**ACCORD NATIONAL**

**RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LA PROMOTION DE LA MIXITE ET LE DEVELOPPEMENT DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La Société Eiffage Construction, Société Anonyme Simplifiée au capital de 275 620 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de VERSAILLES sous le numéro 552 000 762, ayant son siège social sis 11 place de l’Europe – 78140 Vélizy-Villacoublay, et ses sociétés françaises constituant la Branche Eiffage Construction du Groupe Eiffage, représentée par M……………, en sa qualité de Président, agissant en son nom et au nom de chacune des sociétés concernées,

D’une part,

**ET :**

Les organisations syndicales représentatives de la branche Eiffage Construction, représentées par :

Pour la CFDT : M…………..,

Pour la CFE-CGC : M………………

Pour la CGT : M……………..,

Pour FO : M……………………,

D’autre part.

**PREAMBULE**

L’égalité professionnelle fait partie, depuis de nombreuses années, des préoccupations d’Eiffage Construction et des actions ont été mises en œuvre dans chacune de ses filiales au travers de la signature régulière d’accords ou de plans d’actions en vue d’assurer l’égalité entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d’évolution professionnelle et salariale.

La mise en place de l’index sur l’égalité professionnelle a permis de renforcer le pilotage de ces actions et de déployer de nouvelles mesures pour en renforcer l’efficacité. Les résultats de l’index figurent d’ailleurs parmi les indicateurs de performance et de suivi du plan stratégique et du processus ressources humaines, avec pour objectif d’obtenir un index supérieur à 80 dans les filiales éligibles.

Cependant, la mixité de nos équipes et notamment sur les postes à responsabilités n’est pas encore satisfaisante.

C’est la raison pour laquelle l’un des enjeux du plan stratégique Horizon 2025 est de faire de la diversité un moteur de performance.

La Direction d’Eiffage Construction s’est donc fixée pour objectif ambitieux d’être reconnue comme une entreprise favorisant l’égalité des chances à l’embauche et tout au long de la carrière et d’obtenir, d’ici 2025, le label diversité et le label égalité.

Aussi, la Direction d’Eiffage Construction et les Organisations Syndicales ont souhaité mettre en avant de manière plus spécifique et dans un accord de groupe pour Eiffage Construction, un des aspects fondamentaux de la diversité, l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, par le présent accord la Direction et les Organisations Syndicales entendent contribuer à l’enjeu stratégique de renforcer la mixité qui constitue une source de richesse collective, d’équilibre social et d’efficacité économique.

En outre, de nombreuses actions sont mises en œuvre dans le but d’améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail, notamment en matière de santé, sécurité, ergonomie des postes et évolution du matériel.

Un accord Groupe sur la prévention du stress et des risques psychosociaux et le droit à la déconnexion a été signé en mai 2011, puis reconduit régulièrement (accord du 14 avril 2021). Cet accord prévoit des mesures en matière de formation, de prévention et la mise en place d’une cellule d’écoute qui permet aux collaborateurs et aux managers de contacter des spécialistes en cas de difficultés.

De même, un accord Groupe sur le télétravail a été signé le 7 février 2022 pour permettre une plus grande flexibilité dans l’organisation du travail.

Le baromètre interne fait d’ailleurs ressortir une évolution positive de l’équilibre vie professionnelle – vie personnelle.

Néanmoins, soucieuses de poursuivre l’amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, les parties sont convenues d’un certain nombre de mesures afin de favoriser notamment l’équilibre entre la vie professionnelle et l’exercice des responsabilités familiales.

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des filiales françaises détenues par Eiffage Construction employant des salariés. Ces sociétés sont celles citées en annexe 4 du présent accord. Il est conclu en application des articles L. 2232-30 et suivants du Code du travail et a valeur d’accord de groupe pour Eiffage Construction.

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 Eiffage Construction détiendra directement ou indirectement 100 % du capital.

Le présent accord cesserait de s’appliquer aux sociétés venant à sortir de son champ d’application trois mois après la date à laquelle Eiffage Construction détiendrait directement ou indirectement moins de 100 % de leur capital.

Conformément à l’article L. 2232-33 du Code du travail, le présent accord dispense les entreprises du groupe Eiffage Construction d'engager à leur niveau la négociation obligatoire prévue par l’article L. 2242-1 du Code du travail sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail.

En application des dispositions de l’article L. 2253-5 du Code du travail, le présent accord se substitue, à compter de sa date d’entrée en vigueur, à tous accords, plans d’actions ou toutes autres dispositions ayant le même objet, conclus antérieurement ou postérieurement dans les différentes filiales d’Eiffage Construction comprises dans le périmètre du présent accord sur le fondement de l’article L. 2242-3 du Code du travail.

Cependant, des dispositions plus favorables peuvent être mises en œuvre dans les filiales d’Eiffage Construction, notamment en matière de parentalité (jours enfants malade, dons jours de repos, mise en place de berceaux …). Seules les dispositions les plus favorables s’appliqueraient dans ce cas.

Il est toutefois expressément convenu que le présent accord de groupe Eiffage Construction ne se substitue pas aux accords ou aux plans d’action élaborés au niveau des sociétés du groupe sur le fondement des articles L. 1142-9 (mesures de correction si les résultats de l’Index sont inférieurs à 75) et L. 1142-9-1 (objectifs de progression si les résultats de l’Index sont inférieurs à 85) du Code du travail.

**ARTICLE 2 : CADRE LEGAL.**

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Afin de répondre aux enjeux du renforcement de la mixité dans la Branche, au regard des éléments de diagnostic fournis et des résultats de l’Index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes calculé au niveau du Groupe Eiffage Construction ainsi qu’au niveau des différentes filiales, les parties conviennent de déterminer des actions et objectifs de progression dans les principaux domaines ci-dessous :

* L’embauche
* La formation
* La promotion et l’évolution professionnelle
* La rémunération
* L’articulation entre la vie professionnelle et l’exercice des responsabilités familiales et la qualité de vie au travail.

**ARTICLE 3 : DIAGNOSTIC DE LA SITUATION D’EIFFAGE CONSTRUCTION**

**3.1. Recrutement et emploi.**

Le taux d’emploi des femmes en 2020 dans la profession était de 12 % (Source Observatoire des métiers du BTP). Au sein de chacune des catégories professionnelles du bâtiment, on constate une augmentation régulière de la part des femmes parmi les Etam (77,6%) et les ouvriers (9,2 %). La part des femmes parmi les cadres est de 13,3 %.

Le taux d’emploi des femmes au 31 décembre 2022 est de 18,15 % au sein du périmètre France de la branche Eiffage Construction.

La répartition du taux d’emploi des femmes par catégorie professionnelle est la suivante :

* Cadres : 26,8 %
* ETAM : 38,9 %
* Compagnons : 1 %

Le taux de recrutement de femmes en CDI est en baisse en 2022 mais reste à un niveau satisfaisant pour atteindre un taux de 25,4 % (27,2 % en 2021) réparti comme suit :

* Cadres : 32 %
* ETAM : 52,4 %
* Compagnons : 3 %

Les femmes sont essentiellement présentes dans les fonctions suivantes : immobilier, études, moyens généraux/secrétariat, comptabilité/finance/juridique, ressources humaines et communication.

