin du travail afin de connaître les éventuelles aptitudes résiduelles du salarié déclaré inapte ou le type d'emploi susceptible d'être proposé,
- mise en œuvre d'une démarche de recherche de reclassement y compris en cas d'inaptitude à tous postes dans l'entreprise parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel,
- mobilisation des Directions Régionales de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS afin d'identifier un poste susceptible de correspondre aux aptitudes du salarié,
- envoi à l'ensemble des Directions Régionales d'une fiche comprenant le *curriculum vitae* du salarié et les restrictions d'aptitudes du médecin du travail ou les postes susceptibles d'être proposés,
- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle : consultation des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement.
- Un bilan de compétences, un diagnostic (A.G.E.F.I.P.H), pourront être effectués afin d'évaluer ses capacités professionnelles en vue d'un reclassement ainsi que la nécessité d'effectuer des formations complémentaires.

Chapitre 5 ORGANISER AU NIVEAU DES CE ET DES CCE DES MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET SUR SES CONSEQUENCES PREVISIBLES SUR L'EMPLOI

Les différents Comités d'Entreprise et Comités Centraux d'entreprise des sociétés composantes de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS seront informés et consultés chaque année sur la stratégie de l'entreprise et sur les conséquences prévisibles sur l'emploi en découlant.

La consultation des Comités Centraux d'Entreprise ou des Comités d'entreprise sera précédée par la présentation d'une synthèse sur les orientations à 3 ans de la branche TRAVAUX PUBLICS, ainsi que des évolutions relatives à l'emploi (tous contrats), métiers et à la démographie (pyramide des âges / départs à la retraite et plus particulièrement sur la première année / perspectives de recrutement, de mise en oeuvre de l'apprentissage...).

10 → 11
JC 15
BD

Afin d'analyser l'ensemble des données sur le thème de l'emploi, des compétences, des carrières, de la formation et de la politique de rémunération y afférent, lors de l'examen annuel des comptes, ces données seront commentées par le cabinet d'expertise comptable désigné par le Comité de branche.

Cette consultation ne porte pas atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise.

Chapitre 6 DISPOSITIONS FINALES

1. COMITE DE SUIVI

Pour suivre la mise en oeuvre et l'application de l'accord, un Comité de suivi est créé :

- au niveau de chaque Comité Central ou Comité d'Entreprise (composé de la direction, des représentants syndicaux au CE ou CCE, des délégués syndicaux centraux (pour les CCE) et des membres du bureau du comité) pour le suivi et l'application du présent accord ainsi que l'ensemble des données définies dans le référentiel filières et des outils statistiques sur le périmètre du C.C.E concerné. Il Analyse notamment les questions de mobilités professionnelles régionales et les éventuelles problématiques rencontrées. Son analyse, commentaires et propositions seront transmis aux membres du Comité et au bureau du Comité de branche,
- au niveau du Comité de branche national (composé de la direction, des représentants syndicaux, des coordinateurs syndicaux représentant les syndicats signataires du présent accord et aux membres du bureau du Comité de Branche) pour analyser les effectifs, la pyramide des âges par métier, le nombre et le % des mutations par entreprise, le reclassement des salariés déclarés inaptes, le % des salariés en apprentissage ainsi que le nombre de parrains et de tuteurs. Il analyse également l'ensemble des données définies dans le référentiel filières et les outils statistiques. Son analyse, commentaires et propositions seront transmis aux membres du Comité de branche.

Le rôle de ces Comités ne se substitue pas aux rôles et missions des différentes instances légales concernées par le présent accord ; les Comités de suivi n'ont pas non plus pour vocation de négocier.

Les Comités de suivi se réuniront au moins une fois par an. Les travaux préparatoires, la réunion de ces comités, seront à la charge de l'entreprise. (temps passé – réunions, trajets- frais).

Les Comités de suivi veilleront en outre à promouvoir l'emploi et la promotion des femmes au sein de la Branche EIFFAGE TRAVAUX PUBLICS.

2. CLAUSES GENERALES

Le présent accord s'inscrit pleinement dans le cadre de la Convention collective nationale des TRAVAUX PUBLICS ainsi que des articles L. 320-2 et L. 132-27 du Code du travail.

JC 9 16 DL BD 316

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 ;

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 il 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. 132-9 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. 132-10 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 suivantes.

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.

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.

JB JG
JC 9 17 PL
BD

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-7 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. 132-10 du Code du travail.

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

Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 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 12 novembre 2007

Pour la Direction

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



Pour les Organisations Syndicales

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 Jean-Michel GUERIN

