

ACCORD DU 19 DECEMBRE 2013 RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AU SEIN D'EIFFAGE ENERGIE TRANSPORT & DISTRIBUTION

Entre

La société Eiffage Energie Transport & Distribution Société par Actions Simplifiées au capital de 9 034 050 euros, code APE 4321 A, dont le siège est situé RD937 62131 VERQUIN, représentée par Monsieur Patrice HERMANT Directeur

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise représentées respectivement par leur délégué syndical,

M. Francis MICHELET Pour le syndicat CFDT

M. Lino SPANDRIO Pour le syndicat CGT

M. Yves DUROT Pour le syndicat FO

M. Laurent ALMENDROS Pour le syndicat CFTC

Pour le syndicat CFE-CGC invité mais non représenté.

D'autres part

Il est conclu le présent accord relatif au contrat de génération en application des dispositions des articles L 5121-11 du code du travail.

PREAMBULE

Lorsque des dates de mise en place d'action ne sont pas précisées, ces dernières ont été indiquées lors de la signature des différents plans d'action en vigueur au sein Eiffage Energie Transport & Distribution (Plan d'action emploi des seniors, Plan égalité professionnelle Femme – Homme).

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés effectué en 2013 sur les années 2010, 2011 et 2012.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

ARTICLE 2 – TRANCHES D'AGES DES JEUNES ET DES SENIORS CONCERNES

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes de – de 26 ans
- les salariés de + de 45 ans

ARTICLE 3 – ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

3.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

L'entreprise se fixe comme objectif d'embaucher 10 % de jeunes salariés âgés de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée dans le total des embauches effectuées pendant la durée de l'accord.

L'atteinte de cet objectif sera mesurée chaque année en fin d'exercice.

3.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

3.2.1 – Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

L'entreprise met en place, pour tous les jeunes embauchés un parcours d'entrée dans l'entreprise. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Pour faciliter l'intégration du jeune dans l'entreprise, un message de présentation sera envoyé à l'ensemble du personnel ou affiché dans l'entreprise le jour de son arrivée. Il sera présenté à son équipe et à ses principaux interlocuteurs. Une description précise de son poste lui sera remise et expliquée par son responsable hiérarchique.

Une présentation synthétique et pédagogique des différents services sera proposée au jeune embauché.

Cette action sera finalisée au premier trimestre 2014.

3.2.2 – Mise en place d'un référent : Le hiérarchique

Son hiérarchique, qui sera le référent du jeune, l'accompagnera pour l'aider à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Ce rôle de référent ne doit pas être confondu avec celui de tuteur.

La prise en charge relationnelle du jeune embauché est fondamentale. Ce dernier doit pouvoir échanger et développer des relations de confiance.

Le référent sera chargé d'accompagner le jeune pendant toute sa période d'intégration, de l'aider à « décoder » l'entreprise, de lui apporter des réponses aux questions qu'il peut se poser ou, l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre.

En tant que hiérarchique du jeune, il devra identifier les difficultés rencontrées par ce dernier afin de mettre des actions en place pour les régler et planifier des objectifs de progression.

Si le hiérarchique devait suivre plus de 2 jeunes embauchés sur une même période, il devra en référer à son N+1 afin de nommer un référent qui devra réaliser les mêmes missions que celles décrites ci-dessus.

L'entreprise s'engage à ce que ce salarié référent dispose du temps nécessaire pour se former et exercer les fonctions de référent.

Un document appelé « fiche de suivi recrutement » sera mis en place et permettra de suivre chaque jeune embauché. Cette fiche sera élaborée par le service des Ressources Humaines d'Eiffage Energie Transport & Distribution avant la fin du premier semestre 2014. Le fonctionnement de cette « fiche » sera également arrêté durant son élaboration.

Une évaluation sur la mise en place de cette fiche et la pertinence de cette dernière dans le cadre de l'amélioration de l'insertion des jeunes sera réalisée fin 2014.

