

Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE) de Bouygues Bâtiment International

Entre les soussignés :

La Société **Bouygues Bâtiment International**, Société par actions simplifiée au capital de 25 022 613 €, dont le siège social est situé au 1 avenue Eugène Freyssinet – 78280 Guyancourt

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous, prises en la personne de leur représentant mandaté,

- L'organisation syndicale F.O.,
- L'organisation syndicale C.F.T.C.,

d'autre part.



INTERNATIONAL

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des ordonnances du 23 septembre et du 20 décembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, précisées par le décret du 29 décembre 2017 relatif au Comité Social et Economique (CSE).

Les parties rappellent que ces textes prévoient la disparition des trois instances représentatives du personnel actuellement en place ; le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail au profit d'une instance unique : le Comité Social et Economique.

Conformément aux dispositions des ordonnances et décrets dits « Macron », cet accord a vocation à déterminer les modalités de mise en place et de fonctionnement du Comité Social et Economique de la société Bouygues Bâtiment International.

Ainsi, les dispositions précisées ci-après trouveront à s'appliquer à l'issue des renouvellements des Instances Représentatives du Personnel visées au sein de Bouygues Bâtiment International.

EN CONSEQUENCE, IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE 1 - MODALITES DE MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 1 - Périmètre de mise en place du Comité Social et Economique

Les parties conviennent que la société Bouygues Bâtiment International ne comporte pas d'établissements distincts en France.

En conséquence, il sera procédé à l'élection d'un Comité Social et Economique unique au sein de ladite société.

Article 2 - Durée des mandats

Conformément aux dispositions légales, les membres du Comité Social et Economique de Bouygues Bâtiment International sont élus pour une durée de 4 ans à compter du lendemain du jour de la proclamation des résultats.

Article 3 - Vote électronique

Un accord sur le vote électronique a été signé au sein de la société Bouygues Bâtiment International le 3 août 2018.

Les prochaines élections des membres du Comité Social et Economique se feront donc par voie électronique, conformément aux dispositions de l'accord précité.

TITRE 2 - MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 1 - Attributions du Comité Social et Economique

En application des dispositions de l'article L. 2312-8 et suivants du Code du travail, le Comité Social et Economique exerce les attributions des anciennes instances CE, DP et CHSCT de la façon suivante :

- **S'agissant des attributions de l'ancien Comité d'Entreprise**

- Le CSE assure notamment l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il est ainsi informé et/ou consulté sur les sujets concernant la marche générale de l'entreprise.
- Le CSE gère les Activités Sociales et Culturelles de l'entreprise.

- **S'agissant des attributions des anciens Délégués du Personnel**

- Le CSE présente notamment les réclamations individuelles et collectives à l'employeur,
- Le CSE peut être consulté sur des problématiques spécifiques (inaptitude ...).

- **S'agissant des attributions de l'ancien Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**

Le CSE, en partenariat avec la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, notamment :

- contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des collaborateurs, veille au respect des prescriptions législatives et réglementaires et à la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées,
- contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels,
- analyse les conditions de travail et les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les collaborateurs.

Le Comité Social et Economique est doté de la personnalité civile.

Article 2 - Composition du Comité Social et Economique

2.1 - Présidence du Comité Social et Economique

Le Comité Social et Economique est présidé par l'employeur ou son représentant dûment mandaté à cet effet. Il peut se faire assister de trois personnes de son choix.

2.2 - Bureau du Comité Social et Economique

a. Secrétaire et secrétaire adjoint(e)

Le **secrétaire** est obligatoirement désigné parmi les membres titulaires du Comité Social et Economique.

Le secrétaire est secondé par un **secrétaire adjoint** qui le remplace automatiquement en cas de défaillance momentanée, notamment pour l'élaboration de l'ordre du jour. Le secrétaire adjoint peut être désigné parmi les membres élus du Comité Social et Economique (titulaires ou suppléants).

De même, en l'absence, au cours d'une réunion, du secrétaire titulaire et de son adjoint, un secrétaire de séance peut être désigné.

b. Trésorier(e) et trésorier adjoint(e)

Le **trésorier** est désigné parmi les **membres élus titulaires** du Comité Social et Economique. Le trésorier est responsable de la tenue des comptes du Comité Social et Economique. Il procède aux opérations financières décidées par celui-ci, perçoit les sommes dues au Comité Social et Economique, est responsable des fonds ainsi perçus.