Les femmes représentent 10,1 % de l’effectif CDI dans nos filières métiers opérationnels qui regroupent les filières suivantes : études, immobilier, commerce, direction grands projets, direction centre de profit, matériel, maintenance, production et travaux.

La répartition par catégorie socio-professionnelle dans ces filières est la suivante :

* Cadres : 21,7 %
* ETAM : 11,12 %
* Compagnons : 1 %

La fonction travaux quant à elle compte 277 femmes au 31 décembre 2022 (soit 5,4 % de l’effectif de cette fonction) réparties de la manière suivante :

* Cadres : 17 %
* ETAM : 5,17 %
* Compagnons : 1 %

**3.2. Index égalité professionnelle.**

L’index égalité professionnelle calculé au niveau d’Eiffage Construction pour l’année 2022 donne les résultats suivants :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Société | 1 – Ecart de rémunération | 2 – Ecart taux augmentation | 3 – Promotions | 4 – Maternité | 5 – 10 + hautes rémunérations | Résultat Index |
| Branche Construction | / | | | | | 74,65 |

L’index est incalculable dans 26 sociétés éligibles de la Branche.

Lorsqu’il est calculable, l’index 2022 donne les résultats ci-dessous :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Société | 1 – Ecart de rémunération | 2 – Ecart taux augmentation | 3 – Promotions | 4 – Maternité | 5 – 10 + hautes rémunérations | Résultat Index sur 100 |
| EC Rhône Loire | 34 | 10 | 15 | 15 | 0 | 74 |
| EC Bourgogne Franche Comté | 27 | 35 | / | NA | 5 | 79 |
| ECGD | 39 | 20 | 10 | 15 | 0 | 84 |
| EC IDF | 33 | 10 | 15 | NA | 0 | 68 |
| EC Industries | 40 | 25 | / | 0 | 0 | 65 |
| EC Nord | 25 | 5 | 15 | 15 | 0 | 60 |
| EC Nord Aquitaine | 36 | 20 | 15 | 15 | 0 | 86 |
| EC Sud Est | 31 | 20 | 15 | 15 | 0 | 81 |
| EC Tertiaire | 33 | 20 | 15 | 15 | 0 | 83 |
| Pradeau Morin | 21 | 10 | 15 | 15 | 0 | 61 |

**3.3. Conditions générales de travail.**

Les locaux de travail sont adaptés afin de garantir les meilleures conditions de travail et d’accueil de tous les collaborateurs.

Actuellement, des vestiaires et des sanitaires distincts sont mis en place dans les bureaux et aussi sur les chantiers, dès lors que l’organisation du chantier les rendent nécessaires.

De même, pour le personnel de chantier une gamme de vêtements de travail femme est proposée depuis plusieurs années.

**3.4. Interdiction des agissements sexistes, du harcèlement et des discriminations.**

Les parties rappellent que la courtoisie et le respect envers les autres constituent un comportement de base en milieu de travail, indépendamment du poste, du titre, du stress ou des circonstances.

Ces principes sont affirmés et mis en œuvre depuis de nombreuses années.

Certains exemples et bonnes pratiques sont fournis dans le guide de la courtoisie diffusé au sein du Groupe.

De même, un séminaire sur le management bienveillant est décliné dans les différentes entités d’Eiffage Construction et la bienveillance est désormais reconnue dans les bonnes pratiques managériales.

Au-delà du respect et de la courtoisie, les parties rappellent fermement la prohibition des propos et attitudes déplacés et/ou sexistes, ainsi que toute forme de harcèlement ou de discrimination.

De même, outre l’interdiction de toute forme de harcèlement moral ou sexuel, aucun collaborateur ne doit subir d’agissements liés à son sexe, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ces comportements sont passibles de sanctions disciplinaires et pénales.

Le règlement intérieur et les dispositions du code pénal sur les discriminations, le harcèlement et l’égalité de rémunération et les sanctions encourues sont affichés dans tous les lieux de travail.

Enfin, les parties précisent que le plan de prévention ou le DUER intègrent les risques liés au harcèlement et à la violence. Les agissements sexistes seront aussi intégrés dans le plan de prévention ou le DUER.

**3.5. Accompagnement des collaborateurs et traitement des situations.**

Il existe depuis plusieurs années des dispositifs d’accompagnement des collaborateurs et de traitement des situations déclarées.

Ainsi, chaque CSE désigne un référent harcèlement et agissements sexistes.

De même, pour orienter, informer et accompagner les collaborateurs victimes, un référent est désigné par l’entreprise.

Les coordonnées des référents sont affichées sur le lieu de travail.

Un module de formation d’une journée à destination des référents a été mis en place par l’institut Eiffage Construction.

Tout salarié victime de tels agissements peut en faire part à la direction ou à l’un de ces référents. Un salarié qui s’estime victime de discrimination peut également solliciter le référent du CSE ou de l’entreprise.

Tout salarié témoin de tels agissements en fait part à la direction ou à l’un des référents.

Dès lors qu’elle en a connaissance, la direction diligente une enquête et prend les mesures appropriées pendant l’enquête.

Les parties précisent que le traitement de ces comportements, supposés ou avérés, doit être rapide et nécessite de la discrétion de la part des intervenants afin de protéger la dignité et la vie privée de chacun, une écoute impartiale, ainsi qu’un traitement équitable des parties concernées.

Il est également rappelé que dans le cadre de l’accord Groupe sur la prévention du stress, des RPS et du droit à la déconnexion du 14 avril 2021, une cellule d’écoute a été mise en place. Elle est accessible 7/7 jours et 24H/24 aux salariés et aux managers et destinée à apporter aide et assistance aux collaborateurs pour les problèmes d’ordre professionnel ou privé.

Enfin, pour renforcer le conseil et l’accompagnement des collaborateurs, les parties rappellent qu’Eiffage Construction a mis en place le service **« Allodiscrim ».**

Ce service est proposé par un cabinet d’avocats spécialisé dans le conseil et le traitement des situations de discrimination et de harcèlement discriminatoire.

Son objectif est d’aider les collaborateurs à qualifier leur situation et d’accompagner les collaborateurs et l’entreprise dans la résolution des situations confirmées de harcèlement discriminatoire ou de discrimination.

Une ligne dédiée est mise à disposition des collaborateurs depuis fin 2022.

**3.6. La mission diversité.**

Afin de renforcer la communication et d’accompagner la mise en œuvre des objectifs du plan stratégique Horizon 2025 en matière de diversité, une mission diversité a été créée en octobre 2021 au sein de la Direction des Ressources Humaines de la Branche.

Cette mission diversité a notamment la charge de la mise en place des campagnes de communication, de la création et de l’animation des actions de formations à destination des CODIR et des managers mentionnées à l’article 5 du présent accord.

**ARTICLE 4 : OBJECTIF GLOBAL DE L’ACCORD.**

L’index égalité professionnelle publié chaque année permet d’avoir une vision pertinente de la situation des femmes et des hommes dans l’entreprise.

Aussi, les parties conviennent de suivre chaque année l’index consolidé au niveau de la Branche Eiffage Construction.

Par ailleurs, la Direction se fixe pour objectif d’atteindre, d’ici 2025, un résultat supérieur à 80 points dans 100 % des filiales pour lesquelles l’index est calculable au terme du présent accord.