3.3 – Recours à l’alternance et aux stages

L’entreprise s’engage à favoriser le recours à des contrats d’apprentissage et de professionnalisation ou autres contrats par le biais du Groupement Employeur pour l’Insertion et la Qualification (G.E.I.Q.). Eiffage Energie Transport & Distribution considère le recours à l’alternance comme un vivier de futurs embauchés et souhaite ainsi tendre au sein de ses effectifs à 5% d’embauche en alternance au regard de son effectif total.

L’ensemble de ces jeunes sera accompagné dans l’entreprise par un tuteur.

La Branche EIFFAGE ENERGIE ayant développé des partenariats avec des écoles, l’entreprise s’engage à proposer au moins 3 stages par an à des jeunes de ces écoles.

Les jeunes en contrat d’alternance ou en stage se verront remettre, à leur arrivée, une information sur l’entreprise et les fonctions qu’ils occuperont. Un livret d’accueil leur sera remis.

Les stagiaires bénéficieront d’un encadrement assuré par leur maître de stage qui sera leur interlocuteur. Les maîtres de stage ne seraient être confondus avec les tuteurs. Leur formation sera assurée par l’école dont est issu le stagiaire.

3.4 – Moyens matériels mis à la disposition du jeune pour faciliter l’accès à l’emploi

Afin de permettre aux jeunes actifs de moins de 26 ans de faire face aux frais divers liés à l’emploi, l’entreprise remboursera, dans les conditions prévues par la Négociation Annuelle Obligatoire de l’entreprise, 100% du coût des titres de transport en commun collectif.

Le référent logement de la filiale, regardera avec le jeune, les possibilités d’aides offertes par les différents collecteurs dans le cadre d’action logement (location d’appartement, aide au loyer, avance LOCA PASS etc...)

ARTICLE 4 – ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES SALARIES AGES

Afin de répondre aux objectifs issus de la loi de financement de la sécurité sociale pour l’année 2009, il a été mis en place, par un plan d’actions signé le 11 décembre 2009, une gestion active des âges autour d’objectifs concrets et quantifiés au sein d’Eiffage Energie et de ses filiales.

Cette gestion active des âges est reprise dans le cadre du contrat de génération.

4.1 – objectif chiffré en matière de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Au sein d’Eiffage Energie Transport & Distribution, les embauches s’opèrent au regard des caractéristiques du poste à pourvoir, par application de critères objectifs tels que l’expérience et les compétences, indépendamment de l’âge des candidats. Au-delà du rappel de ces principes, Eiffage Energie Transport & Distribution souhaite poursuivre ces actions en faveur du recrutement des personnes seniors.

Objectif global chiffré : Considérant que le recrutement est un élément important dans la politique d'égalité des âges, Eiffage Energie Transport & Distribution poursuivra les efforts réalisés en faveur de l'emploi des seniors à travers le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus à hauteur d'au moins 5 % des recrutements en CDI réalisés en moyenne sur la période du présent accord.

Indicateur : Suivi annuel des recrutements par tranche d'âge (- de 50 ans / 50 ans et plus) et par catégorie socio-professionnelle.

4.2 – Dispositions favorables au maintien dans l'emploi

Au-delà des objectifs en matière de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, une politique active et volontariste en matière d'emploi des seniors s'appuie nécessairement sur des objectifs concrets en faveur du maintien dans l'emploi.

Trois domaines d'action sont, à cet égard, considérés comme déterminants afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

4.2.1 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

a - Mise en place d'un entretien de carrière

L'entretien de carrière a pour objectif d'engager une réflexion plus prospective sur les possibilités d'évolution professionnelle du salarié, au cours de sa deuxième partie de carrière, en fonction de l'expérience et des compétences acquises, de ses souhaits et des perspectives d'emploi dans l'entreprise.

Eiffage Energie Transport & Distribution se donne pour objectif de développer ce type d'entretien pour les salariés âgés de 45 ans et plus, dans le prolongement des entretiens individuels.

Le support de l'entretien de carrière sera commun à l'ensemble du personnel d'Eiffage Energie Transport & Distribution.

Indicateur : Nombre par an de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de carrière.

b - Accompagner l'encadrement dans la conduite des entretiens de carrière à travers la réalisation et distribution d'un guide

Un guide méthodologique sur la conduite des entretiens de carrière a été réalisé et remis aux managers amenés à conduire ce type d'entretiens.

