

Procès-verbal de la Réunion du Comité de Branche du 8 juin 2017

Le Comité de Branche s'est tenu le 8 juin 2017 sous la présidence de Monsieur Jean-Louis SERVIRANCKX, assisté de Messieurs Patrick-Charles FRANQUEVILLE, Alain GAUDIN et Érick LEMONNIER.

Étaient également présents :

<u>Carrières</u>	KISIEL Patrice	<u>Route</u>	CUELLO Georges GIRARD Christian GONCALVES J. Manuel GUILLOTOT Florent VERCHERY Alain HELBECK Bernard HOUSSEAU Mickaël LEPETIT Fabien LUPPO Philippe OLIVEIRA DA COSTA Philippe	PAUTONNIER Raynald PUYO Francis RIOS François TRIOUX Yves VINCELOT J.-Baptiste
<u>Environnement</u>	DUPORGE Denis			
<u>Génie Civil</u>	DAOUADI Ridha DE ASCENCAO Antonio SZYMCZAK Frédéric			
<u>Rail</u>	LIMELETTE Charlie			
<u>Terrassement</u>	LEMESLE Olivier			

Absents excusés : ENGRAND Laurent, LEGHAT Nouredine, CHARPENTIER Giacoma, BONTEMPS Olivier, DUMAS Dominique, RUIZ Jean-Pierre, ROY Pascal, SCHWEITZER Guy, SZWARGULSKI David

Représentants syndicaux : J.-François COCHELIN (CGT), Alain VERCHERY (FO), J.-Luc VERKOUCKE (CFTC) – Absents excusés : Christophe DELORT (CFE/CGC), Max NEVEU (CFDT)

Invités : Coordinateurs syndicaux : Gilles ALLIO (CFE/CGC), Daniel LECLAIRE (CFDT), Éric MACHET (FO), Bruno ORTUNO (CGT) – Absent excusé : Didier BOURDREL (CFTC)

Copie : Christian COMBES – Patrick-Charles FRANQUEVILLE – Laurent GIROU – Alain GONDOIN – Bernard HERITIER – Erick LEMONNIER – Jean-Yves MARSALEIX – Xavier MONY – Jean-Philippe RICARD – Philippe SEITZ

En préambule, M. LUPPO signale que les représentants du Comité de Branche n'ont pas compris la décision prise par la Direction de dissocier les points 3 et 4, consacrés respectivement à la situation économique et sociale des activités d'Eiffage Infrastructures, d'une part, et à la situation économique et sociale des activités de la route, d'autre part. Ils demandent que ces deux sujets soient regroupés en un point unique. Les élus rappellent que le Comité de Branche d'Eiffage Infrastructures couvre l'ensemble des activités concernées.

M. FRANQUEVILLE répond qu'il existe deux responsables d'activité au sein de la branche Infrastructures : le président de la branche Infrastructures (M. SERVRANCKX), d'une part, et le directeur général délégué à la route (M. GIROU), d'autre part.

M. LUPPO réaffirme que les points 3 et 4 concernent l'ensemble des activités d'Eiffage Infrastructures, quand bien même ils donnent lieu à deux interventions distinctes. Les élus tiennent à lever tout malentendu à ce propos.

M. LEPETIT indique que l'organigramme d'Eiffage infrastructure transmis par le bureau montre que les activités de la route sont les seules à ne pas être directement rattachées à M. SERVRANCKX dans l'organigramme opérationnel, elles sont rattachées directement à M. de RUFFRAY et M. GIROU est directeur général délégué Route. Le comité de branche doit-il considérer qu'il a deux interlocuteurs, pouvez-vous clarifier cette organisation ?

M. FRANQUEVILLE précise à nouveau que M. GIROU intervient pour tous les sujets relatifs au pôle Route, tandis que M. SERVRANCKX est le président de la branche Infrastructures. Il souligne que cette organisation n'est pas nouvelle, elle a déjà été discutée lors de réunions de COBRA précédentes.

1 Approbation du procès-verbal de la réunion du 29 novembre 2016

Le procès-verbal de la réunion du 29 novembre 2016 est adopté à l'unanimité, sous réserve des modifications signalées en séance.

2 Exposé du cabinet Syndex sur le rapport annuel pour l'expertise des comptes de l'année 2016 et perspectives 2017

Comptes 2016

M. CHAVANET du cabinet Syndex indique qu'en 2016, le chiffre d'affaires des Travaux Publics en France a augmenté de 3,5 %. En revanche, le chiffre d'affaires du pôle Infrastructures a enregistré un recul de 1 % en France, recul lié à l'achèvement des grands projets, l'activité route s'étant stabilisée à 1,783 Mds€.

Les résultats 2016 sont en nette amélioration, malgré un léger repli des filières internationales. La perte de 13 M€ en 2015 a été entièrement résorbée, et le résultat de gestion, positif à fin 2016, s'établit à 7,7 M€. Il est à noter que les pôles Spécialités et Grands Projets restent déficitaires.

Les pertes subies par le pôle Métal France ont diminué de 40 M€ entre 2015 et 2016. Toutefois, la marge France s'est accrue de 20 M€ seulement, car le Génie Civil, les Spécialités et les Grands Projets ont subi des pertes significatives.

Perspectives 2017

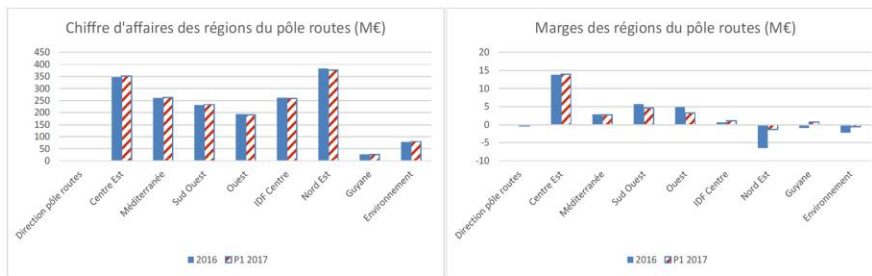
En 2017, les pôles Grands Projets, Spécialités et T2D ont disparu, en raison d'un redécoupage des activités. Le pôle T2D est une division du nouveau pôle Génie Civil France, les Grands Projets ainsi que les spécialités sont redécoupés à l'intérieur du pôle Génie Civil en deux divisions appelés projets spécifiques et travaux spéciaux. Seuls les projets multi métiers échappent à l'absorption du Génie Civil pour être logés dans les projets intégrés et internationaux.

En outre, le pôle Métal englobe désormais la France et l'Europe au lieu des filiales internationales.

Selon la P1 2017, le chiffre d'affaires devrait progresser de 260 M€, cette croissance de CA étant tirée par tous les pôles, à l'exception de la Route qui resterait stable. En 2016 le pôle Route Régions a été le premier contributeur de marge (18M€), mais se trouve talonné par le pôle Métal pour 2017.

Selon la P1 2017, le résultat du pôle Route devrait avoisiner les 24 M€, contre 22 M€ pour le pôle Métal.

