

**ACCORD COLLECTIF RELATIF AU STATUT SOCIAL DES SALARIES DE COLAS
France
AYANT VALEUR DE CONVENTION COLLECTIVE COLAS**

Entre les soussignés

La Société,

COLAS France, dont le siège social est situé 1 rue du Colonel Pierre Avia – 75015 Paris et dont le numéro d'immatriculation au RCS de Paris est 329 338 883, représentée par Monsieur **Thierry MELINE**, Président, et **Monsieur GUERINEAU DE LAMERIE**, Directeur des Ressources Humaines de COLAS France, et à ce titre mandatés

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales :

- le **syndicat CFTC** (Union CFTC des Métiers du Groupe BOUYGUES), représenté par **Monsieur Christophe GERNIGON**,
- le **syndicat CGT** (Fédération Nationale des Syndicats de la Construction - Bois - Ameublement CGT Industrie Routière), représenté par **Monsieur Pascal SIMON**,
- le **syndicat FO** (Syndicat National Force Ouvrière du Groupe BOUYGUES), représenté par **Monsieur Yannick RIBREAU**,

d'autre part,

Handwritten notes and initials:
MELINE
↑
CG
YR YLR AP

Titre Préliminaire – Objet : Accord collectif relatif au statut social applicable aux salariés de Colas France ayant valeur de Convention collective Nationale

Au 1^{er} janvier 2021, la société COLAS France aura pour personnel les salariés des 6 sociétés régionales routières COLAS (Centre-Ouest, Sud-Ouest, Ile de France Normandie, Nord-Est, Midi-Méditerranée, Rhône-Alpes Auvergne) qui seront regroupées au sein d'une société juridique unique constituée sur la base de l'actuelle société Colas Centre Ouest qui sera alors renommée Colas France.

En application de la législation et tout spécialement de l'article L.2261-14-3 du code du travail, une négociation a été engagée en vue de réviser les accords de la société Colas Centre-Ouest et les adapter au cadre de cette nouvelle société COLAS France.

Soucieux d'offrir un statut harmonisé et attractif à l'ensemble des salariés, tout en garantissant la compétitivité de l'Entreprise, la Direction a engagé une négociation qui a été conclue par un protocole d'accord en date du 29 octobre 2020

Ce protocole est venu compléter l'harmonisation sociale qui a été entreprise depuis 2013 dans chacun des territoires.

Les parties se sont engagées à l'article 2 du Titre 6, à conclure un accord collectif relatif au statut social applicable aux salariés de COLAS France, ayant valeur de convention collective, visant à se substituer à la date du 1^{er} janvier 2021 à tous les accords préexistants tant de la société Colas Centre-Ouest (annexe) que des 5 autres sociétés régionales routières (Sud-Ouest, Ile de France Normandie, Nord-Est, Midi-Méditerranée, Rhône-Alpes Auvergne – annexe).

Cet accord collectif, conclu dans le cadre des articles L. 2232-11 et suivants du code du travail, devait reprendre les diverses dispositions des accords de la société Colas Centre Ouest dont en particulier les accords sur la durée et l'organisation du temps de travail du 28 février 2000 et l'accord d'harmonisation en date du 2 décembre 2013, amendé par les dispositions du protocole en date du 29 octobre 2020, ainsi que la reprise des autres accords ayant vocation à continuer à s'appliquer.

Un accord collectif relatif au statut social applicable aux salariés de COLAS France doit permettre une meilleure lisibilité et compréhension des dispositions applicables à chaque statut.

Ces dispositions s'appliqueront à l'exclusion de toute autre usage ou accord précédent, ayant ou non le même objet, se rapportant à la durée du travail ou à un élément de rémunération, ou tout autre disposition conventionnelle ou légale (en dehors de l'ordre public).

Il est rappelé néanmoins que les dispositions des accords de branche Bâtiment, Travaux publics, ou Transport, notamment en matière de salaires minimaux, classifications professionnelles et toutes celles auxquelles il ne peut être dérogé, restent applicables.