Objectif chiffré : 100% des managers amenés à conduire des entretiens de carrière bénéficieront de la distribution d'un guide sur la conduite de ces entretiens.

Indicateur : Nombre par an de guides sur la conduite des entretiens de carrière diffusés auprès des managers.

c - Mettre en place des référents chargés de la gestion des seniors

Un référent chargé de la gestion des seniors sera mis en place dans la filiale afin de coordonner les actions prévues en faveur de l'emploi des seniors.

Ainsi, le référent chargé de la gestion des seniors sera d'une part destinataire des supports d'entretien de carrière et d'autre part chargés de leur analyse.

Indicateur : nom du référent seniors

4.2.2 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

a- Maintenir l'accès à la formation des salariés âgés de 50 ans et plus

La formation est un levier important dans le maintien de l'employabilité. Dans le cadre des objectifs du plan de formation, il convient de maintenir, tout au long de la vie professionnelle, le niveau d'accès aux stages proposés.

Objectif chiffré : Le taux d'accès à la formation des salariés de 50 ans et plus sera maintenu à un niveau équivalent au taux d'accès à la formation de l'ensemble des salariés.

Indicateur : Suivi annuel des taux d'accès à la formation par tranche d'âge.

b- Faciliter l'accès des salariés de 45 ans et plus au bilan de compétences

Afin d'encourager ou de faciliter la définition de leur projet professionnel, les salariés pourront, bénéficier à leur initiative et à compter de leur 45^{ème} anniversaire, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences, pour une durée maximale de 24 heures.

Ce dispositif sera mis en œuvre dans le cadre :

- soit d'une prise en charge au titre du Congé de Bilan de compétences, le choix de l'organisme se faisant par le salarié sur une liste d'organismes référencés par le Fongecif,
- soit, en cas de refus du Fongecif, d'une prise en charge par l'entreprise dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Objectif chiffré : En cas de refus par le Fongecif de la prise en charge, 100 % des bilans de compétences demandés par les salariés éligibles au dispositif seront pris en charge par l'entreprise et réalisés dans le cadre du DIF.

Indicateurs : Nombre par an de bilan de compétences demandés par les salariés âgés de 45 ans et plus.

Nombre par an de bilan de compétences pris en charge par l'entreprise pour les salariés éligibles au dispositif ci-dessus présenté.

4.2.3. Aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite :

a - Organisation des temps de repos dans le cadre de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 31 janvier 2007

- *Pour les personnels sédentaires âgés de plus de 57 ans :*

Sous réserve que le nombre de jours acquis soit suffisant, un cumul de 5 jours de R.T.T. sera possible.

Pour se faire, le salarié concerné devra déposer une feuille de congé au moins un mois avant la prise dudit congé.

Cette mesure sera applicable à compter du 1 janvier 2014.

- *Pour les personnels non sédentaires âgés de plus de 57 ans*

Lorsque le compteur individuel du salarié le permettra, il pourra poser une semaine appelée semaine « 0 » par année de référence (1^{er} mai année N au 30 avril année N+1) durant les périodes hautes, c'est-à-dire des semaines de 40 ou 44 heures.

Pour bénéficier de cet aménagement, les salariés devront en faire la demande au moins un mois avant la prise effective de cette semaine par le biais du formulaire de demande de congé.

Cette mesure rentrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2014.

Indicateur : Nombre de personnes bénéficiant du dispositif sur nombre de personnes pouvant en bénéficier.

b- Accompagner les passages à temps partiel

Deux dispositifs, distincts et/ou complémentaires, sont mis en place :

- Pour les salariés de 57 ans et plus, qui décideraient de passer à temps partiel, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire peuvent être calculées, à la demande du salarié, sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Si tel est le choix du salarié, l'entreprise prendra en charge, quant à elle, le surplus de cotisations patronales.

Par ailleurs, la période d'activité à temps partiel, précédant la retraite, sera neutralisée pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite, dans la limite de 3 ans.