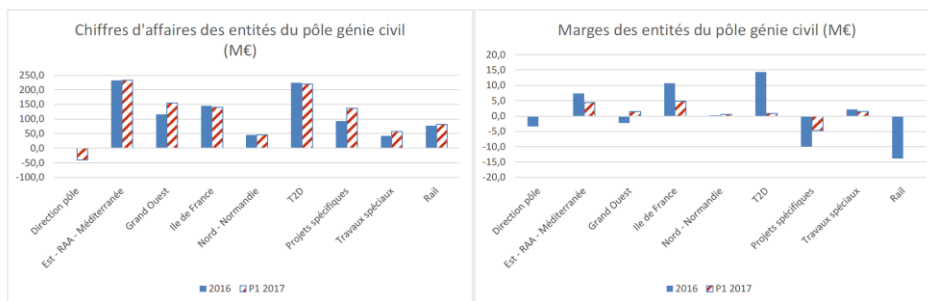
LE PÔLE ROUTES, PREMIER CONTRIBUTEUR À LA MARGE DE LA BRANCHE EN 2016, ESSUIE DES PERTES IMPORTANTES DANS LES TRAVAUX ROUTIERS DU NORD-EST



Graphique extrait du rapport Syndex

- ▶ Dans le graphique ci-dessus, les régions incluent les travaux routiers et les industries (liants, enrobés, carrières). L'environnement regroupe l'activité environnement des régions Ouest, Nord Est et Guyane.
- ▶ Le Nord Est est la région qui affiche le chiffre d'affaires le plus élevé, mais le Centre Est est le premier contributeur aux résultats du pôle. La hausse de la marge du pôle attendue en 2017 correspond principalement à la baisse des pertes du Nord Est dans les travaux routiers (les industries sont bénéficiaires partout, sauf en Guyane).

LE NOUVEAU PÔLE GÉNIE CIVIL FRANCE JUXTAPOSE LES RÉGIONS GÉNIE CIVIL HISTORIQUES ET LES ACTIVITÉS T2D, PROJETS SPÉCIFIQUES, TRAVAUX SPÉCIAUX ET RAIL



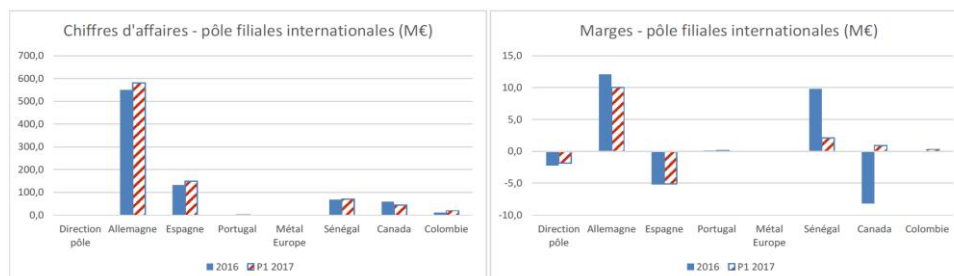
Graphique extrait du rapport Syndex

Des évolutions très contrastées sont prévues pour les pôles T2D, Projets Spécifiques, Travaux Spéciaux et Rail :

- une baisse des résultats T2D, liée à la fin du chantier autoroutier du Sénégal ;
- une diminution des pertes de l'activité Projets Spécifiques ;
- des résultats stables pour l'activité Travaux Spéciaux ;
- un retour à l'équilibre pour le Rail, qui a subi de lourdes pertes en 2016.

S'agissant des filiales internationales, le premier pays contributeur reste l'Allemagne, avec 12 M€ de bénéfices. Si les pertes de l'Espagne devraient se maintenir à 5 M€, le Canada, pour sa part, pourrait revenir à l'équilibre après les pertes enregistrées en 2016.

FILIALES INTERNATIONALES : CROISSANCE ATTENDUE PARTOUT EN 2017, SAUF AU CANADA



Graphique extrait du rapport Syndex

- ▶ La marge de l'Allemagne deviendrait la seule contributrice significative du pôle en 2017, avec la forte baisse des résultats attendue au Sénégal. Au Canada, en revanche, les pertes disparaîtraient, ce qui explique la stabilité de la marge globale attendue pour le pôle en 2017. L'Espagne resterait dans le rouge au même niveau qu'en 2016.

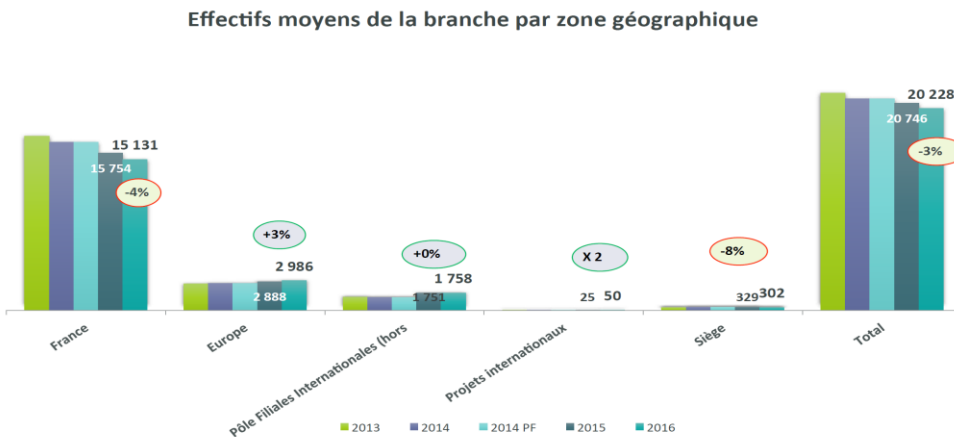
Le résultat prévisionnel 2017 s'élève à 69 M€, soit un écart positif de 40 M€ par rapport au réalisé 2016.

Situation sociale de la branche Infrastructures

Jérôme DEWULFE du cabinet Syndex présente la situation sociale de la branche.

UN NOUVEAU REcul DES EFFECTIFS DE LA BRANCHE (-528) QUI TROUVE SES ORIGINES DANS LA DÉCROISSANCE DES EFFECTIFS FRANCE

Graphique extrait du rapport Syndex



Source : Synthèse Branche Effectifs 2016

Les effectifs de la branche, estimés à 20 228 salariés, ont subi une légère baisse entre 2015 et 2016. Cette variation est liée à une décroissance des effectifs France de 3,9 %. Au global, la hausse des effectifs est surtout tirée par l'Allemagne, en lien avec la dynamique économique de ce pays. À l'inverse, les effectifs en Espagne ont encore diminué.

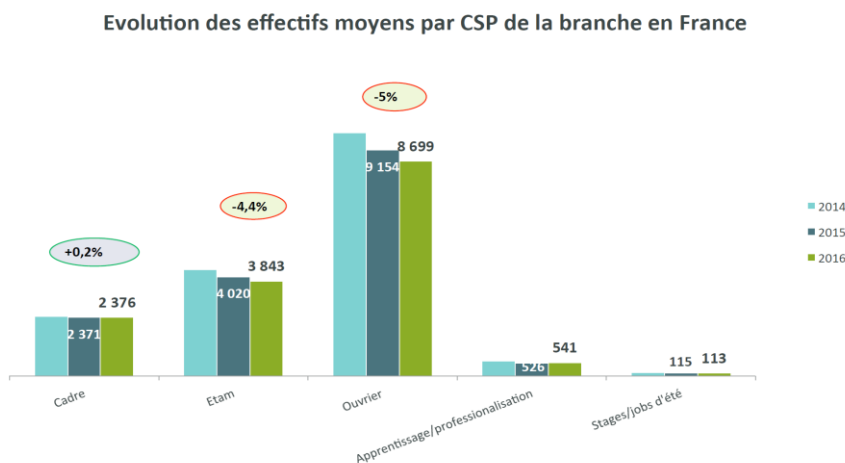
Les membres du comité de branche soulignent que le reporting des effectifs de l'activité métal n'a pas été intégré dans les données.

M. FRANQUEVILLE précise qu'effectivement l'intégration de ces données RH est moins rapide que l'intégration des éléments économiques, cela sera corrigé.

La baisse des effectifs au Sénégal est liée à la fin du chantier autoroutier. La Direction espère que le lancement du chantier TER permettra d'endiguer cette évolution.