Il est donc conclu ce qui suit :

ca
M
YR
M.
YR
YLR
AP
Page 2 sur 78

A

Table des matières

TITRE I - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL	4
TITRE II - LES CONDITIONS D'EMPLOI	39
TITRE III – LE 13 ^{EME} MOIS	46
TITRE IV– LES AUTRES PRIMES	48
TITRE V– INDEMNITES COMPENSATRICES D'HARMONISATION	52
TITRE VI– SPECIFICITES DES AUTRES CONVENTIONS	60
TITRE VII– PARCOURS D'EVOLUTION DES CHEFS DE CHANTIER	61
TITRE VIII– EPARGNE SALARIALE ET PROTECTION SOCIALE	62
TITRE IX– INSTANCES REPRESENTATIVE DU PERSONNEL	66
<hr/>	
ANNEXE 1 : MODELE DE BON DE GESTION DES HEURES DE DELEGATION AU SEIN DE LA SOCIETE	76
ANNEXE 2 : ACCORD DE DEVOLUTION DES BIENS DES CSE C	78

Article 2. Notion de temps de travail effectif

Conformément aux dispositions légales, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Il est rappelé que le pointage journalier et hebdomadaire individuel et /ou collectif sera réalisé en fonction de l'actualité du chantier. Le pointage sera réalisé au réel, et seule une heure travaillée sera pointée comme telle.

Les dispositions légales relatives aux durées maximales de travail, à savoir 10 heures journalières, 48 heures hebdomadaires, (44 heures en moyenne sur douze semaines), sont rappelées à titre informatif et suivront les évolutions législatives.

Article 3. Le temps de repas

Le temps consacré au repas, dans la limite de la plage d'absence autorisée pour déjeuner, constitue un temps de pause pendant lequel les salariés ne sont plus à la disposition de l'employeur. Il ne s'agit donc pas d'un temps de travail effectif.

Article 4. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées, à la demande expresse de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de référence *et* dans les conditions applicables à chaque organisation du temps de travail prévue au présent accord.

Article 5. Heures de dérogation

Il est rappelé, par le protocole d'accord du 29 octobre 2020, que le recours aux heures de dérogation permanente du décret BTP du 17/11/1936 sera appliqué selon les modalités suivantes :

- Personnels concernés : chauffeurs PL, conducteurs d'engin, chauffeurs de véhicule transportant le personnel sur chantier
- Pointage d'une heure maximum par jour (comprise dans l'horaire journalier) si l'horaire journalier saisi pour le salarié est au moins de 8h et au plus de 10 h (durée maximale journalière sans autorisation)

Article 6. Heures de Récupération d'intempéries

La législation et la convention collective des Compagnons du BTP autorisent la récupération des heures perdues pour cause d'intempéries.

Cette récupération s'entend par un pointage d'heures de travail en code « récupération d'intempérie » dans les conditions suivantes :

- 1 heure par jour sans que cela ne puisse entraîner le dépassement de la durée maximale quotidienne (10h) et 7 heures par semaine sans que cela ne permette de dépasser la limite de 48h (limite maximale hebdomadaire)
- Dès lors que des heures de chômage intempérie auront été saisies au cours de l'année et au-dessus de l'horaire légal hebdomadaire.

Ce pointage n'emporte pas modification de la nature d'heure travaillée.

Page 5 sur 78

Handwritten signatures and initials: BM, CG, M, A, YR, YUR, AP.

Le comité social et économique sera consulté annuellement sur la mise en œuvre de ce dispositif.

Article 7. Les horaires de travail

Par dérogation aux dispositions légales applicable aux horaires de travail, l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Ces horaires pourront correspondre à l'horaire collectif d'un service, d'un atelier, d'une équipe.

Il pourra être affiché autant d'horaires collectifs que de services, atelier ou équipe.

Pour le personnel qui sera amené à avoir un horaire de travail individualisé et un calendrier individualisé, ces horaires seront remis au salarié concerné en fonction du planning et en respectant un délai de prévenance suffisant (ou les délais de son organisation du temps de travail).

Pour effectuer le pointage régulier et le contrôle des horaires de travail et par dérogation aux dispositions légales (et notamment l'article D 3171-8 du code du travail), tout salarié voit son temps de travail décompté selon les modalités suivantes :

1° Quotidiennement en consignait le nombre d'heures de travail accomplies sur un relevé d'heures papier ou sur tout autre support digital,

2° Chaque semaine, par récapitulation du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié, nombre saisi sur le logiciel à cet effet par les responsables hiérarchiques/opérationnels du salarié (pouvant être selon l'emploi du collaborateur le chef de chantier, le conducteur de travaux, chef d'atelier ou les responsables des plannings)

Il est convenu que ce décompte comporte le nombre d'heures réalisées dans le respect des temps de pause réglementaires dont il ne sera pas fait mention de manière obligatoire et systématique.

Chapitre 3. Dérogation aux durées journalières et hebdomadaires

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée le 8 aout 2016, ouvre la possibilité de négocier sur les dépassements des durées maximales de travail hebdomadaire et journalière.