- Pour les salariés de 63 ans et plus, qui décideraient de passer à temps partiel ou poursuivraient leur activité à temps partiel (dès lors qu'ils auraient diminué leur durée de travail après leur 57^{ème} anniversaire) à hauteur de 80 % de la durée du travail, l'entreprise s'engage à rémunérer cette activité à temps partiel à hauteur de 90 % de leur ancien salaire brut de base, jusqu'à la date anniversaire de leur 65 ans.

La mise en place de ce dispositif est conditionnée par la mise en place d'un avenant au contrat de travail qui fera suite à une demande écrite adressée au Service des Ressources Humaines en lettre recommandée avec accusé de réception. Tout aménagement mis en place sera irrévocable jusqu'au 30 avril suivant la date de mise en place. Lorsqu'un salarié désire revenir à temps complet, il devra en

informer le service des Ressources Humaines avant le 31 mars. Si aucune demande n'est reçue à cette date, une tacite reconduction sera appliquée jusqu'à l'âge de 65 ans.

Pour les personnels non sédentaires, cette mesure se réalisera par la prise de semaines entières de repos en récupérant les journées réalisées sur les semaines précédentes. Dans ce cadre, la durée du temps de travail hebdomadaire est déterminée sur la base de 28 heures par semaine en moyenne lisée sur la période du 1^{er} mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1.

Objectif chiffré : L'entreprise respectera les engagements souscrits à l'article 4.2.3. pour 100 % des salariés concernés et entrés dans le dispositif présenté.

Indicateurs : Nombre par an de salariés âgés de 57 ans et plus ainsi que de salariés âgés de 63 ans et plus passant à temps partiel.
Nombre de départ ou mise à la retraite ayant donné lieu à la neutralisation de la période d'activité à temps partiel dans le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

c- Préparer à la retraite

Un module de formation "*préparation à la retraite*" pouvant être suivi dans le cadre du DIF a été mis en place en interne au sein d'Eiffage Energie.

Ce module de formation visera d'une part à rappeler aux salariés les évolutions législatives et conventionnelles en la matière et d'autre part à les informer sur la manière dont ils peuvent préparer et vivre leur retraite.

Indicateur : Nombre par an de salarié ayant suivi le module de formation "*préparation à la retraite*".

4.2.4 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

a - Mise en place d'un accord ou d'un plan d'action pénibilité

Eiffage Energie Transport & Distribution n'étant pas soumis à l'obligation de mettre en place un accord sur la pénibilité au regard de l'effectif impacté, a décidé de rédiger un plan d'action et ce avant la fin du second trimestre 2014. Ainsi, l'entreprise dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail, s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles pour l'ensemble de ses salariés et plus particulièrement pour les salariés âgés d'au moins 45 ans. Un suivi renforcé réalisé par les médecins du travail sera mis en place pour les postes les plus exposés. Un protocole médical pour les monteurs du département Lignes est en cours d'élaboration par les médecins du travail (4 médecins concernés) avec pour objectif de finaliser ce dernier fin 2014.

b- Mise en place des temps de récupération pour les monteurs du département lignes

Dans le cadre de la réduction de la pénibilité des postes de travail, les monteurs du département lignes âgés de 57 ans et plus, pourront bénéficier d'une journée complémentaire de repos rémunérée par quinzaine. Ce dispositif s'applique tout au long de l'année dès que le calendrier alterne une semaine de 5 jours avec une semaine de 4 jours. Cette réduction ne s'appliquera pas lors de la réalisation de

semaine à 4 jours. Cette journée sera obligatoirement prise sur la semaine précédant le retour périodique en étant accolée à ce dernier.

Cette mesure ne pourra être cumulée avec l'aménagement du temps de travail prévu à l'article 4.2.3. b.

Le salarié intéressé par cette mesure devra en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au service Ressources Humaines. Un avenant au contrat de travail sera établi et la mise en place du dispositif sera effective à compter du mois suivant la date de réception de l'avenant signé par le salarié. Tout aménagement mis en place sera irrévocable jusqu'au 30 avril suivant la date de mise en place. Lorsqu'un salarié désire revenir à temps complet, il devra en informer le service des Ressources Humaines avant le 31 mars. Si aucune demande n'est reçue à cette date, une tacite reconduction sera appliquée.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} mai 2014.