LES EFFECTIFS FRANCE DIMINUENT DE 3,8% EN 2016, SOIT -613 SALARIÉS

Graphique extrait du rapport Syndex



La répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle sur le périmètre de la branche France fait apparaître une stabilité de l'effectif des cadres, mais un fléchissement du nombre d'ETAM et d'ouvriers.

Le taux de rotation des effectifs est passé de 6,2 % en 2015 à 7,2 % en 2016. Il affecte l'ensemble des catégories de manière homogène. Le nombre de recrutements et de sorties s'est accru. On relève notamment une augmentation du nombre de démissions.

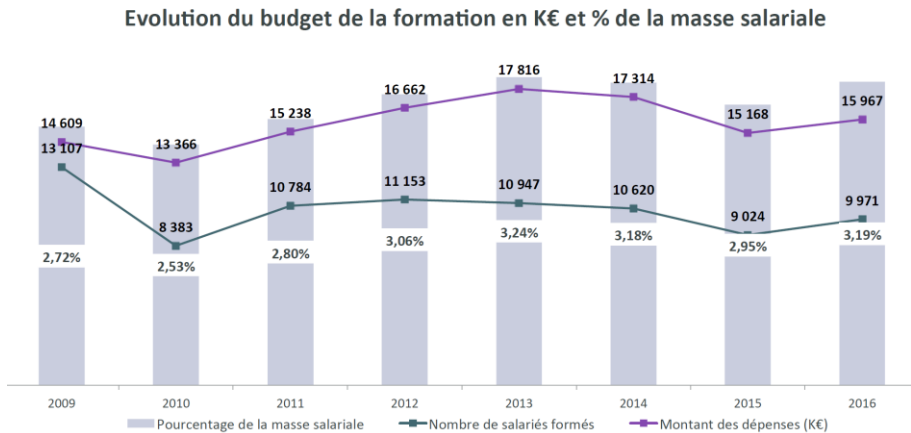
Le taux d'utilisation de personnels intérimaires France est légèrement remonté à 10,8 % malgré la fin du chantier de BPL.

A noter 165 licenciements pour inaptitude ont été comptabilisés en 2016.

La pyramide des âges met en évidence un relatif vieillissement de certaines catégories socioprofessionnelles.

L'EFFORT DE FORMATION AUGMENTE (3,19% DE LA MS) ET ATTEINT PRÈS DE 16M€

Graphique extrait du rapport Syndex



En matière de formation, la masse salariale affectée à cette action était orientée à la hausse en 2016 par rapport à l'année précédente.

Il apparaît néanmoins que les formations de catégorie 2 déclinent d'année en année, contrairement aux formations de catégorie 1, cette variation résulte des arbitrages opérés par la Direction de branche.

En ce qui concerne les rémunérations, on note une reprise des augmentations par rapport à l'année précédente. La rémunération moyenne annuelle par CSP est relativement stable. En revanche, les éléments de rémunération ponctuelle ont augmenté en 2016.

Le recours aux heures supplémentaires a augmenté en 2016 passant de 350 814 heures contre 256 754 heures en 2015 soit 218 emplois équivalents temps plein.

Le montant perçu au titre du CICE s'élève à près de 22M€ pour infrastructures.

M. LUPPO remercie les experts pour la présentation du rapport. Il souligne que le document transmis par la Direction sur les perspectives d'Eiffage à l'horizon 2020 ne contient pas d'information sur l'activité Route ce qui interpelle les représentants. Par ailleurs aucune information sur la stratégie de l'entreprise ayant des conséquences sur l'emploi n'a été remise, le volet social étant absent de ce document.

M. FRANQUEVILLE répond que ce document correspond à l'organigramme actuel. Il invite les experts à aborder ce sujet avec M. GIROU.

3 Situation économique et sociale des activités d'Eiffage Infrastructures (exposé du Président).

M. SERVRANCKX indique qu'en 2016, les infrastructures hors route représentaient un chiffre d'affaires approximatif de 2,5 Mds€. L'objectif 2020 est fixé à 3,5 Mds€. En 2017, le chiffre d'affaires devrait croître de 350 M€ en 2017.

La décompositions du CA pour EI est de : 1 Mds€ pour le pôle génie civil France, 500 M€ pour le métal et 1 Mds€ pour l'international et projets intégrés.

Aujourd'hui, le travail de réorganisation du pôle Métal France peut être considéré comme terminé. Il a nécessité la mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi avec un accompagnement social mené par les services RH du Groupe.

M. LUPPO rappelle que l'ensemble des organisations syndicales ont signé l'accord relatif au PSE chez Eiffage Métal.

M. SERVRANCKX indique que deux usines de production de métal ont été conservées.

Sur le plan international, la stratégie définie et les efforts déployés portent leurs fruits. Le développement à l'international est essentiel pour affronter les baisses d'activité cycliques sur le marché français.

Le carnet de commandes est aujourd'hui à son plus haut niveau, avec 4,8 Mds€.

La seule filiale présentant des difficultés est le Canada société acquise en juin 2014. Quelques semaines plus tard, le cours du pétrole s'est effondré, ce qui a entraîné la fermeture de nombreux champs pétrolifères. De ce fait, l'activité de cette filiale a été fortement impactée avec un repositionnement sur la taille des affaires et sur le secteur géographique. Le Canada constitue toutefois un marché très porteur, qui offre de bonnes opportunités de développement pour des acteurs français.

En Colombie, Eiffage a acheté une excellente entreprise, mais celle-ci est trop petite. Il est donc envisagé de l'adosser à une société locale plus grosse. Deux belles affaires ont été remportées dans le cadre de ce projet de partenariat. Deux grosses affaires ont été gagnées pour la construction de tunnels.

Concernant les chantiers intégrés, Eiffage a obtenu en Guyane le chantier Ariane 6, mais ce dernier a été stoppé lors des incidents sociaux récents. La livraison des plans par le CNES a pris beaucoup de retard. Il s'agit d'un gros ouvrage de génie civil. Par ailleurs, on attend les résultats de l'appel d'offres pour la construction de la ligne à grande vitesse entre Londres, Manchester et Birmingham. Le Groupe a fourni un travail considérable pour répondre à cette proposition. Tout ce qu'on a appris avec BPL va nous permettre de nous développer sur le créneau des lignes à grande vitesse dont les projets se réduisent fortement sur le territoire Français.

M. LUPPO s'interroge sur l'impact du Brexit sur ce type de projets.

M. SERVIRANCKX ne pense pas que ce scénario se concrétise. En revanche, la baisse du cours de la livre est préoccupante pour notre tarification.

En ce qui concerne le pôle Génie Civil France, il représente 1 Mds€ d'activité. Le volume d'opérations sur Paris est considérable, ce qui pose de sérieux problèmes de sous-effectif pour cette activité.

M. SERVIRANCKX estime qu'il serait risqué d'affecter tous les effectifs au projet du Grand Paris, car il est essentiel de garder des collaborateurs à même de travailler sur les chantiers moyens.

M. DE ASCENCAO s'interroge sur la volonté de l'entreprise de faire travailler en synergie son personnel, notamment pour l'établissement génie civil IDF mis en activité partielle malgré une activité soutenue en région parisienne.

M. SZYMCZAK attire l'attention de la Direction sur le taux d'intérim élevé au sein du pôle Génie Civil (16,8 %). Ce chiffre est d'autant plus surprenant que tout est fait pour le diminuer.

M. SERVIRANCKX répond que si nous affectons tout le personnel sur le grand Paris nous risquons de nous priver d'opportunités pour d'autres chantiers.

M. FRANQUEVILLE rappelle que le taux d'intérim se rapporte à l'année 2016, et non 2017. Il est préférable de faire appel à des intérimaires pour des interventions de courte durée.