Une autre mesure importante sera mise en œuvre pour promouvoir la mixité de nos métiers : notre référentiel emploi, qui constitue le socle de notre organisation en matière de ressources humaines, va être adapté pour féminiser les libellés emplois.

Cette mesure symbolique prend ici toute son importance pour démontrer que nos métiers sont ouverts à toutes et tous.

Enfin, comme évoqué dans le préambule de l’accord, la Direction se fixe pour objectif d’obtenir le label diversité et le label égalité au plus tard en 2025.

**ARTICLE 5 : COMMUNICATION ET SENSIBILISATION.**

L’étape préalable au renforcement de la diversité et de la mixité est de lutter contre les stéréotypes.

Aussi, une campagne de communication en faveur de la diversité « La diversité ça commence par moi » est lancée depuis 2022 avec la diffusion de témoignages de collaborateurs et collaboratrices d’Eiffage Construction par le biais d’affiches et de films.

En complément de cette campagne, un focus particulier sera réalisé sur la lutte contre le sexisme au travers notamment :

* D’une campagne d’affichage,
* De la mise à disposition d’un kit pour animer des sessions de sensibilisation sur les chantiers,
* D’une série de vidéos pour identifier les situations de sexisme.

En outre, des actions de formations à destination des managers seront mises en œuvre pendant toute la durée d’application de l’accord.

Une formation spécifique des managers sur les enjeux de la diversité, les stéréotypes et les mécanismes de discrimination sera déployée à partir de cette année (formations en présentiel, formations e-learning, conférences thématiques …) en commençant par les Comités de Direction.

Dès lors que cette première phase de sensibilisation sera finalisée, la diversité sera intégrée dans les parcours de formation des managers.

De même, un guide « diversité : adopter les bons réflexes managériaux » sera diffusé pour accompagner les managers dans leurs pratiques au quotidien.

Les parties conviennent également de poursuivre régulièrement la communication sur la féminisation de nos métiers au travers de portraits de collaboratrices dans les revues internes et veiller à ce qu’il y ait une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication.

**Indicateur**: nombre de managers formés au 31/12.

**ARTICLE 6 : EMBAUCHE.**

Les parties rappellent leur attachement au respect des principes suivants :

* Les critères retenus pour le recrutement sont exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats.
* L’état de grossesse ou la perspective d’une grossesse ne constitue en aucun cas un frein au recrutement ou à l’évolution professionnelle.
* La rédaction des offres d’emplois (CDI, CDD, alternance…) est non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Ces principes seront également rappelés à nos agences de travail temporaire sous contrat-cadre pour renforcer la mixité des équipes d’intérimaires.

Par ailleurs, afin de favoriser le développement de la mixité, notamment sur les chantiers, il convient de proposer des conditions d’accueil adéquates et attractives particulièrement pour les vestiaires et les sanitaires.

A compter du 1er octobre 2023, l’adaptation des équipements sur l’ensemble des nouveaux chantiers en anticipation de la féminisation des équipes sera mise en œuvre pour toutes les catégories socioprofessionnelles (équipements distincts pour l’encadrement et pour les compagnons, vestiaires, bases vie, sanitaires, douches …).

**Article 6.1. : Promotion des métiers du Bâtiment**

La sous-représentation des femmes est parfois liée à une carence structurelle de femmes dans certaines filières de formation.

Aussi, pour combattre les stéréotypes et promouvoir nos métiers, la mixité de nos recrutements sera recherchée par le biais d’actions de communication sur l’ouverture de nos métiers aux jeunes femmes.

Les parties rappellent que le Groupe Eiffage a signé un partenariat avec le réseau « Elles bougent » qui a vocation à promouvoir les métiers du Bâtiment via un réseau de marraines internes qui vont à la rencontre des jeunes filles dans les collèges et lycées.

Eiffage Construction participe également à des forums sur les carrières au féminin.

Ce type de démarche sera reconduite les années suivantes selon les opportunités et les forums organisés.

De même, l’ouverture de nos métiers aux femmes sera relayée à l’externe, notamment sur les réseaux sociaux, au travers de témoignages et de portraits de collaboratrices de l’entreprise.

**Article 6.2. Formation des recruteurs.**

Les parties rappellent qu’un guide sur les bonnes pratiques de l’entretien de recrutement est mis à la disposition du réseaux recrutement et des managers qui sont amenés à participer à des entretiens d’embauche.

De même, il existe une formation obligatoire pour les recruteurs mise en œuvre par l’université Eiffage. Il s’agit de l’Essentiel « recruter sans discriminer ».

La direction s’engage à former 100 % des équipes RH en charge du recrutement dans la 1ère année de mise en œuvre de l’accord, et les managers régulièrement impliqués dans le processus de recrutement d’ici le terme du présent accord.

**Article 6.3. Embauche de femmes.**

La mixité est peu présente dans nos équipes de compagnons et d’ETAM chantier. Aussi, un premier objectif est d’augmenter de manière régulière le taux de femmes chez les compagnons et les chefs de chantier.

Notre objectif est d’atteindre un taux d’emploi de femmes compagnons de 2 % minimum et de 10 % minimum pour les ETAM chantier.

A cette fin, des actions de communication, notamment dans le cadre du partenariat avec « Elles bougent », mais aussi auprès des collèges, lycées et CFA seront initiées dans les régions pour promouvoir les métiers du Bâtiment et Eiffage Construction auprès des jeunes femmes.

De même, la féminisation des formations supérieures dans les écoles d’ingénieurs et les écoles de commerce a fortement progressé ces dernières années. Ainsi, nos écoles cibles comptent environ 30 % de femmes dans leurs rangs.

D’une manière plus générale, le taux de femmes cadres est de 26,8 %.

Notre objectif est d’augmenter de manière significative le taux d’emploi des femmes cadres à 30 % d’ici 2025.

De même, une attention particulière sera portée sur l’évolution du taux d’emploi des femmes cadres sur les filières opérationnelles avec un objectif de 25 % en 2025.

A cette fin, les recruteurs et les managers devront s’attacher à présélectionner, dans la mesure du possible, au moins une candidate sur chacun des postes à pourvoir dans ces métiers.

**Indicateurs :**

* Taux de femmes en CDI/CDD/CDC par CSP au 31/12.
* Taux de femmes cadres en CDI/CDD/CDC au 31/12 sur les filières opérationnelles.
* Taux de femmes ETAM chantier en CDI/CDD/CDC au 31/12.

**Article 6.4. Recrutement en alternance.**

L’alternance constitue un des moyens de recruter des jeunes tout en assurant un rééquilibrage de la pyramide des âges des compagnons et le transfert des compétences entre les salariés plus anciens et les salariés plus jeunes.

Les parties affirment également leur attachement à la mixité entre les femmes et des hommes dans le cadre de l’accueil des jeunes sous contrat d’alternance.

Au 31/12/2022, la Branche emploie 94 femmes en alternance, soit 34,9 % des alternants.

Pour faciliter, à terme, l’embauche de femmes, l’entreprise s’engage à favoriser la mixité dans le cadre des contrats en alternance sur toutes les catégories professionnelles.

L’objectif est d’atteindre 40 % de femmes parmi le nombre de contrats en alternance en 2025.

**Indicateurs :**

* Taux de femmes en contrat d’apprentissage et de professionnalisation par rapport à taux global de jeunes en contrat d’alternance au 31/12.
* Taux de femmes embauchées à l’issue de leur contrat en alternance.