Indicateur : Nombre de personnes bénéficiant du dispositif sur nombre de personnes pouvant en bénéficier.

ARTICLE 5 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission des savoirs et des compétences est indispensable pour assurer la pérennité d'Eiffage Energie Transport & Distribution.

Ainsi trois processus pour assurer cette transmission dans les deux sens, du senior vers le jeune et inversement sont mis en place :

- un suivi renforcé de l'accueil et durant la première année d'entreprise,
- la mise en place des tuteurs pour tous les jeunes en contrat d'alternance,
- la nomination de maître de stage pour l'ensemble des stagiaires.

Le tuteur peut être différent du hiérarchique. Sa désignation après avoir fait acte de candidature, doit être réalisée en fonction de ses compétences, de sa capacité à transmettre son savoir et inversement, et de son implication.

Pour assurer l'efficacité du dispositif concernant la mise en place des tuteurs, Eiffage Energie Transport & Distribution :

- mettra en place une formation pour l'ensemble des tuteurs. Cette dernière aura pour objectif d'expliquer le rôle et les missions attendus d'un tuteur et le processus de suivi du jeune durant tout son parcours professionnel au sein de notre entreprise,
- s'engage à sensibiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique à donner le temps nécessaire à la bonne réalisation de la mission,
- donnera une prime de 400 € à la fin de la mission de tutorat si les différents éléments de suivi du jeune sont effectivement remontés, si le contrat est porté à son terme et si le parcours de formation a été suivi par le tuteur.

Comme pour les nouveaux embauchés, la place du hiérarchique est fondamentale dans le suivi et l'accompagnement mais aussi pour aider le tuteur dans la mission qui lui est confiée.

Par ces dispositifs, l'entreprise met en place des binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat.

En effet, ces salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité à l'entreprise, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui lui sont indispensables, de pouvoir en disposer après le départ en retraite des salariés.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies etc...).

Ce type de dispositif croisé, présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenues tant par les jeunes que par les salariés expérimentés.

L'entreprise s'engage à mettre en place pour tous les jeunes en contrat d'apprentissage un tuteur et un collaborateur « référent » (cf § 3.2.2) pour les jeunes embauchés (C.D.I. et C.D.D.) afin d'améliorer les échanges de compétences entre des salariés expérimentés âgés et des jeunes.

De plus, l'entreprise organisera les équipes de travail en prenant soin d'associer des salariés expérimentés âgés et des jeunes pour que le passage des savoirs se réalise au quotidien.

Indicateur : Nombre de jeunes en contrat d'apprentissage. Nombre de tuteurs par âge et C.S.P.

ARTICLE 6 : EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus du plan d'action du 1^{er} janvier 2012 et de développer la mixité des emplois lorsque cela est possible.

6.1 – Embauche

A ce jour comme le prévoit le plan d'action cité ci-dessus, toutes les offres d'emploi sont aussi bien ouvertes aux femmes qu'aux hommes. Afin de mesurer l'impact sur la mixité des candidatures, à compter du 1^{er} janvier 2014, pour toute offre d'emploi qu'elle soit diffusée en interne ou en externe, le nombre de CV reçu par sexe sera comptabilisé pour chaque annonce.

Pour les emplois dans lesquels un important déséquilibre pourrait être constaté dans l'entreprise, Eiffage Energie Transport & Distribution s'engage à ce que la part respective des femmes et des hommes recrutés en externe, à qualification, compétences et expériences équivalentes, atteigne une répartition femmes/hommes au moins égale à celle des taux de sortie des filières de formation dans lesquelles l'entreprise recrute.

Les indicateurs de suivi qui seront analysés annuellement sont :

- Taux de l'effectif féminin en CDI
- Taux de progression de l'effectif femmes / hommes
- Taux d'embauche des femmes en CDI par rapport au nombre de femmes diplômées des formations dans lesquelles Eiffage Energie recrute

6.2 – Formation

La formation professionnelle, vecteur de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise.