M. DE ASCENCAO met en garde contre le turnover élevé parmi les populations de cadres et d'ETAM. De toute évidence, les conditions proposées par l'entreprise ne sont pas suffisamment attractives pour fidéliser une partie des collaborateurs, qui préfèrent se tourner vers les concurrents.

M. SERVIRANCKX répond que la plupart des collaborateurs ne cherchent pas à quitter l'entreprise, car ils sont satisfaits de leurs conditions de travail chez Eiffage.

Il est évoqué la situation du chantier du Boulou ou la situation est très difficile mais l'entreprise remonte cette affaire afin de permettre une réalisation dans des meilleures conditions d'exécution et de tarifs.

M. LEMESLE considère qu'il aurait fallu faire appel à un autre maître d'œuvre pour le chantier de l'A89-A6. En effet, les plans ont été livrés en retard et modifiés à plusieurs reprises, ce qui génère une augmentation considérable des heures de travail et de très mauvaises conditions de travail.

M. SERVRANCKX répond qu'Eiffage ne peut résilier le partenariat signé avec le Groupe Ingérop. À l'avenir, l'entreprise s'adressera à d'autres sociétés d'ingénierie plus compétentes.

M. LEMESLE évoque les difficultés survenues sur le chantier de l'A64, le client est très compliqué.

M. SERVRANCKX remarque que les relations avec ce client sont délicates. Cependant, tout chantier est par nature difficile mais il sait que nous pouvons réagir rapidement pour gérer les pri

M. FRANQUEVILLE tient à préciser que les personnels en chômage partiel ne travaillaient pas sur des ouvrages d'art mais sur des souterrains.

M. DE ASCENCAO répond qu'en Île-de-France, une dizaine de personnes sont actuellement en activité partielle, les services RH sont mal informés. Je considère que par facilité, la Direction se contente de placer certains salariés en activité partielle alors qu'elle pourrait facilement leur trouver de l'activité.

M. SZYMCZAK souhaite indiquer que ces dernières années nous réalisations ont été faite en propre mais déplore que l'entreprise ne prenne pas les mesures nécessaires pour assurer la transmission de savoir-faire entre les collaborateurs plus anciens et les nouvelles recrues permettant ainsi de réaliser les nouvelles opérations compliquées tant par leur nature que par leur environnement économique.

M. DUPORGE souhaite intervenir sur l'activité de Desquesne pour interroger la Direction sur le fait que le personnel n'intervient plus sur les chantiers amiante pour le compte des agences malgré une habilitation et des compétences reconnues dans son secteur.

M. SERVRANCKX demande que les qualifications et certifications lui soient transmises, nous avons besoin de ce type de compétences pour le grand Paris.

En ce qui concerne Eiffage Rail, M. SERVRANCKX explique que l'objectif est de clôturer l'exercice 2017 sur un résultat nul. Une entreprise de production de caténaires a été créée, l'apprentissage du métier du rail a été difficile.

M. LIMELETTE s'interroge sur les ambitions de la Direction pour l'avenir de ce pôle.

M. SERVRANCKX annonce que de grands travaux sont à venir, notamment autour de la ligne 15 du Grand Paris. Sur le réseau SNCF, il reste de nombreuses opportunités de travaux de réhabilitation. Grâce au statut d'entreprise ferroviaire obtenu au travers du rachat de la société Pichenot et ses brevets, Eiffage est désormais autorisé à conduire ses propres moyens de locomotion sur le réseau SNCF.

M. RIOS fait remarquer que le projet de ligne de TGV Bordeaux-Toulouse a été validé, ce qui devrait ouvrir des marchés.

M. SERVRANCKX répond que la décision n'est pas complètement actée. En outre, Bordeaux est géré en concession par Vinci. De toute évidence, cet acteur fera tout pour obtenir la gestion de ce nouveau tronçon de TGV. En tout état de cause, le développement du TGV ne semble pas constituer une priorité pour le nouveau gouvernement.

M. HELBECK demande où en est le projet du Canal Seine Nord.

M. SERVRANCKX indique que les financements semblent être prêts pour démarrer ce projet financé à 60 % par l'union européenne, mais préfère vraiment qu'il ne puisse commencer d'ici deux ans pas avant afin de nous permettre de nous positionner. Une équipe travaille exclusivement sur ce projet.

M. SERVRANCKX évoque ensuite les difficultés rencontrées sur le site d'enfouissement de Bure. Ce dernier présente un intérêt stratégique certain.

M. LUPPO indique que ce projet fait l'objet de vives contestations.

M. SERVRANCKX insiste sur l'ampleur du chantier de Bure qui est un problème national, il va bien falloir enfouir les déchets nucléaires quelque part et la France dispose d'un sol particulier pour ce sujet. Pour l'instant nous y travaillons, ce chantier est une très grosse opération.

4 Situation économique et sociale des activités de la route (dont travaux et industries, exposé du Directeur Général Délégué à la route M. Laurent GIROU)

Les membres du comité de branche souhaiteraient des précisions sur l'évolution des effectifs du pôle Route et sur les projections à horizon 2020 pour cette activité.

M. GIROU tient à souligner que les chiffres relatifs aux effectifs 2016 n'ont pas encore été définitivement arrêtés. Les effets réels pourraient être légèrement supérieurs au dernier estimé.

Il indique qu'entre fin 2013 et fin 2016, l'activité dans la route a reculé de près de 21 %, jamais la branche n'avait été confrontée à une baisse aussi violente sur une telle période.

En 2016, l'activité s'est stabilisée. En outre, cette année a été marquée par une inflation négative, du fait de l'effondrement du cours du brut. Trois mois plus tôt, la FNTP s'était engagée dans une démarche de révision des index, et notamment du TP09, qui est affecté par le cours du bitume. Elle avait décidé d'augmenter le coefficient de pondération des indices composant l'index TP09, afin de mieux prendre en compte le poids du bitume dans le coût de l'enrobé.

L'effet combiné du changement de la formule de calcul de l'index et de sa mauvaise application ont fortement impacté le résultat Travaux de l'année 2016 et pénalisé lourdement ses performances.

M. LUPPO fait valoir que malgré tout, l'activité Travaux s'est redressée.

M. GIROU répond qu'il est impossible d'apprécier les résultats de cette activité sans prendre en considération les capitaux investis. Il est vrai que le résultat du pôle Travaux s'est amélioré, mais cet effet vertueux est essentiellement lié à l'activité Carrières. En réalité, l'activité Travaux a subi une perte de 1 %.

M. LUPPO observe l'existence de disparités dans les résultats de l'activité Travaux, notamment entre les différentes zones géographiques.

M. GIROU répond qu'il existe bien évidemment des disparités géographiques. Une région, en particulier, accuse une perte très importante. Cependant le premier point positif est que l'on peut se féliciter que cette perte ait été divisée par deux entre 2015 et 2016. Le second point, l'équipe managériale est désormais pleinement fonctionnelle, les conditions sont donc réunies pour relancer l'activité.

Certes, des disparités régionales persistent, notamment pour ce qui est des comptes en Alsace. L'activité Travaux demeure également compliquée dans la région Centre. L'Ouest s'est bien redressé, et le Sud-Ouest maintient sa trajectoire. La région Rhône-Alpes accuse une forte baisse d'activité. Enfin, la région Méditerranée est également parvenue à redresser ses résultats, en limitant le nombre de chantiers à perte.

M. GIROU indique que parmi la centaine d'agences du périmètre, une douzaine sont exposées à de graves difficultés. Des groupes de travail ont été mis en place pour améliorer le contrôle de gestion sur les chantiers et accompagner les agences en queue de classement.