Un trésorier adjoint est choisi parmi les membres élus titulaires ou suppléants. Il assiste le trésorier dans ses fonctions. En cas d'indisponibilité du trésorier, il occupe le poste de trésorier et se charge des affaires courantes.

c. Modalités de désignation des membres du bureau

Les désignations précitées se font à la majorité simple des voix des membres titulaires présents, à défaut des suppléants dans les conditions prévues par le code du travail. Ils sont désignés par les élus du Comité Social et Economique, tous collèges confondus, au cours de la première réunion suivant les élections professionnelles. Le Président peut prendre part au vote.

2.3 - Les autres membres du Comité Social et Economique

a. Les élus du personnel

Les parties conviennent que les suppléants seront invités aux réunions du Comité Social et Economique, y compris en présence des titulaires.

b. Les représentants syndicaux au Comité Social et Economique

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise peut désigner un représentant syndical au Comité Social et Economique.

Ces représentants syndicaux sont invités aux réunions du Comité Social et Economique. Ils ont une voix consultative et ne peuvent donc pas prendre part aux votes.

2.4 - Les invités

Pour les réunions du Comité Social et Economique prévues à l'article 3.2. portant sur les attributions santé, sont invités :

- Le médecin du travail,
- Le responsable interne sécurité.

Ces invités participent obligatoirement à la partie de la réunion portant sur les sujets relevant des attributions santé, sécurité et conditions de travail.

Par ailleurs, pour les réunions du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, sont invités, en plus du médecin du travail et du responsable interne sécurité :

- L'inspection du travail,
- Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale,
- Le représentant de l'OPPBTB.

L'ordre du jour de la réunion leur est transmis dans les conditions prévues à l'article 3.1.

Par ailleurs, d'autres personnes peuvent, en dehors des personnes dont la présence est prévue par la loi, être invitées pendant tout ou partie des réunions du Comité Social et Economique. Ces personnes, comme l'expert-comptable, le commissaire aux comptes et les assistantes sociales de l'APAS BTP au titre de l'action sociale, n'auront pas de voix délibérative.

Article 3 - Fonctionnement général du Comité Social et Economique

3.1 - Convocation et ordre du jour du Comité Social et Economique

La réunion du Comité Social et Economique fait l'objet d'un seul ordre du jour, divisé en trois parties réservées respectivement aux anciennes attributions du CE, des DP et du CHSCT le cas échéant.

Pour permettre aux représentants du personnel de préparer les réunions, l'ordre du jour et les documents servant de support à une consultation du Comité Social et Economique sont communiqués, par principe, au moins trois jours ouvrés avant la séance sauf accord dérogatoire convenu avec le secrétaire du CSE.

L'ordre du jour des réunions du Comité Social et Economique est arrêté conjointement par l'employeur et le secrétaire du Comité Social et Economique.

3.2 - Fréquence des réunions du Comité Social et Economique

Conformément aux dispositions légales, le nombre minimal des réunions du Comité Social et Economique ne pourra être inférieur à une réunion tous les mois.

Quatre de ces réunions au moins (une par trimestre) seront consacrées en tout ou en partie à l'exercice des missions de l'instance en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

3.3 - Modalités de vote du Comité Social et Economique

Lors des votes, seuls sont appelés à voter au sein du Comité Social et Economique, les membres disposant d'une voix délibérative (titulaire ou suppléant remplaçant un titulaire).

En conséquence, les personnes qui assistent à l'instance avec voix consultative sont exclues du vote ; il en est ainsi notamment des représentants syndicaux, des suppléants en présence des titulaires, et des invités.

Le Comité Social et Economique détermine librement le mode de scrutin selon lequel les votes seront effectués. Le vote à main levée est donc possible sauf modalités différentes prévoyant par exemple le vote secret.

A défaut d'avis rendu lors de la réunion de consultation du Comité Social et Economique, ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable à l'issue d'un délai de 15 jours calendaires.