Il est rappelé que seules des situations exceptionnelles et justifiées permettront l'application de cet accord.

Ces circonstances exceptionnelles précisées ci-après reprennent celles pour lesquelles des demandes de dérogation étaient précédemment demandées à l'administration.

Article 1 - Situations visées

En application de l'article L3121-19 du code du travail, en cas d'activité accrue, liée notamment à la réalisation de travaux dans un délai déterminée en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou ses engagements contractés, ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne.

Certaines contraintes en terme de durée de chantier- horaire d'ouverture et de fermeture de chantier (chantier d'autoroute ou chantier ferroviaire ...) en terme de sécurité des usagers (aéroport, transport en commun, ouvrages d'art....) en terme de protection de l'intérêt général ou des biens publics (inondations sur Paris, accident sur berge ...) en terme de modification des travaux à réaliser sans modification de la durée du chantier (découvertes de contraintes fondamentales qui remettent en cause la durée initiale du planning ...) peuvent notamment justifier la mise en place d'une organisation du temps de travail dérogatoire.

Dans ce cas, la durée maximale peut être portée à 12 heures par jour.

En application de l'article L3121-23 du code du travail, cet accord peut prévoir des dépassements de la durée maximale hebdomadaire.

Dans ce cas, la durée hebdomadaire maximale est portée à 46 heures sur une période de douze semaines consécutives.

Article 2 – Procédure de mise en œuvre

2.1. Information et consultation des représentants du personnel

Avant toute mise en œuvre d'un dépassement de la durée maximale quotidienne ou hebdomadaire, le comité social et économique d'Etablissement sera consulté sur :

- Les motifs justifiant de ce recours
- Le personnel concerné
- Le planning rectificatif de réalisation des travaux ainsi que la durée du dépassement
- La durée maximale appliquée
- Les mesures compensatoires (article 3)

2.2. Information du personnel

Le personnel concerné par les dépassements envisagés sera informé des nouveaux horaires du chantier et de la durée de ces dépassements. Cette information aura lieu dans les meilleurs délais et au minimum 48 heures avant la mise en application.

2.3. Information de l'inspection du travail

A titre d'information, un courrier sera adressé à l'inspection du travail avec la copie du procès-verbal de l'avis du comité social et économique.

Article 3 – Mesures compensatoires

Lorsque le dépassement des durées maximales journalières et /ou hebdomadaires est envisagé, il est prévu des mesures compensatoires de type :

- Soit ramener la durée hebdomadaire moyenne de travail à moins de 44 heures pendant une période déterminée postérieure à la date d'expiration du dépassement
- Soit prévoir en faveur des salariés des périodes de repos compensateur
- Soit abaisser pendant une période limitée la durée maximale de travail

Ces mesures sont présentées au Comité Social et Economique d'établissement.

Be CG M. YR YUR AP

Page 7 sur 78

Article 4 – Rémunération des heures

Il est entendu que les heures de travail ainsi effectuées seront rémunérées dans les conditions applicables pour les heures de travail exceptionnelles et/ou pour les heures supplémentaires, prévues dans les accords d'entreprise.

En l'état des accords conclus à ce jour (et sous réserve des révisions ultérieures de ces accords), les salariés en modulation bénéficient :

- Du paiement au cours du mois des heures au majoration de 10% au-delà de la 40^{ème} heure et 50% au-delà de la 44^{ème} heure*
- Des majorations pour travail de nuit*
- Des majorations pour un travail exceptionnel du samedi ou du dimanche*
- Du paiement des heures complémentaires et/ou supplémentaires en fin de période d'annualisation*
- Des repos compensateurs éventuels en cas de travail du dimanche notamment *

*selon les conditions précisées dans les sections suivantes.

SECTION II. Gestion de l'organisation du temps de travail des Compagnons

Chapitre 1. La modulation du temps de travail sur l'année

La Direction rappelle qu'en situation d'activité soutenue, elle entend privilégier au maximum, dans le respect de la législation et de l'accord d'entreprise en vigueur, le dispositif d'annualisation et celui des contingents annuels d'heures supplémentaires permettant la valorisation du travail des Compagnons.

Le régime de la modulation du temps de travail applicable aux Compagnons est fixé comme suit :

Article 1. Cadre de la modulation

La gestion du temps de travail des Compagnons est basée sur le principe de la modulation annuelle du temps de travail.

Le recours à l'annualisation du temps de travail est réaffirmé comme le mode d'organisation du travail des Compagnons le mieux adapté aux caractéristiques saisonnières de nos activités BTP et connexes.