M. LECLAIRE souhaite savoir si une stratégie a été définie pour éviter la répétition des erreurs passées.

M. GIROU répond que cela s'avère malheureusement impossible, car la révision d'un index représente un travail considérable.

La priorité consiste à inciter les maîtres d'ouvrage à ne plus appliquer des index inappropriés aux prestations délivrées. Heureusement, une grande partie des marchés ont été renouvelés, ce qui devrait permettre de réviser les prix de vente à la hausse.

A noter que sur l'année 2016, la variation du chiffre d'affaires de Colas, Eurovia et Eiffage Route se situe entre -0,5 et +0,5 %, cela indique que tous ont réalisé le même volume. En revanche, ces volumes qui ont légèrement augmenté à la faveur de la baisse des prix.

M. HELBECK pointe les graves difficultés auxquelles la région Nord-Est se trouve confrontée.

M. GIROU répond que la région Hauts-de-France a connu des résultats nettement plus défavorables que ceux de la région Nord-Est, qui tendent à se redresser.

M. LUPPO indique que la direction évoque les problèmes de management, les difficultés de gestion d'un certain nombre d'établissements, à ce titre les représentants sont très inquiets sur l'impact de certaines pratiques managériales avec des objectifs qui ont un impact sur les équipes.

M. GIROU fait valoir qu'un certain nombre de prises de commandes restent déraisonnables. La région la plus vertueuse dans ce domaine est le Sud-Ouest. En tout état de cause, des progrès conséquents doivent être accomplis dans le cadre de la stratégie 2020 pour instaurer un contrôle budgétaire fiable.

M. VERKOUCKE souhaite savoir si la situation des agences sous surveillance s'est améliorée.

M. GIROU répond que tous les moyens nécessaires sont mobilisés pour aider les chefs d'agences en difficulté à construire un plan de redressement. En parallèle, il convient de poursuivre les efforts engagés sur le contrôle budgétaire, le suivi de chantier et la prise de commandes. À cet égard, le rôle du chef d'agence est primordial.

M. LUPPO rappelle que dès son arrivée, M. GIROU a considéré que le nombre d'agences Travaux était excessif.

M. GIROU précise qu'aucune agence n'a été véritablement fermée. Il attire l'attention des élus sur la situation très délicate dans laquelle se trouvait la Lorraine. Face à ce constat, il a été décidé de réduire le chiffre d'affaires pour diminuer les pertes. C'est la raison pour laquelle l'objectif de chiffre d'affaires est passé de 30 à 15 M€. Il se déclare convaincu de la pertinence de l'orientation stratégique appliquée dans le Nord-Est.

M. ALLIO fait savoir que les effectifs des Bouches-du-Rhône présentent un turnover important, dans un contexte de baisse de chiffre d'affaires et de pertes importantes dans les prévisions.

M. GIROU se félicite du succès du chantier « Village des marques », dont le résultat est meilleur qu'attendu. Malheureusement, Eiffage a accepté d'autres chantiers qui s'annoncent déficitaires tels que la déviation de Miramas qui font l'objet de réclamations. Notre enjeu principal n'est pas le chiffre d'affaires en tant que tel, il s'agit, avant tout, de relancer une dynamique dans cette région. Remettons les choses sur les rails, notre objectif n'est pas de rester à 30 M€ dans un secteur en telle évolution.

M. CUELLO précise qu'en tant que secrétaire du CE de l'établissement des Bouches-du-Rhône, il a toujours plaidé pour l'intégration de TP Provence. Malheureusement, cette demande ne s'est jamais concrétisée depuis des années de demandes. En outre, les effectifs de l'établissement des Bouches-du-Rhône ne sont pas suffisants pour mener certains chantiers, comme l'a montré l'expérience du BHNS.

M. GIROU s'inscrit en faux contre ces affirmations sur la question du BHNS. Il souligne que ce chantier a été conduit dans des conditions extrêmement difficiles. Une réclamation a été faite pour ce chantier.

M. CUELLO maintient que le manque de personnel complique la réalisation des gros chantiers. Par ailleurs, il s'interroge sur l'écart entre le prix révisé et le prix d'achat du bitume, dans l'éventualité où l'indice TP 09 n'avait pas été revu.

M. GIROU explique que la baisse appliquée sur les prix a été beaucoup plus importante que les économies dégagées sur les achats de gasoil et de bitume.

M. CUELLO reprécise sa question : la révision de l'indice a-t-elle creusé l'écart de prix défavorable ?

M. GIROU le confirme. Selon les estimations, la révision d'indice représente un impact de 5 à 10 millions d'euros sur le pôle Route.

M. CUELLO souhaite comprendre pour quelles raisons la stratégie adoptée dans les Bouches-du-Rhône se concrétise par le développement du chiffre d'affaires.

M. GIROU répond qu'il est indispensable de développer les marchés privés.

M. CUELLO estime que les commerciaux sont très peu présents dans cette région.

M. ALLIO rappelle que le BHNS de Marseille avait été présenté comme un excellent marché, ce qui constitue une contre-vérité. Malgré cette situation et les remarques des représentants l'entreprise se positionne encore sur des affaires dans des quartiers sensibles.

M. GIROU salue le courage des personnels qui se sont investis dans ce chantier. Il remarque que le client a parfaitement compris les difficultés relatives à cette opération.

M. SERVVRANCKX souligne que le marché du BHNS a permis de montrer qu'Eiffage était en capacité d'intervenir dans les quartiers sensibles de Marseille. En cas de retrait de nos équipes qu'aurait répondu le client sur l'appel d'offre de la L2 ou sur d'autres opérations.

M. HELBECK signale que plusieurs agences comme Boulogne-sur-Mer ou Moulins-lès-Metz vont être fermées dans la région Nord-Est, sans que le CCE ait été consulté sur ces projets.

M. LUPPO déplore ce défaut d'information-consultation sur des projets affectant directement l'activité de l'entreprise et la situation professionnelle des salariés.

M. LEPETIT constate que les effectifs ont diminué de 5 % entre 2015 et 2016, alors que le chiffre d'affaires est demeuré stable malgré l'inflation – ce qui signifie que le volume d'activité s'est accru. Pourquoi l'emploi, n'a pas suivi cette tendance ? D'autre part, il met en avant le rôle stratégique des carrières pour l'activité des régions qui semble être minimisée dans les différentes présentations de la Direction.

M. GIROU précise que l'activité a subi un recul de 21 % sur deux ans. Or les effectifs n'ont pas diminué dans les mêmes proportions. D'ailleurs, il considère qu'un certain nombre de sites sont en sureffectif.

M. LUPPO fait remarquer qu'à l'inverse, plusieurs régions ne sont pas en mesure de prendre certains chantiers par manque de personnel ou de compétences. Pour exemple des marchés d'enrobés en PACA ont été refusés par manque de moyens équipes travaux.

M. GIROU note que l'activité devrait progresser de 2 % par an entre 2017 et 2020, ce qui reste faible. D'ailleurs, le gouvernement actuel vient d'annoncer une nouvelle coupe dans les dotations aux collectivités locales. De plus, le secteur du BTP fait l'objet d'une guerre des prix acharnée.

M. LUPPO revient sur l'évolution de la pyramide des âges, trop de prudence risque de nous pénaliser pour la réalisation des chantiers.

M. GIROU estime que la pyramide des âges ne connaît pas d'évolution négative, elle constitue néanmoins un point de vigilance.

S'agissant des Carrières, M. GIROU estime que le manque de moyens industriels est bien plus préjudiciable à l'activité d'une région que le manque de carrières. Il est évident que la présence de carrières est un élément facilitateur. Toutefois, il est essentiel de bien distinguer les résultats de l'activité Carrières de ceux de l'activité Travaux.