**ARTICLE 7 : FORMATION.**

**Article 7.1. Accès à la formation.**

L’accès à la formation constitue un moyen d’assurer à la fois un niveau d’employabilité satisfaisant des collaborateurs et de les placer sur un pied d’égalité en termes d’évolution de professionnelle.

Il est donc important que chaque collaborateur puisse accéder à des formations tant pour les besoins liés à la maîtrise de son poste que pour accompagner son évolution professionnelle ou adapter ses compétences aux évolutions de l’entreprise.

En 2022, le taux d’accès à la formation des femmes est en hausse à 68,1 %. Il est en revanche en baisse pour les hommes et atteint un taux de 66,1 %.

Les parties enjoignent les entreprises à respecter la parité proportionnelle par catégorie et par filière pour la préparation du plan de développement des compétences afin d’augmenter le nombre de femmes ayant accès à la formation.

De même, les parties souhaitent promouvoir l’accès des femmes aux parcours Horizon junior et Horizon confirmé pour renforcer la promotion de femmes à des postes à responsabilité.

Ainsi, la Direction se fixe pour objectif d’atteindre un taux de femmes de 40 % dans les promotions Horizon junior et de 30 % dans les promotions Horizon confirmé.

Enfin, des actions d’accompagnement spécifiques telles que celles initiées dans la région Occitanie, coaching, mentorat, création d’un réseau … seront proposées aux régions.

**Indicateurs :**

* Taux d’accès à la formation par sexe et par CSP.
* Taux de femmes dans les parcours Horizon Junior et Horizon confirmé.

**Article 7.2. Organisation des formations.**

Afin de faciliter l’accès aux formations, notamment pour les collaborateurs qui ont des contraintes familiales, les formations seront organisées, dans la mesure du possible, dans un lieu proche du lieu de travail habituel.

Les convocations sont envoyées, dans la mesure du possible, 1 mois avant la date de la formation pour faciliter l’organisation personnelle des collaborateurs.

De même, la Direction s’engage à poursuivre le développement de formations à distance, à enrichir l’offre de formation sur My University et les formations mixtes. De même des actions de communications sur les nouvelles formations seront diffusées.

Enfin, lorsque la formation nécessite un déplacement de plusieurs jours, les parents isolés ou en cas d’impossibilité exceptionnelle d’organiser la garde de ses enfants à charge de moins de 16 ans, ou d’un enfant ayant une pathologie ou un handicap nécessitant une présence soutenue, pourront bénéficier d’un forfait pour couvrir les frais de garde complémentaires.

Ce forfait d’un montant de 40 € brut par nuit d’absence ou en cas de retour tardif au domicile sera attribué sur présentation d’une attestation du parent de l’enfant de l’impossibilité de faire garder son enfant par un proche ou une aide extérieure.

**Article 7.3. Accès à la formation au retour d’un congé longue durée.**

Les collaborateurs de retour à l’issue d’une absence de longue durée pour raisons familiales (congé maternité/adoption, congé parental d’éducation, congé de présence parentale) bénéficient d’un accès prioritaire à la formation.

Les éventuels besoins de formation sont définis lors de l’entretien de retour dans l’entreprise prévu à l’article 10.7 du présent accord.

Les parties indiquent également que les collaborateurs qui le souhaitent peuvent, durant ce congé, effectuer à leur initiative des formations proposées en libre accès et à distance sur le Portail Eiffage My University.

Les parties rappellent que les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures alimentant le compte personnel de formation (CPF).

**ARTICLE 8 : PROMOTION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE.**

Les parties rappellent que ni le sexe, ni la parentalité ne doivent constituer un frein à l’évolution professionnelle et salariale des collaborateurs.

Ainsi, l’appréciation individuelle des salariés dans leur poste et la détection des potentiels sont fondées sur la qualité du travail accompli et la mise en œuvre effective des compétences attendues, évaluée notamment à l’occasion des entretiens annuels, sans distinction de sexe, de genre, d’organisation du temps de travail ou d’absences pour raisons familiales.

Les parties soulignent que l’entretien professionnel est l’occasion pour la hiérarchie de recueillir les souhaits d’évolution professionnelle de chaque collaborateur et de pouvoir échanger sur les actions de développement éventuelles au regard du niveau d’aptitude attendu dans le poste visé et de ses compétences actuelles.

La volonté des parties est de renforcer la promotion des femmes à des postes à responsabilités.

Dès cette année, un suivi spécifique des femmes sera réalisé lors des revues RH pour définir les actions de formations et d’accompagnement à mettre en œuvre et identifier les métiers/postes vers lesquels elles pourraient évoluer.

La Direction se fixe pour objectif de doubler le nombre de femmes dans les instances dirigeantes (TOP 200), étant précisé que le taux de femmes au TOP 200 est de 12,4 % au 31 décembre 2022.

**Indicateurs :**

* Taux de femmes cadres au TOP 200 au 31/12.
* Taux de promotion par CSP et par sexe au 31/12.

**ARTICLE 9 : REMUNERATION.**

**9.1 Ecarts de rémunération.**

Les parties affirment que l’équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l’égalité professionnelle.

En conséquence, tant le sexe que la parentalité ne peuvent constituer ni justifier des écarts de rémunération.

La direction rappelle que le principe d'égalité de rémunération s'apprécie sur un poste équivalent, à qualification équivalente, à ancienneté équivalente et responsabilités équivalentes.

De même, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des collaborateurs un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l’expérience acquise, de responsabilités et des charges physiques ou nerveuses.

La mise en œuvre, depuis de nombreuses années, d’une grille de rémunération dans le cadre de l’embauche des jeunes permet de garantir un niveau équivalent de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aussi, il convient de veiller à ne pas creuser d’écart tout au long du parcours professionnel des collaborateurs tant sur le salaire de base que sur les accessoires de salaire.

En conséquence, une analyse à situation comparable (par emploi) et pour chaque tranche d’ancienneté, des écarts potentiels de positionnement conventionnel ou de salaire entre les femmes et les hommes, sera effectuée en amont de chaque revue annuelle des salaires.

Le cas échéant, une enveloppe dédiée pourra être prévue lors de la revue annuelle des salaires s’il apparaît nécessaire de procéder à des rattrapages de salaire et/ou des positionnements conventionnels.

Au-delà du respect de l’équité de traitement entre les femmes et les hommes de même catégorie et du principe d’égalité salariale lors des revues de salaires, les managers veillent à garantir une équité dans l’attribution des primes exceptionnelles.

**Indicateurs :**

* Indicateur sur l’écart de rémunération de l’index égalité professionnelle,
* Indicateur sur les écarts de taux d’augmentation de l’index égalité professionnelle,

**9.2. Rémunération et parentalité.**

Les collaborateurs en congé maternité, d’adoption et de paternité bénéficient des augmentations de salaire collectives à la même échéance et aux mêmes conditions que les autres collaborateurs concernés.

En cas d’augmentations individuelles, ces collaborateurs bénéficient, à l’issue de leur congé, d’une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

**Indicateur :** indicateur « retour de congés maternité » de l’index égalité professionnelle, l’objectif étant d’atteindre le nombre maximal de points.

**ARTICLE 10 : DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET ARTICULATION DES TEMPS VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE.**

Les parties conviennent de véhiculer des bonnes pratiques afin de développer la qualité de vie au travail et de permettre une bonne articulation entre vie professionnelle et exercice des responsabilités familiales.