3.4 - Procès-verbal des réunions du Comité Social et Economique

La rédaction d'un procès-verbal de réunion est obligatoire. Le procès-verbal est établi par le secrétaire du Comité Social et Economique et soumis à l'approbation des membres de l'instance lors de la réunion suivante.

Les parties conviennent de partager ce procès-verbal en parties dédiées respectivement aux anciennes attributions du CE, des DP et du CHSCT le cas échéant.

Article 4 - Commissions du Comité Social et Economique

4.1 - La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2315-36 et suivants du Code du travail.

a. Attributions

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail bénéficie notamment des attributions suivantes :

- Prévention des risques,
- Analyse des risques et des accidents de travail,
- Formations à la santé/sécurité,
- Traitement des EPI,
- Préparation des consultations du Comité Social et Economique relatives au sujets Santé, Sécurité et Conditions de Travail (à titre d'exemple, il peut s'agir des consultations relatives au Document Unique d'Evaluation des Risques ou au Rapport Annuel de la Médecine du Travail),
- Suivi de l'ergonomie des postes de travail.

b. Composition

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est composée de six membres élus du Comité Social et Economique, qui seront désignés à la majorité des membres titulaires présents.

Il peut s'agir aussi bien de représentants titulaires que suppléants.

Ils sont élus pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du Comité Social et Economique.

c. Heures de délégation

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail bénéficient d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 10h par mois.

Ce crédit d'heures est attribué à l'ensemble des membres de la Commission, qu'ils soient élus titulaires ou suppléants du Comité Social et Economique.

d. Fonctionnement

Au titre de l'article R.2312-4 du Code du travail, le nombre de réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est fixée à quatre par an.

Lors des réunions de cette Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail, doivent être obligatoirement invités :

- le médecin du travail,
- l'agent de contrôle de l'Inspection du Travail,
- Le responsable interne sécurité.
- l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale,
- l'OPPBT.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est rémunéré en temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les membres titulaires du Comité.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail de Bouygues Bâtiment International sont définies dans le Règlement Intérieur du Comité Social et Economique.

4.2 - Autres commissions

Soucieux de la qualité du dialogue social de Bouygues Bâtiment International, les parties conviennent de maintenir les commissions suivantes, chacune composées de quatre membres désignés à la majorité des membres titulaires présents :

- Suivi des accords,
- Formation professionnelle,
- Expatriation,
- Activités Loisirs et Culture (ALC).

Les modalités de fonctionnement de ces commissions seront définies dans le Règlement Intérieur du Comité Social et Economique de Bouygues Bâtiment International.

Article 5 - Budgets du Comité Social et Economique

5.1 - Assiette des budgets du Comité Social et Economique

Il est rappelé que la masse salariale servant de base pour le calcul de la subvention de fonctionnement et celle relative aux Activités Sociales et Culturelles est établie conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur. Elle inclut la masse salariale relative aux expatriés sous contrat de travail de droit français éligibles aux ASC.

Il est également rappelé que la subvention versée par l'employeur pour le budget de fonctionnement du CSE s'élève à 0,2% de la masse salariale.

5.2 - Budget des Activités Sociales et Culturelles du Comité Social et Economique

a. Principes structurants : APF/APV

Les parties conviennent que le budget des activités sociales et culturelles du Comité Social et Economique de Bouygues Bâtiment International est composé de 2 grandes catégories de postes :

- Les coûts engendrés par les activités dites "pérennes fixes" ; il s'agit des activités sociales communes à un ensemble de Comités d'Entreprise et de Comités Sociaux et Economiques auxquelles le Comité Social et Economique de Bouygues Bâtiment International a souscrit,
- Les coûts engendrés par les activités dites "pérennes variables" ; il s'agit des activités spécifiques au Comité Social et Economique de Bouygues Bâtiment International.

b. Modalités de calcul

A compter de l'exercice 2018, le montant total alloué aux Activités Sociales et Culturelles de Bouygues Bâtiment International (Activités Pérennes Fixes et Activités Pérennes Variables), est au minimum de 1,7% de la masse salariale.

5.3 - Comptabilité et assurance du Comité Social et Economique

Les parties conviennent de préciser les modalités spécifiques de comptabilité et d'assurance du Comité Social et Economique dans le Règlement Intérieur du CSE.