M. ORTUNO alerte la Direction sur la perte de savoir-faire dans certaines agences, qui sont contraintes de sous-traiter une part considérable de leur activité notamment à Saleilles agence est en très grosse difficulté par manque de compétence et de motivation. Cette situation est déplorable, plusieurs chefs de chantier et ouvriers ont démissionné.

M. GIROU fait valoir que le taux de formations qualifiantes dans certaines régions est beaucoup trop faible. Bien évidemment, il n'est pas question d'accepter cette perte de savoir-faire dans le cœur de métier sans réagir.

M. LUPPO pense que les formations doivent être centrées sur les activités à forte valeur ajoutée.

M. GIROU explique que chaque région possède ses propres spécialités, qui doivent être prises en compte. Pour autant, la sous-traitance de certaines tâches n'est pas préoccupante, dès lors que ces dernières sont étrangères au cœur de métier.

Les représentants insistent sur la nécessité d'engager une démarche de gestion des compétences et d'emplois pour les salariés.

M. PAUTONNIER rapporte que sa région a perdu en qualité de travail, près de 250 salariés ont quitté l'entreprise en l'espace de trois ans, ce qui est dramatique. De nombreux salariés ont été licenciés pour inaptitude, et ne pourront être reclassés.

M. GIROU répond que la situation de l'entreprise en 2011 était catastrophique, heureusement que nous avons eu le chantier de BPL pour cette région.

M. PAUTONNIER exprime son indignation quant à la brutalité de certains licenciements.

M. GIROU souligne que la première préoccupation présentée lors des conventions concerne la situation de nos collaborateurs.

M. SERVIRANCKX fait savoir pour exemple, que dans le cadre de l'opération BPL, Eiffage a créé une société de caténaires ce qui lui permet de ne plus sous-traiter cette activité. En revanche, la signalisation et le contrôle commande continueront à être sous-traités car cette activité est très pointue. Nous faisons de gros efforts pour maintenir nos compétences en internes.

M. LUPPO fait valoir que dans certains cas, les différentes sociétés du Groupe sont capables de travailler ensemble sur de belles opérations, cela a notamment été le cas pour le marché Michelin en Auvergne. Malheureusement, il existe aussi de nombreuses expériences de collaborations ratées car les différents patrons ne s'entendent pas cela dans un esprit ultra concurrentiel, c'est regrettable.

M. GIROU conclut que la Direction générale doit s'employer à insuffler une volonté sincère de travail collectif.

M. RIOS met en garde contre la forte augmentation l'utilisation de la sous-traitance, de l'intérim et de services extérieurs de la location de matériels dans certaines régions. Il constate que ces frais élevés mettent en péril les emplois des salariés en impactant les marges de l'entreprise.

M. GIROU indique qu'à sa connaissance, la sous-traitance n'a pas augmenté globalement. Quant au recours à l'intérim, il a nettement diminué en 2016, avant de remonter légèrement en 2017. Par ailleurs, au fil des années, l'activité tend à se concentrer sur la période de début juin à fin novembre. La Direction a fait tout son possible pour prendre les mesures adaptées à la baisse d'activité.

M. RIOS recommande de veiller à limiter le recours à la sous-traitance.

M. GIROU répond que l'entreprise fait beaucoup moins appel aux sous-traitants que ses concurrents. Il souligne que l'activité est de plus en plus tirée par les métropoles. Il est indispensable de s'adapter à cette évolution.

M. PUYO rapporte qu'aucune formation qualifiante n'est programmée cette année dans la région Sud-Ouest.

M. FRANQUEVILLE affiche sa volonté d'atteindre un taux de formations qualifiantes de 10 %. Nous avons noté que des objectifs soient affichés pour être réalisés.

M. GIROU ajoute qu'il convient de mieux anticiper les actions de formation. Il est vrai que la hausse du nombre de formations obligatoires et l'évolution du dispositif de formation ne sont pas de nature à encourager cette démarche.

M. TRIOUX s'interroge sur le devenir des chauffeurs dans son secteur en Alsace, compte tenu de la réduction attendue du parc de véhicules, quel avenir pour ces salariés.

M. GIROU explique qu'il convient de construire une démarche de GPEC pour répondre à de telles situations, notamment en organisant des formations.

Les membres du comité de branche s'interrogent sur le non-respect des dispositions de la GPEC, comment fait-on lorsque les directeurs ne les respectent pas ?

M. FRANQUEVILLE répond que les PV de comptes rendus doivent être transmis si ces sujets sont évoqués et non traités.

M. RIOS rappelle que la stratégie de l'entreprise doit présenter le volet social et ses conséquences sur l'emploi.

M. LEPETIT estime que la stratégie de l'entreprise doit fournir une visibilité à trois ans sur l'activité et les emplois. Or, pour l'instant, ces informations ne sont pas communiquées aux élus.

5 Organisation d'Eiffage Infrastructures, organigramme

Ce point n'appelle aucune observation particulière.

6 Projets de croissance et investissements

M. SERVVRANCKX indique qu'un travail a été lancé en vue d'une future acquisition. Ce projet, strictement confidentiel, devrait se concrétiser en octobre. Ce projet concerne une entreprise dont l'activité tourne autour des travaux maritimes qui nous permettrait un développement à l'international.

M. ALLIO demande si la plateforme logistique de Fosse-sur-Mer est toujours un lieu stratégique pour le Groupe.

M. SERVVRANCKX répond que oui malgré car c'est un accès à la méditerranée, mais le problème c'est le niveau de productivité par rapport à nos usines en Belgique par exemple.

M. LUPPO demande si d'autres investissements sont envisagés.

M. SERVVRANCKX répond qu'à ce stade, aucun autre investissement n'est prévu. Cependant, ce sujet fait l'objet d'une veille constante.

M. RIOS demande si une réflexion a été lancée en vue de définir des métiers d'avenir au sein du pôle Infrastructures.

M. SERVVRANCKX répond que le pôle Route est beaucoup plus avancé dans cette réflexion. Sur le pôle Génie Civil, un travail va être engagé pour simplifier certaines tâches et procédures, en supprimant notamment les doublons.

Les membres du comité de branche insistent sur l'importance des formations pour faciliter les reconversions et les évolutions de métiers.

M. LEMESLE interroge la Direction de l'avancée du projet d'acquisition d'une société de démolition pour mener à bien le projet du Grand Paris. Il rappelle que des salariés de Forézienne sont passés chez Chastanier.

M. SERVRANCKX confirme qu'une réflexion est en cours à ce sujet. Il estime en effet nécessaire de développer la démolition ainsi que le désamiantage d'où l'intérêt pour notre agence de Desquesne. Le fait est que de nombreux entrepôts et bureaux contenant de l'amiante vont être abattus dans le cadre du chantier du Grand Paris. Il est certain qu'au cours des mois et années à venir, l'activité va se concentrer sur l'Île-de-France, au détriment des autres régions. C'est la raison pour laquelle la Direction ambitionne de diversifier ses activités. Il est important de rappeler que c'est grâce à la société de fondation créée à cette occasion qu'Eiffage est parvenue à remporter certains marchés du Grand Paris, rappelez vous nos échecs à Rennes et Nice.

M. SZYMCZAK évoque les problèmes de la ligne 14 avec les fuites importantes qui ont conduit à arrêter le chantier. Est-il prévu d'avoir des équipes de plongeurs comme c'est le cas chez Vinci afin de les faire intervenir en cas de problèmes.

M. SERVRANCKX répond que le problème de la ligne 14 n'est pas d'avoir des plongeurs mais un problème de conception du secteur avec ses spécificités techniques.