Elles rappellent leur volonté d’appliquer les mesures visant à veiller notamment à l’équilibre vie professionnelle / vie privée et à accompagner les collaborateurs ou les managers qui feraient face à des difficultés d’ordre personnelles ou professionnelles prévues notamment par les textes suivants :

* La charte des systèmes d’information du 20 mars 2017 (article 7.7 droit à la déconnexion) ;
* L’accord relatif à la prévention du stress, des RPS et le droit à la déconnexion du 14 avril 2021.

**10.1. Baromètre interne.**

La mise en œuvre d’un baromètre interne depuis 2018 de manière récurrente est un outil efficace d’écoute des collaborateurs.

Le baromètre interne permet de connaitre le niveau de satisfaction des collaborateurs sur 7 thématiques (mon travail et mon environnement – équilibre vie professionnelle/vie privée – mon responsable direct – mon développement professionnel/carrière – la culture et les valeurs – l’entreprise – la satisfaction globale au travail) et de mettre en place des plans d’actions sur les axes d’améliorations identifiés localement.

Les réponses apportées par les collaborateurs permettent d’adapter nos politiques en matière de ressources humaines et nos pratiques managériales dans un souci de progression et d’adaptation continues pour répondre aux attentes des collaborateurs.

**10.2. Télétravail**

Les parties rappellent qu’un accord Groupe sur le télétravail a été signé le 7 février 2022.

Dans le cadre de cet accord, les collaborateurs éligibles au télétravail peuvent, en accord avec leur hiérarchie, bénéficier au maximum de 2 jours de télétravail par semaine, dans la limite de 6 jours par mois, sous réserve d’être présents sur leur lieu habituel de travail au minimum 2 jours par semaine.

Il est également possible de combiner le télétravail et le travail sur un autre site du Groupe, sous réserve de respecter un temps minimal de présence de 3 jours par semaine dans les locaux du Groupe, dont 2 jours minimum sur son site de travail habituel.

Des aménagements spécifiques sont également prévus en cas de circonstances exceptionnelles et pour les collaborateurs placés dans des situations particulières :

* + Les collaborateurs en situation de handicap,
  + Les femmes enceintes,
  + Les salariés dont le poste est, après avis médical et signature d’un avenant pour temps partiel thérapeutique, aménagé pour raisons de santé,
  + Les salariés proches aidants.

Les parties souhaitent rappeler que le refus d’une demande de mise en œuvre du télétravail par le manager doit être motivé et notifié par écrit dans un délai de 4 semaines à compter de la réception de la demande.

**10.3. Organisation des réunions.**

Les réunions doivent être planifiées avec suffisamment d’anticipation afin que chacun puisse s’organiser et se déroulentpendant les horaires habituels de travail.

Les invitations aux réunions prévoient une heure de début et de fin.

De même, les parties souhaitent mettre en avant les modes hybrides de réunion en présentiel et en distanciel en mettant en place le matériel nécessaire (ordinateurs portables, équipement des salles de réunion avec écran, son et caméra …).

**10.4. Aménagement des horaires pendant la grossesse.**

Afin de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans des conditions permettant la poursuite de l’activité tout en préservant la santé de la future maman, les femmes pourront, à partir du 3ème mois de grossesse, solliciter leur responsable hiérarchique, afin de bénéficier d'un aménagement d'horaires et de travail comme par exemple, la mise en place d’un temps partiel à durée déterminée, la réduction concertée du temps de travail, ou toute autre solution satisfaisante permettant d’assurer à la fois le bon fonctionnement de l’entreprise et répondre aux contraintes physiques liées à l’état de grossesse.

Toute demande d’aménagement du temps de travail est étudiée en concertation avec le responsable hiérarchique, le service RH, au regard de l’organisation de l’entreprise et des contraintes de la salariée.

De même, des dispositions spécifiques sont prévues dans l’accord Groupe du 7 février 2022 sur le télétravail pour aménager le recours à ce dispositif pendant la grossesse.

Les femmes enceintes bénéficient également d’un temps de pause à partir du 3ème mois de grossesse. Cette pause rémunérée est d’une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l’après-midi, ou groupée à raison de trente minutes le matin ou trente minutes l’après-midi.

Enfin, il est tenu compte, pendant la grossesse, de la nature des tâches confiées aux collaboratrices afin de limiter l’exécution de gestes pénibles et les contraintes physiques.

Les parties rappellent que les collaboratrices enceintes et les conjoints salariés bénéficient d’une autorisation d’absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. La durée de l’absence rémunérée est limitée au temps nécessaire pour se rendre au rendez-vous et plafonnée à une demi-journée par examen.

Ces dispositions sont également applicables aux collaboratrices et aux conjoints salariés en couple ayant recours à une procédure de PMA.

**10.5. Temps partiel et forfait réduit.**

Le travail à temps partiel ou en forfait jours réduit est facilité dans toute la mesure du possible.

Tout collaborateur peut demander à travailler à temps partiel ou en forfait jours réduit pendant une durée déterminée et reprendre à temps plein à l’issue de cette période.

Il est rappelé que le collaborateur à temps partiel ou en forfait jours réduit bénéficie d’une priorité pour reprendre un emploi à temps complet ou lui permettant d’augmenter son taux d’emploi.

L’entreprise facilitera la mise en œuvre de cette disposition dès lors que l’activité le permettra.

Par ailleurs, ces modes d’organisation du temps de travail ne doivent pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Enfin, la charge de travail et les objectifs individuels du collaborateur sont adaptés à son taux d’emploi.

**Indicateur :** nombre de collaborateurs à temps partiel ou en forfait jours réduit au 31/12 par sexe.

**10.6. Aménagement des plages horaires.**

Au regard de l’évolution des modes de transport et des contraintes de mobilité, les parties conviennent d’encourager l’aménagement des horaires d’entrée et de sortie des collaborateurs pour les postes et les activités qui le permettent, et notamment dans les sièges, en associant les représentants du personnel.

Cet aménagement peut notamment prendre la forme de la détermination d’une plage horaire fixe de présence et de plages horaires variables d’arrivée et de sortie.

**10.7. Proximité entre le domicile et les chantiers.**

Afin de permettre un meilleur équilibre entre l’activité professionnelle et la vie personnelle, et de limiter les temps de déplacement entre le domicile et le chantier, les affectations de chantier devront prendre en compte dans toute la mesure du possible l’éloignement et l’accessibilité des collaborateurs, toutes catégories confondues.

Lorsqu’un collaborateur est amené à exercer ses fonctions en grand déplacement, ce dernier devra être informé de son lieu de mission au moins 15 jours avant sa date d’affectation, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

De même, en cas de modification de la durée initiale de sa mission ou de prolongation ce dernier en sera informé dans un délai de 15 jours avant le terme ou la prolongation de sa mission, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

**10.8. Mobilité douce.**

Afin de limiter l’impact environnemental des déplacements, les parties souhaitent mettre en avant les dispositifs proposés tels que l’application Klaxit qui permet aux collaborateurs d’organiser du covoiturage pour leurs trajets quotidiens ou ponctuels ainsi que la prime Ecomobilité dont peuvent bénéficier les collaborateurs éligibles qui renoncent à l’attribution d’un véhicule de fonction.