Article 6 - Formation des membres du Comité Social et Economique

6.1 - Formation Economique

Lorsqu'ils sont élus pour la première fois, les membres titulaires du Comité Social et Economique bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures mensuel des membres titulaires.

Le financement de la formation économique est pris en charge par le Comité au titre de son budget de fonctionnement.

6.2 - Formation Santé et Sécurité

Dès leur désignation, les membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail bénéficient d'une formation prise en charge par l'entreprise afin de leur permettre de :

- Développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail,
- Etre initiés aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Cette formation est dispensée conformément aux articles R. 2315-10 et suivants du Code du travail, sur une durée de 5 jours.

Article 7 - Consultations du Comité Social et Economique

7.1 - Calendrier des consultations

La loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen) a apporté d'importantes modifications au calendrier, au contenu et aux modalités d'organisation des consultations obligatoires d'entreprise.

Elle a ainsi regroupé l'ensemble des consultations de l'entreprise jusqu'alors existantes en 3 grandes thématiques :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise,
- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Dans ce cadre, un accord majoritaire a été signé le 9 mars 2017 au sein de Bouygues Bâtiment International afin d'organiser notamment la liste et le contenu des informations récurrentes à transmettre au titre de ces consultations.

Comme convenu avec les élus, ce calendrier a fait l'objet d'aménagement au terme de la première année d'application lors d'une consultation du Comité d'entreprise du 23 octobre 2017 (cf calendrier en annexe à titre indicatif).

Le présent accord vient se substituer à l'accord majoritaire de méthodes sur l'organisation des consultations du CE cité ci-dessus, ainsi qu'à la consultation du CE le 23 octobre 2017. Par conséquent, les parties ont convenu d'annexer, à titre indicatif, un calendrier organisant les consultations obligatoires selon un "timing" adapté à la Société.

7.2 - Contenu des consultations

L'ordonnance du 23 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales est venue compléter les dispositions réglementaires précitées en précisant qu'un accord d'entreprise majoritaire peut définir le contenu, la périodicité et les modalités de consultations récurrentes du CSE.

Ainsi, afin de rendre les consultations plus lisibles tout en garantissant un dialogue social de qualité, les éléments suivants seront transmis pour avis aux élus du Comité Social et Economique :

- S'agissant de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise :
 - Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences,
 - La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

- S'agissant de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi :
 - Bilan social et prévisions en matière d'emploi (cf matrice à titre indicatif en annexe)
 - Rapport de Situation Comparée (cf matrice à titre indicatif en annexe)
 - DOETH
 - Efforts de construction
 - Recours aux stages N-1

- S'agissant des consultations sur la formation professionnelle
 - Orientations de la formation professionnelle
 - Prévisionnel formation
 - Bilan de formation N-1

- S'agissant de la consultation sur la situation économique et financière
 - Activité et Chiffre d'Affaires
 - Prise de commande
 - Résultats d'activité en valeur et en volume
 - Aides ou avantages financiers consentis par l'UE, l'Etat, les collectivités (CICE, formation...)
 - Perspectives de l'année (Actu1)
 - Projets en matière de Recherche et développement
 - Taxe d'apprentissage

- S'agissant des consultations en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail:
 - Rapport d'activité de la médecine du travail
 - Document Unique d'Evaluation des Risques
 - Rapport et programme annuel de prévention

Article 8 - Base de Données Economiques et Sociales (BDES) & Conservation des Supports

La BDES constitue le support de préparation de l'ensemble des consultations précitées pour les années N-2, N-1 et en cours (N) et permet de donner une vision claire et globale des informations qui y sont alimentées.

Au jour de la conclusion du présent accord, la BDES est gérée sous le logiciel "DOCAPOST" au sein du Groupe BOUYGUES.

Article 9 – Dispositions diverses

Conformément aux dispositions issues des ordonnances dites "Macron" du 23 septembre 2017, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter de la date de prise d'effet des mandats des membres élus du Comité Social et Economique.

Il pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires, conformément aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

Le présent accord sera notifié par la Direction aux Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise.

Conformément au décret n° 2018-362 du 15 mai 2018, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail en vue de formalités de dépôt et de publication sur la base de données nationale.

De plus, le présent accord est déposé au secrétariat Greffe du conseil des prud'hommes de Versailles.