7 Emploi, formation, GPEC

M. LUPPO signale que la Direction a transmis une documentation aux élus sur ce point. En matière de GPEC, les membres de l'Instance souhaitent avoir des informations plus concrètes, notamment en ce qui concerne l'activité prévisionnelle et ses conséquences sur l'emploi.

M. FRANQUEVILLE rappelle que des accords ont été signés, les représentants doivent exiger qu'ils soient appliqués. Après dépôt à la Direccte, ils ont été envoyés aux Ressources Humaines et aux Directions qui en ont connaissance. Effectivement certains points paraissent imprécis notamment sur la formation, nous pourrions à ce titre repréciser les choses par un avenant.

En matière de formation, il est évident qu'un taux de formations qualifiantes de 2 % est absolument dérisoire. Pour rappel, la cible a été fixée à 10 %. Le cas échéant, cet objectif pourra être formalisé dans un avenant annexé à l'accord.

Le bureau du Cobra recueillera toutes les questions transmises par les représentants afin de les transmettre à la Direction.

8 Situation sur la mise en place des centres de services partagés

Les membres du comité de branche reviennent sur la question des CSP en lien avec la nouvelle organisation des services paie, ils s'interrogent sur l'impact de cette organisation pour l'emploi. Quel est également le calendrier précis de mise en place.

M. FRANQUVILLE indique qu'il conduit personnellement ce dossier, aucun changement et aucun licenciement n'est programmé pour la mise en place des CSP. Si les représentants ont connaissance de problèmes d'emplois administratifs liés aux CSP qu'ils nous en informent. L'objectif est de remplacer le logiciel Arcole qui est à bout de souffle, à l'échéance de 2020 il va disparaître. Nous disposerons d'un nouveau logiciel nommé ADP et y ajouter le cœur des ressources humaines sujet totalement absent d'Arcole. Ce modèle sera mis en place pour l'ensemble du Groupe. Ce logiciel nous permettra de sortir toutes les données RH nécessaires.

Le changement du logiciel de paie est une absolue nécessité, il sera progressivement étendu aux autres pays.

Le second sujet sera la mise en place de pointage sous format électronique pour l'ensemble des collaborateurs. Nous avons mis au point 84 processus. Nous allons remettre en marche les sujets RH au cœur des questions RH. Cela implique une évolution des tâches de certains salariés des services paie.

M. FRANQUVILLE précise également que deux CSP comptabilité sont créés à Lille et Paris, deux pour les paies à Lyon et Bordeaux. Il indique avoir demandé auprès de M. De Ruffray un CSP supplémentaire à Nantes ce qui a été accepté. Nous n'aurons donc aucun problème pour reclasser nos salariés et aucun licenciement liés à la mise en place des CSP.

Le calendrier de mise en place :

- Septembre 2018 pour la route
- 1^{er} janvier 2019 pour tout le reste du Groupe

M. COCHELIN signale que certains directeurs administratifs ont pris contact avec des salariés pour leur conseiller de commencer dès à présent à rechercher un autre travail.

M. FRANQUVILLE répond qu'il est prêt à intervenir dans la mesure où les représentants lui transmettent toutes les infos.

M. FRANQUEVILLE annonce que les Ressources Humaines seront repositionnées sur leurs missions premières, à commencer par la tenue des entretiens. Les collaborateurs qui ne rejoindront pas les CSP deviendront des « relais paie ». À l'avenir, toutes les paies seront préparées sur le CSP ouvert à Nantes. Il réaffirme qu'aucun licenciement ne sera opéré dans le cadre de ce projet, qui permettra aux RH de mieux se consacrer aux salariés sans hausse de coûts.

Les représentants souhaitent savoir si les relais paie bénéficieront d'une formation au nouveau logiciel.

M. FRANQUEVILLE le confirme. Quant aux régularisations des erreurs de pointage, elles continueront à s'effectuer avec un décalage d'un mois, mais de manière automatique. En cas d'erreur importante, une avance sur salaire pourra être réalisée.

M. RIOS note que les ouvriers isolés devront continuer à transmettre leurs relevés d'heures sous format papier permettant ainsi un contrôle du salarié.

M. FRANQUEVILLE répond que le pointage d'heures sera entièrement informatisé, l'objectif étant qu'il n'y ait plus de papier.

M. LUPPO indique que les représentants s'interrogent sur le processus de résolution des écarts entre les heures de travail déclarées par le salarié et les heures enregistrées dans l'outil informatique.

M. FRANQUEVILLE répond qu'à cet égard, le processus restera inchangé. La feuille de pointage sera confrontée aux données informatisées. Les heures de travail qui ne seraient pas déclarées par le chef de chantier sont considérées comme du travail dissimulé, et soumises à des sanctions pénales. Les salariés lésés sont incités à déposer plainte face à toute dérive de ce type.

Les représentants demandent si les salariés auront accès aux données saisies dans l'outil.

M. FRANQUEVILLE le confirme.

M. PUYO demande si une fiche de poste a été établie pour chaque métier.

M. FRANQUEVILLE répond que ce sera le cas, à terme, pour l'ensemble des métiers. À l'avenir, les entretiens annuels seront enregistrés sur l'outil Workday. La fiche de poste sera actualisée chaque année, selon les fonctions exercées par le salarié. Pour être acceptées, les formations demandées doivent être liées à l'activité exercée par le salarié.

M. OLIVEIRA DA COSTA souhaite savoir si, dans son entité, le gestionnaire paie deviendra obligatoirement relais paie.

M. FRANQUEVILLE répond par la négative. Ce gestionnaire pourra soit rejoindre la plateforme à Nantes, soit devenir relais paie.

M. OLIVEIRA DA COSTA demande si ce collaborateur verra son contrat de travail évoluer.

M. FRANQUEVILLE précise que le contrat de travail ne subira aucune modification. Chaque relais paie doit gérer au moins 300 paies.

M. CUELLO demande si la création des CSP donnera lieu à une information des instances représentatives du personnel.

M. FRANQUEVILLE le confirme.

M. TRIoux exprime ses craintes quant aux impacts sur l'emploi avec logiciel e-Procurement, notamment pour les équipes achats.

M. FRANQUEVILLE répond que ces personnels continueront à saisir les commandes et les accords-cadres dans l'outil. Les approvisionneurs se chargeront d'enregistrer dans le logiciel les prix prévus par les accords. L'informatisation permettra d'éviter les fraudes et de gagner du temps, mais aussi de vérifier la date d'une opération.

M. GIRARD souhaite savoir si le prélèvement à la source, qui a été reporté au 1^{er} janvier 2019, sera assuré par le CSP.

M. FRANQUEVILLE répond par l'affirmative. Les logiciels de paie seront paramétrés pour prendre en compte le taux d'imposition de chaque salarié. Ces données seront envoyées par l'État. En cas d'erreur importante, l'employeur se verrait infliger une amende.

9 Hygiène et sécurité, bilan 2016 et statistiques 2017

M. FRANQUEVILLE note que, pour la première fois, Eiffage devance Eurovia dans les résultats Hygiène et Sécurité.

La volonté de réduire l'accidentologie est motivée par deux grands principes : la détermination à tout faire pour préserver la santé physique des salariés, d'une part, et la diminution des pertes financières dues aux accidents, d'autre part.