De même, la mise en œuvre du forfait mobilité durable dans le cadre des négociations annuelles obligatoires des filiales est encouragée.

**10.9. Rentrée scolaire.**

Les collaborateurs concernés pourront bénéficier d’un aménagement d’horaire et de 2 heures d’absence rémunérée le jour de la rentrée scolaire pour les enfants jusqu’à l’entrée en classe de 6ème incluse.

Cet aménagement d’horaire sera établi avec un délai de prévenance de la hiérarchie d’une semaine.

**10.10. Suivi des collaborateurs pendant un congé « vie familiale ».**

Un entretien sera réalisé avant le départ du collaborateur. Cet entretien permet notamment d’organiser la gestion du poste du collaborateur pendant son absence, de faire un point sur les dossiers et les tâches en cours et d’anticiper les modalités de retour dans l’entreprise.

Afin de maintenir un lien avec l’entreprise, le supérieur hiérarchique pourra proposer au collaborateur de continuer à recevoir les communications du groupe et de la Branche pour être tenu informé des évolutions, actualités, postes à pourvoir …

Par ailleurs, chaque collaborateur absent pour exercer son droit parental (congé maternité/adoption et congé parental d’éducation à temps plein), pendant une durée au minimum de 3 mois, bénéficie d’un entretien de retour.

Cet entretien est organisé, si le collaborateur est d’accord, avant la reprise du travail. A défaut, il est organisé à l’issue du congé, dans la semaine suivant la reprise du travail. Il peut être mené conjointement avec les entretiens professionnels.

Cet entretien est organisé à l’initiative du responsable hiérarchique qui en fixera les modalités. Il peut être mené par ou en présence d’un membre du service des ressources humaines à la demande du collaborateur.

L’objectif de cet entretien est de préparer le retour du collaborateur à son poste et de faire le point sur d’éventuels besoins en formation.

Par ailleurs, les collaborateurs qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) bénéficient, à leur demande, d'un bilan de compétences pris en charge par l’entreprise dès lors qu'ils justifient d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption.

Il est également rappelé que les collaborateurs qui le souhaitent peuvent bénéficier d’un entretien carrière avec leur responsable ressources humaines.

**10.11. Congé paternité.**

L’égalité professionnelle repose également sur un équilibre, au sein du couple, des responsabilités liées à la parentalité.

Afin de favoriser cet équilibre, les parties souhaitent encourager la prise du congé paternité.

Ce congé est d’une durée maximale de 25 jours calendaires fractionnables (32 jours calendaires en cas de naissances multiples).

Il est pris en compte pour le calcul des droits liés à l’ancienneté.

Les 4 premiers jours sont obligatoires et accolés au congé de naissance d’une durée de 3 jours.

Le congé naissance de 3 jours est un congé rémunéré par l’entreprise.

En complément, à compter du 1er avril 2024, l’entreprise maintient dans le cadre de la subrogation et déduction faite des IJSS perçues, le salaire brut de base du collaborateur pendant la durée totale du congé paternité posé par le collaborateur (maximum 25 jours ou 32 jours calendaires), sous réserve de la déclaration du congé paternité à la Sécurité Sociale.

Cette mesure s’appliquera aux congés paternité qui débutent à compter de cette date. Les arrêts en cours au 1er avril 2024, ne sont pas concernés.

Le manager est invité à proposer un entretien au collaborateur afin d’évoquer la nouvelle paternité et les besoins éventuels liés à la conciliation vie professionnelle/vie familiale.

**Indicateur :** durée moyenne des congés paternité pris dans l’année.

**10.12. Congés pour enfant malade.**

La législation prévoit une autorisation d’absence d’une durée de 3 jours pour rester au chevet d’un enfant malade âgé de moins de 16 ans. Il est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Actuellement, ce congé est non rémunéré, mais il peut être imputé sur les droits acquis au titre des jours de « RTT » pour les ETAM/Cadres, ou de jours de modulation pour les compagnons.

Désormais, dans le but de faciliter la prise de ce congé, les parties conviennent, qu’afin de répondre à une urgence médicale, les collaborateurs parents d’un enfant âgé de moins de 16 ans, pourront poser un jour de RTT ou de modulation basse, sans délai de prévenance, sous réserve de produire un justificatif dans les 48 heures suivant l’évènement.

Par ailleurs, certaines filiales ont défini une prise en charge plus avantageuse de ces congés dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Compte tenu des disparités entre les régions et les filiales, il n’apparait pas opportun à ce stade de définir une règle commune dans la branche.

Cependant, les parties au présent accord souhaitent promouvoir ce dispositif et invitent les filiales à prendre des mesures visant à améliorer la prise en charge des congés pour enfant malade dans le cadre de leurs négociations annuelles obligatoires.

En parallèle, et à l’issue des négociations annuelles obligatoires, une étude sera menée avec les régions sur l’opportunité d’élargir le dispositif.

**10.13. Congés menstruels.**

Les collaboratrices souffrant de règles incapacitantes ou d’endométriose, bénéficient d’un congé supplémentaire rémunéré, sous réserve de l’évolution de la législation en la matière et de la prise en charge éventuelle par la sécurité sociale.

Ce congé sera d’une durée de 10 jours par an, à condition de fournir un justificatif médical deux fois par an ou une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Un accompagnement par le référent handicap pourra être mis en œuvre, pour les collaboratrices souffrant d’endométriose, à leur demande notamment en vue de la constitution d’un dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La collaboratrice pourra poser les jours de congé sans délai de prévenance, sous réserve d’en informer son manager.

**10.14. Dons de jours de repos.**

La direction s’engage à favoriser la mise en œuvre du don de jours de repos par tout collaborateur qui choisit de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre collaborateur de l'entreprise dans les situations suivantes :

* Collaborateur qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants et justifié par un certificat médical ;
* Collaborateur qui vient en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie à condition que cette personne soit : son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
* Collaborateur qui vient de perdre un enfant de moins de 25 ans ;
* Collaborateur ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, ce don leur permettant d'effectuer une période d'activité au sein de la réserve.

Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du collaborateur au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

Les parties rappellent que le don ne peut se faire qu’entre collaborateurs de la même entreprise, et que seuls les jours de RTT, la 5ème semaine de congés payés, les jours de fractionnement et les congés d’ancienneté peuvent faire l’objet d’un don.

Aussi, chaque entreprise fera une campagne d’information annuelle sur le dispositif du don de jours de repos.

Les modalités d’application du dispositif sont définies à l’annexe 2 du présent accord.

**10.15. Aidants familiaux.**

Les parties rappellent l’existence du congé de proche aidant et souhaitent en faciliter l’exercice.

Ainsi, les collaborateurs concernés pourront bénéficier à leur demande des dispositions suivantes :

* Fractionnement du congé ou mise en place à temps partiel pour maintenir la continuité de l’activité professionnelle ;
* Le télétravail sera privilégié si le poste le permet tout en conservant une part d’activité sur site pour maintenir le lien social avec l’entreprise ;
* Cumul de 4 semaines de congés payés ;
* Cumul possible avec le don de jour de repos prévu à l’article 10.14 pour limiter l’impact sur la rémunération du collaborateur aidant.

Des dispositions particulières sont également prévues dans l’accord Groupe du 7 février 2022 sur le télétravail.