Fait à Guyancourt, le 3 août 2018
En 5 exemplaires.

Pour Bouygues Bâtiment International

Pour L'organisation syndicale F.O.

Pour L'organisation syndicale C.F.T.C.

ANNEXE 1 - PLANNING INDICATIF DES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES DU CSE

| Date envisagée de consultation | CSE | Contenu de la consultation |
|--------------------------------|---|---|
| Février | Au titre des anciennes attributions CE | Politique sociale (partie 1) : <ul style="list-style-type: none"> Handicap (support : DOETH) |
| Mars | Au titre des anciennes attributions CHSCT | Santé, sécurité et conditions de travail : <ul style="list-style-type: none"> DUER Rapport et programme annuel de prévention des risques santé sécurité Rapport d'activité de la médecine du travail (mars = sous réserve de la disponibilité du médecin du travail) |
| Avril | Au titre des anciennes attributions CE | Situation économique et financière : <ul style="list-style-type: none"> Activité et Chiffre d'Affaires Prise de commande Résultats d'activité en valeur et en volume Aides ou avantages financiers consentis par l'UE, l'Etat, les collectivités (CICE, formation...) Perspectives de l'année (Actu1) Projets en matière de Recherche et développement Taxe d'apprentissage |
| Mai | Au titre des anciennes attributions CE | Politique sociale (partie 2): <ul style="list-style-type: none"> Effort de construction; Recours aux stages N-1; Formation professionnelle (partie 1) : <ul style="list-style-type: none"> Bilan N-1 Formation professionnelle |
| Juin | Au titre des anciennes attributions CE | Politique sociale (partie 3): <ul style="list-style-type: none"> Bilan Social, Rapport de Situation Comparée |
| Juillet | Au titre des anciennes attributions CE | Formation professionnelle (partie 2) : <ul style="list-style-type: none"> Formation professionnelle : orientations de la formation professionnelle |

| | | |
|----------|--|---|
| Décembre | Au titre des anciennes attributions CE | <p>Orientations stratégiques de l'entreprise</p> <p>Formation professionnelle (partie 3) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation professionnelle : Prévisionnel N+1 |
|----------|--|---|

ANNEXE 2 - MATRICE DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE A TITRE INDICATIF

I. INDICATEURS SUR LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE

1) Conditions générales d'emploi

- Effectifs
- Durée et organisation du travail
- Données sur les congés
- Données sur les embauches et les départs

2) Rémunération et déroulement de carrière

- Promotions par catégorie professionnelle
- Ancienneté par catégorie professionnelle
- Âge moyen par catégorie professionnelle
- Rémunération par catégorie professionnelle

3) Formation

- Nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an

4) Absentéisme

- Nombre d'arrêts de travail
- Nombre de journées d'absence pour accident du travail
- Nombre de journées d'absence pour accident de trajet
- Nombre de journées d'absence pour maladie professionnelle

II. INDICATEURS RELATIFS A L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour les congés maternité, paternité, adoption
- Nombre de jours de congés paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques
- Nombre de salariés en temps partiel choisi

ANNEXE 3 - MATRICE DU BILAN SOCIAL A TITRE INDICATIF

Partie 1 - L'emploi

1.1 - Effectif

Indicateurs

- Effectif total au 31/12/N
- Effectif permanent au 31/12/N
- Nombre de salariés titulaires d'un CDD présents au 31/12/N
- Nombre de salariés titulaires d'un CDI de chantier au 31/12
- Effectif mensuel moyen de l'année N
- Répartition de l'effectif total au 31/12/N par sexe
- Répartition de l'effectif total par tranche d'âge
- Age moyen et médian de l'effectif total au 31/12/N
- Répartition de l'effectif total au 31/12/N par ancienneté Groupe
- Ancienneté moyenne et médiane de l'effectif total au 31/12/N
- Répartition de l'effectif total au 31/12/N selon une structure détaillée des qualifications

1.2 - Travailleurs extérieurs

Indicateurs

- Nombre moyen mensuel de salariés temporaires
- Durée moyenne des contrats de travail temporaire

1.3 - Entrée au cours de l'année

Indicateurs

- Total des entrées
- Nombres d'entrées en CDI
- Nombres d'entrées en CDD
- Nombres de CDD transformés en CDI au cours de l'année N