6.2.1 - Accès identique à la formation professionnelle

Afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences, Eiffage Energie Transport & Distribution veillera à ce que les moyens de formation apportés aux ouvriers, ETAM et cadres, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition, par catégorie socio-professionnelle, entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.

6.2.2 - Organisation et aménagement des formations

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de suivre des actions de formation, notamment lorsque ceux-ci ont des charges familiales importantes, Eiffage Energie Transport et Distribution continuera d'améliorer l'accessibilité aux formations, en veillant à ce que ces dernières soient organisées, dans la mesure du possible, en sessions de courte durée et à ce qu'elles s'effectuent au plus près du lieu de travail du salarié.

Dans la mesure du possible et lorsque l'organisation du travail le permet (disponibilité, matériel mis à disposition...), la formation à distance de type WebEx (*conférence téléphonique avec partage, sur chaque ordinateur des participants, des mêmes données que l'animateur*) ou e-learning (*formation à distance par l'utilisation des nouvelles technologies multimédias*) sera privilégiée pour les formations qui s'y prêtent.

6.2.3.- Formation et suspension du contrat de travail

Afin de faciliter la reprise du travail suite à un congé parental d'éducation à temps complet d'un an ou plus, un entretien de pré-reprise d'activité est proposé par le service des Ressources Humaines avant la reprise du travail des collaborateurs concernés. Cette proposition sera mentionnée dans le courrier de réponse à une telle demande de congé.

Cet entretien de pré-reprise d'activité se réalisera au plus tard dans les 3 mois précédant le retour envisagé de l'intéressé et sera organisé à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Cet entretien, sera l'occasion, pour les femmes et les hommes ayant suspendu temporairement leur activité professionnelle, de faire le point sur leur affectation possible et sur les éventuels besoins de formation nécessaires à une reprise de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

6.2.4- Droit individuel à la formation (DIF)

Conformément à l'article L 6323-2 du Code du travail, il est rappelé que la période d'absence due à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est intégrée dans le calcul des droits des salariés au DIF.

6.2.5- Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi analysés annuellement sont :

- Nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle
- Pourcentage du personnel féminin participant aux stages CREF
- Pourcentage de réalisation d'un entretien au retour d'un congé parental d'éducation

ARTICLE 7 : MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

Afin de suivre la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositions, l'entreprise informera annuellement les instances suivantes.

- **Comité d'Etablissement**
- **CHSCT**

Un bilan annuel sera réalisé et présenté Comité d'Etablissement et au CHSCT. Il déclinera les indicateurs de suivi définis dans le présent accord.

ARTICLE 8 : DATE DE PRISE D'EFFET - DURÉE

Le présent accord prendra effet, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la DIRECCTE, pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme.

Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle effectué par la DIRECCTE conduit à un avis défavorable.

ARTICLE 9 : DÉPÔT ET PUBLICITE

9.1 - Publicité auprès des salariés

Cet accord sera disponible pour tous les salariés auprès de leur manager. Les salariés seront informés de cette disposition par une information qui sera relayé lors des réunions de service et par voie d'affichage. Cette action sera réalisée durant le 1^{er} trimestre 2014.

9.2 - Dépôt

Conformément aux articles aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Béthune et de la DIRECCTE de Arras.

Conformément à l'article L 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Fait à Verquin le 19 décembre 2013 en 6 exemplaires.

Pour la Société Eiffage Energie Transport & Distribution

Patrice HERMANT

Directeur

Pour les organisations syndicales de la société Eiffage Energie Transport et Distribution :

Le syndicat C.F.D.T., représenté par M MICHELET Francis en sa qualité de représentant au sens de l'article L 2232-32 du Code du Travail



Le syndicat C.F.T.C., représenté par M ALMENDROS Laurent en sa qualité de représentant au sens de l'article L 2232-32 du Code du Travail



Le syndicat C.G.T., représenté par M. SPANDRIO Lino en sa qualité de représentant au sens de l'article L 2232-32 du Code du Travail



Le syndicat F.O., représenté par M DUROT Yves Patrick en sa qualité de représentant au sens de l'article L 2232-32 du Code du Travail



Le syndicat C.F.E / C.G.C., invité mais non représenté