De même, un accompagnement particulier est proposé par PRO BTP pour les collaborateurs des entreprises adhérentes et propose des mesures telles que :

* Un service d’écoute, d’orientation et de conseil « Conseil Autonomie » ;
* Une carte d’urgence de l’aidant pour une prise de relai en cas d’impossibilité de prendre en charge la personne accompagnée dans une situation d’urgence ;
* L’accès au service de relayage « Bulle d’air » ;
* L’accès aux cafés des aidants dans certaines villes pour rencontrer d’autres personnes en situation d’aidant et partager son expérience ;
* Des solutions d’hébergement temporaire ;
* Des aides financières pour faciliter le recours à des prestataires de services à la personne (CESU) ;
* Des financements de travaux pour aménager le domicile en cas de handicap ou de perte d’autonomie (pour le collaborateur ou la personne aidée) ;
* Un complément de rémunération pour les salariés en congé proche aidant bénéficiaires de l’AJPA versée par la CAF.

Les informations sur ces dispositifs et les contacts locaux sont disponibles sur le site <https://www.probtp.com/> , rubrique « Accompagner un proche dépendant ».

Enfin, l’Association française des aidants propose sur son site <https://www.aidants.fr/> des formations en ligne pour les aidants afin de mieux vivre leur rôle d’aidant.

**Indicateur :** nombre de congés proche aidant pris dans l’année.

## ARTICLE 11 : SUIVI DE L’ACCORD.

Le suivi de l’accord sera assuré par une commission composée de la manière suivante :

* Pour les élus, 8 membres à raison de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche, désignés parmi les membres du comité de branche. En cas d’impossibilité, les élus pourront se faire remplacer par un représentant de leur organisation syndicale et membre du Comité de branche.
* Du directeur des ressources humaines de la Branche assisté de 2 collaborateurs.
* D’un représentant de la fonction RH en charge de la diversité par direction régionale.

La Commission de suivi se réunira deux fois par an. Une réunion préparatoire d’une durée d’une demi-journée pourra être organisée la veille de la commission ou le jour de la commission avant la réunion.

Les travaux préparatoires à la réunion de cette commission seront à la charge de l'entreprise (temps passé – réunion – trajet).

La commission de suivi établira un compte rendu au comité de branche.

Le suivi de l’accord reposera sur le bilan annuel des indicateurs prévus dans le présent accord, sur les données du rapport annuel de la BDESE relatives à l’égalité entre les femmes et les hommes et les résultats de l’index sur l’égalité professionnelle.

**ARTICLE 12 : DUREE DE L’ACCORD.**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Les dispositions du présent accord sont applicables à la période couverte entre le 1er novembre 2023 et le 31 octobre 2027.

**ARTICLE 13 : ADHESION.**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre d’Eiffage Construction qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**ARTICLE 14 : REVISION DE L’ACCORD.**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail. Les demandes de révision devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l’ensemble des autres parties. La demande de révision devra obligatoirement être accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

La Direction et les organisations syndicales habilitées en application de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail se réuniront alors dans un délai de quatre mois à compter de la réception de cette demande afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un avenant de révision.

En cas de révision, l’avenant signé devra faire l’objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité que le présent accord.

A défaut d’un accord sur les modifications proposées dans un délai de 12 mois à compter de la notification, la demande de révision sera réputée caduque. Une même demande de révision, ou une demande tendant au même objet, ne pourra être présentée plus de deux fois au cours d’une même année.

Le présent accord ne pourra, en tout état de cause, faire l’objet d’une demande de révision avant l’expiration d’une période d’application de 12 mois à compter de sa date d’entrée en vigueur.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l’ouverture de discussions relatives à la mise en conformité du présent accord, notamment en cas de nouvelles prescriptions légales ou réglementaires ou de mise en demeure de la DREETS. La négociation et la signature d’un avenant seraient alors obligatoires.

**ARTICLE 15 : PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD.**

A l’issue de la procédure de signature, la direction notifie le présent accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives contre récépissé (L. 2231-5 du Code du travail).

L’accord signé et ses annexes sont adressés par voie électronique sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) à la DREETS du siège d’Eiffage Construction (78).

Dans le même temps, sera jointe une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, conformément aux dispositions de l’article L. 2231-5-1 et du décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs.

Conformément à l’article D. 2231-2 Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles en un exemplaire dès sa signature.

La Direction remettra un exemplaire du présent accord aux organisations syndicales représentatives, et une copie aux secrétaires des CSE d’Eiffage Construction.

Fait en 6 exemplaires à Vélizy, le 23 octobre 2023

**Pour Eiffage Construction**

**M. …………..**

**Pour la CFDTPour la CGT**

**M. …………… M. ……………**

**Pour la CFE-CGC Pour FO**

**M. ………….. M. ………………….**

**Annexe 1 : liste des indicateurs de suivi**

* Index égalité professionnelle.
* Sensibilisation et formation sur la diversité/sexisme : nombre de managers formés au 31/12.
* Taux de femmes en CDI/CDD/CDC par CSP au 31/12.
* Taux de femmes cadres en CDI/CDD/CDC au 31/12 sur les filières opérationnelles.
* Taux de femmes « ETAM chantier » en CDI/CDD/CDC au 31/12.
* Taux de femmes en contrat d’apprentissage et de professionnalisation par rapport à taux global de jeunes en contrats au 31/12.
* Taux de femmes embauchées à l’issue de leur contrat en alternance.
* Taux d’accès à la formation par sexe et par CSP.
* Taux de femmes dans les parcours Horizon Junior et Horizon confirmé.
* Taux de femmes cadres au TOP 200 au 31/12.
* Taux de promotion par CSP et par sexe au 31/12.
* Nombre de collaborateurs à temps partiel ou en forfait jours réduit au 31/12 par sexe.
* Durée moyenne des congés paternité pris dans l’année.
* Nombre de congés proche aidant pris dans l’année.

**Annexe 2 : modalités de mise en œuvre du don de jours de repos et modèle de formulaire « Loi Mathys » - don de jours de repos**

Dès lors qu’un salarié bénéficiaire se manifestera auprès du service ressources humaines, l’entreprise dispose d’un délai de 7 jours pour répondre. Le défaut de réponse dans ce délai équivaut à un refus de la demande.

En cas de pluralité de demandes, elles seront traitées par ordre d’arrivée au service des ressources humaines.

Le bénéficiaire n’est pas tenu de révéler l’identité, l’âge et la maladie de son enfant ou de son proche mais sera tenu de fournir aux services des ressources humaines un certificat attestant de la nécessaire présence soutenue du collaborateur ainsi que la durée prévisible de sa présence auprès de lui dans la mesure du possible.

En cas d’accord de l’entreprise, un appel au don sera mis en œuvre tout en respectant l’anonymat du donneur et du bénéficiaire.

Le collaborateur souhaitant faire un don se manifeste auprès du service des ressources humaines en lui adressant, dans un délai de 8 jours, un formulaire de don de jours de repos dûment complété et signé.

Le don de congés est limité à 5 jours par an et par collaborateur. Il est anonyme, volontaire et sans contrepartie.

Seuls les collaborateurs en CDI peuvent renoncer à leurs jours de congés au profit d’un collaborateur sans condition d’ancienneté, sous réserve qu’ils aient déjà pu acquérir des jours de repos.