1.4 - Départs au cours de l'année

Indicateurs

- Total des départs
- Total des démissions
- Licenciements pour motif économique
- Licenciements pour fin de chantier ou pour d'autres causes
- Nombre de fins de CDD
- Nombre de départs au cours de la période d'essai
- Nombre de départs en retraite et pré-retraite
- Nombre de décès
- Nombre de mutations vers le Groupe
- Nombre de rupture conventionnelle

1.5 - Promotions

Indicateurs

- Nombre de compagnons promus Etam
- Nombre d'Etam promus Cadres

1.6 - Mobilité

Indicateurs

- Nombre de salariés de l'entreprise détachés à l'étranger

1.7 - Chômage

Indicateurs

- Nombre de salariés en activité partielle
- Nombre de salariés mis en chômage intempéries
- Nombre d'heures de chômage intempéries

1.8 - Travailleurs handicapés

Indicateurs

- Nombre de travailleurs handicapés
- Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'un accident du travail intervenu dans l'entreprise

1.9 - Absentéisme

Indicateurs

- Nombre de jours d'absence
- Nombre de jours d'absence pour maladie non professionnelle
- Nombre de jours d'absence dues à des accidents du travail / trajet ou maladie professionnelle
- Nombre de jours d'absence pour maternité

1.10 - Congés

Indicateurs

- Nombre de jours d'absence pour congés autorisés
- Nombre de jours d'absence d'autres congés

Partie 2 - Rémunération et charges sociales

2.1 - Montant des rémunérations

Indicateurs

- Rémunération mensuelle moyenne
- Part des gratifications annuelles dans la masse salariale (%)
- Grille des rémunérations

2.2 - Hiérarchie des rémunérations

Indicateurs

- Montant global des 10 rémunérations les plus élevées

2.3 - Charges accessoires

Indicateurs

- Avantages sociaux dans l'entreprise

Partie 3 - Conditions d'hygiène et de sécurité

3.1 - Accident de travail et de trajet

Indicateurs

- Taux de fréquence des accidents de travail
- Nombre de journées perdues
- Taux de gravité des accidents du travail
- Nombre d'incapacités permanente notifiées à l'entreprise
- Nombre d'accidents de travail et de trajet, mortels
- Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires de prestations de services dans l'entreprise

3.2 - Répartition des accidents par éléments matériels

Indicateurs

- Nombre d'accidents de travail liés à l'existence de risques graves
- Nombre d'accidents de travail liés à des chutes avec dénivellation
- Nombre d'accidents de travail occasionnés par des machines
- Nombre d'accidents de travail occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel
- Nombre d'accidents de travail liés à un accident de circulation, manutention, stockage
- Autre cas

3.3 - Maladies professionnelles

Indicateurs

- Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année N

3.4 - Dépenses en matière de sécurité

Indicateurs

- Effectif formé à la sécurité dans l'année
- Montant des formations en sécurité
- Nombre de chantiers ayant décidé d'un plan spécifique de sécurité (PPSPS)

Partie 4 - Les autres conditions de travail

4.1 - Durée et aménagement du temps de travail

Indicateurs

- Nombre de salariés par catégorie ARTT au 31/12
- Nombre de salariés employés à temps partiel

4.2 - Organisation et contenu du travail

Indicateurs

- Nombre de personnes occupant des emplois à horaire alternant ou de nuit

Partie 5 - Formation

5.1 - Formation professionnelle continue

Indicateurs

- Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue
- Montant consacré à la formation continue
- Nombre de stagiaires
- Nombre d'heures de stage
- Décomposition par type de stage

5.2 - Congé individuel de formation

Indicateurs

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré
- Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation

5.3 – Alternance et Stage

Indicateurs

- Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année N
- Nombre de contrats de professionnalisation conclus dans l'année N
- Nombre stagiaires

Partie 6 - Les relations professionnelles

Indicateurs

- Taux de participation aux dernières élections par collège
- Liste des accords signés

Partie 7 - Les conditions de vie relevant de l'entreprise

Indicateurs

- Montant des versements patronaux au titre de la maladie, de la vieillesse et de la prévoyance.
- Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires maladie, vieillesse et décès