Il est évident que les travaux que nous réalisons dépendent selon leurs caractéristiques pour certains des conditions climatiques, et/ou des conditions économiques et notamment touristiques de certains territoires, ou fluctuent selon des conditions géographiques.

Ces facteurs géographiques, climatiques ou économiques nous conduisent au sein de chaque établissement à organiser l'annualisation selon des périodes, des saisons.

L'organisation du temps de travail doit correspondre à ces périodes d'activité et garantir une rémunération mensuelle aux Compagnons.

En effet la contrepartie est un lissage du salaire mensuel sur tous les mois de l'année, sur une base de 151,67 heures, que les périodes d'activité soient basses (horaire journalier et/ou hebdomadaire en dessous de 35 heures, voire à zéro) ou qu'elles soient hautes (au-delà de 35 heures hebdomadaires).

La durée annuelle du temps de travail est fixée conformément à la législation en vigueur à ce jour, à 1 607 heures à effectuer sur l'année civile.

Ce quota (de 1607 heures y compris la journée de solidarité) est de fait pour un droit à congés légaux de 25 jours ouvrés et pris. Il fluctue selon les droits de chaque compagnon ou selon les congés légaux pris au cours de la période d'annualisation (dans ce dernier cas le quota est augmenté/diminué de 7 heures par jour de congés non pris/ épargnés ou pris en plus des 25 jours ouvrés).

La modulation de la durée hebdomadaire du travail peut entraîner des jours, voire des semaines à horaire zéro de travail effectif.

Ben J. CG
M.
YR YUR AP

Le programme indicatif de la modulation, caractérisant les périodes hautes et basses de travail, est défini, chaque année, au niveau de l'établissement, sous la responsabilité du chef d'établissement après consultation du Comité social et économique d'Etablissement.

Ce programme indicatif pourra intégrer les périodes de congés payés et éventuellement celles nécessitant une fermeture de l'établissement et sera soumis à l'avis du comité social et économique d'Etablissement (avis simple).

Ce calendrier peut être adapté au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du secteur, du chantier ou de l'atelier et prévoir le cas échéant des calendriers individualisés.

En cas de modification du planning prévisionnel et indicatif des horaires annualisés de travail à l'initiative de l'entreprise (hors chômage intempérie), par mise en place d'une journée d'annualisation ou suppression d'une journée d'annualisation, avec un délai de prévenance inférieur à 3 jours calendaires, il est octroyé au salarié concerné une prime de prévenance tardive d'un montant brut de 11,20€.

Cette prime peut se cumuler avec la prime d'ajustement horaire car leur objet est différent.

Le planning prévisionnel sera établi sur la base d'un compteur HET (heures effectivement travaillées) d'au moins 1680 heures, sans que cela ait pour effet de reculer le déclenchement des heures supplémentaires annuelles intervenant dès que le quota annuel de 1607 heures (quota théorique pour une année complète d'activité et prise de l'ensemble des congés payés) est dépassé, après neutralisation des heures déjà payées dans le mois en cours d'année et sans que cela n'entraîne automatiquement des heures majorées ou supplémentaires. Ces heures majorées et supplémentaires seront calculées et rémunérées conformément aux dispositions de l'article 3 ci-dessous.

Article 2. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini dans l'entreprise à 180 heures par an et par salarié annualisé.

Pour les salariés qui sont soumis à la convention Transport, ils restent soumis, à titre dérogatoire à un contingent de 350 heures par an.

Article 3. Heures supplémentaires et heures majorées

Par le protocole du 29 octobre 2020, le recours à l'annualisation du temps de travail est réaffirmé comme mode d'organisation du travail des Compagnons. La Direction accepte d'adapter à nouveau le dispositif des heures supplémentaires dans les conditions suivantes et à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les heures supplémentaires et heures majorées sont décomptées et rémunérées selon les modalités suivantes :

✓ Paiement en cours de mois :

- pour toute heure de temps de travail effectif accomplie fixée à partir de la 40^{ème} heure par semaine et dans la limite du second plafond ci-dessous fixée à partir de la 44^{ème} heure, paiement avec application d'un coefficient de majoration de 1,1 (= heures majorées) ;
- pour toute heure de temps de travail effectif accomplie à partir du second plafond fixé à 44 heures par semaine, paiement avec application d'un coefficient de majoration de 1,5 (= heures supplémentaires).