Le collaborateur qui bénéficie du don conserve sa rémunération pendant son absence.

Les jours sont pris de manière consécutive ou fractionnée selon l’avis médical et uniquement par journée entière en accord avec la hiérarchie pour tenir compte des contraintes d’organisation du service ou du chantier.

Les jours sont pris sur une période maximale de 12 mois glissants.

Toutes les périodes d’absence sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour le calcul des droits liés à l’ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

**« Loi Mathys »**

**FORMULAIRE DE DON DE JOURS DE REPOS**

***(à compléter et à remettre à votre service Ressources Humaines)***

Suite à l’appel au don de jours de repos initié par l’entreprise**,** je soussigné(e) :

**Nom** : ……………………………………………………………………………………………………………………….

**Prénom** : .…………………….…………………………………………………………………………………………….

**Service : ……………………………………………………………………………………………………………**

Déclare vouloir donner au titre du compte solidaire « Loi Mathys » mes jours de repos suivants (maximum 5 jours par an) :

* RTT  Nombre : …………….
* Congés payés – 5ème semaine Nombre : …………….
* Congés pour ancienneté  Nombre : …………….
* Congés de fractionnement Nombre : …………….

Je reconnais avoir pris connaissance du fait que mon don est **anonyme, définitif et sans contrepartie.**

Fait à « Ville », le

**Signature de l'intéressé(e) :**

**Annexe 3 : liste des critères de discrimination**

****

**Annexe 4 : liste des sociétés**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Société** | **n° RCS** | **Siège social** |
| EIFFAGE CONSTRUCTION | 552 000 762 | 11, place de l'Europe 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY |
| E.C.G.D. | 378 627 343 | 11, place de l'Europe 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION INDUSTRIES | 505 180 919 | 30 rue de l’Abbé Lelièvre – 72130 FRESNAY SUR SARTHE |
| EIFFAGE CONSTRUCTION MATERIEL | 428 568 174 | 11, place de l'Europe 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION SAVARE | 843 745 761 | Route de Saint-Pierre sur Dives - 14370 Moult-Chicheboville |
| EIFFAGE CONSTRUCTION AMELIORATION DE L'HABITAT | 808 698 914 | 19, rue Mozart 92110 CLICHY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION BOIS | 830 501 953 | 11 place de l’Europe – 78140 VELIZY VILLACOUBLAY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION EQUIPEMENTS | 403 291 586 | 19, rue Mozart 92110 CLICHY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION HABITAT | 408 063 436 | 19, rue Mozart 92110 CLICHY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION ILE DE FRANCE | 791 193 832 | 11, place de l'Europe 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION RESIDENTIEL | 389 625 278 | 23, avenue Carnot - 91300 MASSY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION TERTIAIRE | 791 308 836 | 17 à 19, rue Delarivière Lefoulon 92800 PUTEAUX |
| SOCIETE NOUVELLE PRADEAU MORIN | 808 698 880 | 23 à 31, rue Delarivière Lefoulon 92800 PUTEAUX |
| EIFFAGE CONSTRUCTION GRANDS PROJETS | 791 261 399 | 6, avenue Morane Saulnier 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION HAUTE NORMANDIE | 403 294 283 | 6, rue Jean Rostand 76140 LE PETIT QUEVILLY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION NORD PAS DE CALAIS | 407 904 374 | 2A, rue de l’Espoir 59260 LEZENNES |
| EIFFAGE CONSTRUCTION PICARDIE | 407 682 020 | 2Q, Chemin d'Armancourt 60200 COMPIEGNE |
| EIFFAGE CONSTRUCTION ALPES DAUPHINE | 799 374 079 | 60, rue des Berges - Immeuble Tramontane 38000 GRENOBLE |
| EIFFAGE CONSTRUCTION AUVERGNE | 328 779 509 | 7-9, rue Cataroux - Atrium Republique 63000 CLERMONT FERRAND |
| EIFFAGE CONSTRUCTION CENTRE EST | 350 917 662 | 3, rue Hrant Dink 69002 LYON |
| EIFFAGE CONSTRUCTION CONFLUENCES | 303 954 002 | 3, rue Hrant Dink 69002 LYON |
| EIFFAGE CONSTRUCTION REHABILITATION CENTRE EST | 799 374 145 | 3, rue Hrant Dink 69002 LYON |
| EIFFAGE CONSTRUCTION RHONE LOIRE | 799 374 178 | 3, rue Hrant Dink 69002 LYON |
| GENIE CIVIL INDUSTRIEL | 300 758 653 | 16, rue du Puits Lacroix - ZI MOLINA 42650 ST JEAN BONNEFONDS |
| EIFFAGE CONSTRUCTION LORRAINE | 311 962 443 | 11, avenue du Rhin - 54320 MAXEVILLE |
| EIFFAGE CONSTRUCTION ALSACE | 578 505 463 | 6 Allée de l’Euro, 67205 Oberhausbergen |
| EIFFAGE CONSTRUCTION BOURGOGNE FRANCHE COMTE | 015 451 412 | 4, rue Lavoisier 21600 LONGVIC |
| EIFFAGE CONSTRUCTION CHAMPAGNE ARDENNE | 500 704 820 | 4 rue Jules Méline – 51430 BEZANNES |
| EIFFAGE CONSTRUCTION BASSE NORMANDIE | 775 699 846 | 2 rue des Mouettes – 14000 CAEN |
| EIFFAGE CONSTRUCTION BRETAGNE | 316 137 959 | 24 rue du Bourg Nouveau 35000 RENNES |
| EIFFAGE CONSTRUCTION CENTRE | 391 905 486 | 5, rue Claude Lewy 45000 ORLEANS |
| EIFFAGE CONSTRUCTION PAYS DE LOIRE | 321 163 768 | 11, route de Gachet 44300 NANTES |
| EIFFAGE CONSTRUCTION MIDI PYRENEES | 328 695 119 | 1, rue du lieutenant Guy Dedieu 31300 TOULOUSE |
| EIFFAGE CONSTRUCTION LANGUEDOC ROUSSILLON | 745 620 476 | 671 rue du Mas de Verchant  HALL B - CS 60150  34173 CASTELNAU LE LEZ CEDEX |
| EIFFAGE CONSTRUCTION NORD AQUITAINE | 328 833 546 | 5, place Ravezies - CS 60237 - 33042 BORDEAUX |
| EIFFAGE CONSTRUCTION SUD AQUITAINE | 096 280 557 | 2B, rue de Lamouly 64600 ANGLET |
| SOCAMIP | 402 185 730 | 4 rue Bernard Lathière 87000 LIMOGES |
| EIFFAGE CONSTRUCTION POITOU CHARENTES | 329 034 391 | 8, Route de la Rochelle 79000 BESSINES |
| EIFFAGE CONSTRUCTION LIMOUSIN | 761 500 420 | 4 rue Bernard Lathière 87000 LIMOGES |
| B3 ECODESIGN | 528 985 237 | La Janais - 35131 CHARTRES DE BRETAGNE |
| HEXAGONE TRANSACTION IMMOBILIER | 382574671 | 11 place de l’Europe – 78140 VELIZY VILLACOUBLAY |
| EIFFAGE CONSTRUCTION SUD EST | 353 286 065 | 7, rue du Devoir - CS 30510 - 13344 MARSEILLE Cedex 15 |