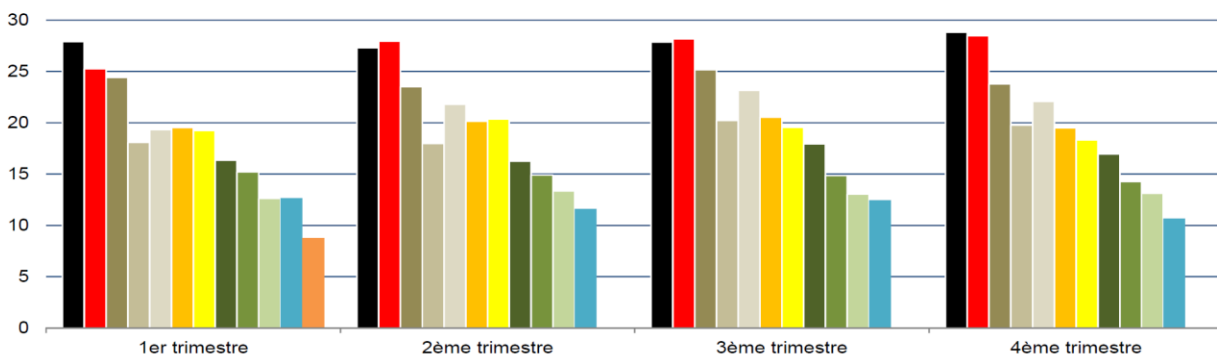
Il est essentiel de tenir un suivi de la totalité des accidents, y compris ceux qui n'ont pas généré de jours d'arrêt. Ce taux de fréquence absolu s'élève à 23 %, alors que le taux officiel n'est que de 12 %. Or cet indicateur occulte le nombre de presque accidents, dont les conséquences auraient pu être graves.

M. FRANQUEVILLE insiste sur la nécessité de faire preuve de discipline en matière de prévention.

Prévention / Chiffres | Clés | 1^{er} trimestre 2017

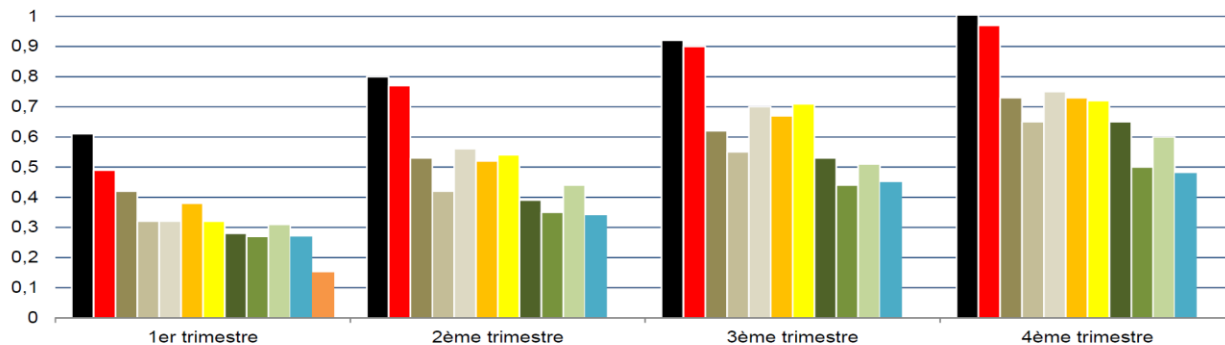
EIFFAGE Branche Infrastructures

Taux de fréquence Branche



	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.	3 ^{ème} trim.	4 ^{ème} trim.
■ 2006	27,89	27,29	27,85	28,81
■ 2007	25,25	27,93	28,16	28,46
■ 2008	24,41	23,50	25,15	23,78
■ 2009	18,08	17,97	20,20	19,76
■ 2010	19,31	21,78	23,13	22,02
■ 2011	19,53	20,12	20,54	19,49
■ 2012	19,24	20,34	19,54	18,33
■ 2013	16,34	16,25	17,94	16,94
■ 2014	15,20	14,90	14,84	14,27
■ 2015	12,61	13,36	13,05	13,12
■ 2016	12,66	11,60	12,46	10,68
■ 2017	8,78			

Taux de gravité Branche



	1 ^{er} trim.	2 ^{ème} trim.	3 ^{ème} trim.	4 ^{ème} trim.
■ 2006	0,61	0,80	0,92	1,05
■ 2007	0,49	0,77	0,90	0,97
■ 2008	0,42	0,53	0,62	0,73
■ 2009	0,32	0,42	0,55	0,65
■ 2010	0,32	0,56	0,70	0,75
■ 2011	0,38	0,52	0,67	0,73
■ 2012	0,32	0,54	0,71	0,72
■ 2013	0,28	0,39	0,53	0,65
■ 2014	0,27	0,35	0,44	0,50
■ 2015	0,31	0,44	0,51	0,60
■ 2016	0,27	0,34	0,45	0,48
■ 2017	0,15			

La Direction du Groupe considère que le taux de fréquence est également un indicateur sur la capacité des patrons d'établissements à gérer correctement leur secteur.

10 Indicateurs RPS

M. LUPPO indique que les représentants s'étonnent que la branche n'ait remonté aucune situation problème au Groupe dans le cadre des RPS, ce qui est pour le moins surprenant compte tenu des sujets portés à leur connaissance.

M. FRANQUEVILLE fait valoir qu'il appartient aux CHSCT de faire remonter les suspicions de RPS. Il regrette profondément le manque d'investissement de certains CHSCT.

M. PAUTONNIER répond que tous les CHSCT ne doivent pas être considérés comme inactifs !

M. FRANQUEVILLE rappelle que chaque CHSCT comprend un référent RPS, qui a bénéficié d'une formation financée par l'employeur, il constate que la rédaction des comptes rendu n'est vraiment pas à la hauteur des enjeux dans de nombreux secteurs. Trouvez-vous normal que les sujets de RPS ne remontent pas !

M. LUPPO précise que dans d'autres branches, des cas de RPS ont été remontés au Groupe. Plusieurs suicides ont par ailleurs fait l'objet d'une information des représentants au niveau du Groupe. Il remarque qu'il manque peut-être un maillon pour relayer les situations problèmes des RPS.

M. FRANQUEVILLE répond qu'un contrôle a été fait pour vérifier si les CHSCT disposent de référents, mais que faire si ceux-ci ne remontent pas les informations ? Il précise que malheureusement, les membres de CHSCT sont fréquemment renouvelés. Du reste, il faut se garder de tirer des conclusions hâtives sur les cas de suicide, qui ne sont pas toujours liés à la sphère professionnelle.

Le bureau du comité de branche appelle tous les élus confrontés à une situation de RPS à tirer la sonnette d'alarme dans le cadre de leur mandat.

M. FRANQUEVILLE s'associe à cette recommandation. Il rappelle que la mise en place d'un règlement intérieur est désormais obligatoire pour tous les CHSCT.

M. PUYO s'interroge sur les moyens mis à disposition pour les membres référents qui pour certains ne disposent même pas de téléphone.

M. FRANQUEVILLE répond qu'il vérifiera ce point.

11 Fonds de secours

M. LUPPO informe les membres du comité de branche qu'il a reçu une demande transmise par Alain Gaudin pour l'attribution d'une aide à un salarié ayant un enfant handicapé. Par ailleurs, le CE Méditerranée a récemment accordé une aide à un collaborateur incarcéré pour des raisons dites de *contraintes par corps*.

M. GAUDIN indique que deux autres dossiers sont en cours, pour un versement total de 3 164 euros.

12 Questions diverses

M. SZYMCZAK note que les paies des salariés du pôle Grands Projets sont établies sur le site de Carquefou. Or, depuis le début de l'année 2017, les paies des ETAM sont virées le 1^{er} du mois au lieu du 27, 28 ou 29 du mois, ce qui pose problème.

M. FRANQUEVILLE répond que les paies des ouvriers ont été avancées. Quant aux paies des ETAM, elles continuent à être versées le dernier jour ouvré du mois. La présence de jours fériés peut effectivement entraîner un léger décalage du virement.

La prochaine réunion du Comité de Branche aura lieu le 28 novembre 2017.

La séance est levée.

Philippe LUPPO
Secrétaire du Comité de Branche