✓ Paiement en fin de période de modulation :

Toute heure de temps travail effectif accomplie au-delà de 1 607 heures (quota théorique pour une année complète d'activité et prise de l'ensemble des congés payés) et non rémunérée en cours de mois en tant qu'heure majorée ou supplémentaire sera rémunérée avec application d'un coefficient de majoration, à la clôture de la période d'annualisation :

- de 1,25 pour les 145 premières heures supplémentaires ;
- de 1,50 au-delà de la 145^{ème} heure supplémentaire.

✓ Traitement des heures d'absence pour cause d'intempéries :

Les heures d'intempéries alimentent le compteur de référence annuelle (HRA).

Article 4. Jours d'annualisation

✓ Jours d'annualisation

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, il pourra être planifié des jours de travail à horaire zéro appelés « Jours d'annualisation : JA » gérés ainsi :

- Prime d'ajustement horaire :
 - Dans le cadre de la modulation du temps de travail et la mise en œuvre de « jour d'annualisation », les salariés percevront une indemnisation appelée « Prime d'Ajustement Horaire » par jour d'annualisation.
 - Le montant brut de cette prime est fixé au 1^{er} janvier 2021 à 11.20 € par journée d'annualisation posée à l'initiative du chef d'établissement.

Il n'est pas fixé de plafond minimal et maximal de jour d'annualisation, laissant le soin au chef d'Etablissement d'en fixer chaque année le nombre adapté à son environnement lors de l'établissement de son calendrier prévisionnel annuel.

✓ Jours d'annualisation pour convenance personnelle (JACP)

Afin de permettre à chaque ouvrier annualisé et entré dans l'entreprise avant le 1^{er} mai de l'année considérée de s'absenter à sa demande, il disposera de 5 jours d'annualisation pour convenance personnelle par année civile, rémunérés sur une base journalière de 7h.

Ces cinq jours d'annulation à la demande du Compagnon ne subiront pas de proratisation en cas de sortie en cours d'année ou de suspension du contrat de travail.

Pour des raisons de bonne organisation, l'ouvrier concerné devra en demander l'accord à son responsable au moins 2 jours à l'avance, sauf cas de force majeure (rendez-vous médical pour enfant souffrants...)

En cas de constat de non utilisation au terme de l'année civile, les jours non pris ne seront pas monétisables, ni affectables sur le CET, ni reportés sur l'exercice suivant.

Les jours d'annualisation pour convenance personnelle n'ouvrent pas droit au paiement de la prime d'ajustement horaire (ci-dessus).

BM CG J
M. YR YUR AP

Ces jours d'annualisation sont distincts des journées accordées au titre de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail en date du 1^{er} décembre 2017 et s'ajoutent le cas échéant à ces derniers (jours pour enfant malade, journée pour famille monoparentale)

Ces jours d'annualisation pour convenance personnelle ne peuvent être ni accolés aux congés payés ni cumulés, sauf accord de la hiérarchie.

Article 5. Heures d'absence

Les heures d'absence, indemnisées ou non, alimenteront le compteur de référence annuelle (HRA) et seront déduites de la paie, selon l'horaire moyen journalier de 7 heures (pour une base 35 heures) et neutralisées sur la base du taux moyen pondéré du mois.

Article 6 : Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, son quota d'heures à effectuer sera calculé sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence. Les heures supplémentaires ou complémentaires éventuelles seront calculées en fin d'année ou lors de son départ, par rapport à ce quota proraté.

Toutefois si le contrat est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Article 7 : Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à disposition des salariés concernés toutes les informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. Un document mensuel (« fiche de pointage/modulation ») joint à leur bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la période de modulation.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de modulation de chaque salarié est obligatoirement régularisé à la fin de la période annuelle de modulation.

Article 8 : Activité partielle

Si au cours de la période de modulation, des difficultés économiques et/ou d'activité rendent nécessaire le recours à l'activité partielle des salariés, l'employeur pourra suspendre la modulation d'horaire du personnel concerné par une mise en activité partielle.

A

BY M M. YR YLR AP

La mise en activité partielle de tout ou partie du personnel d'un établissement sera soumise à la procédure légale ou réglementaire (ou prévue dans un accord collectif tel que l'activité partielle de longue durée) en vigueur au jour de la demande et notamment une information du comité social et économique d'établissement.

Dans ce cadre, les salariés seront pointés en activité partielle selon l'horaire moyen de 7 heures par jour (pour une base 35 heures). Ces heures ne sont pas du temps de travail effectif (HET) mais alimenteront le compteur HRA .

L'activité partielle n'a pas d'impact sur le quota annuel et individuel de 1607 heures à réaliser (quota théorique pour une année complète d'activité et prise de l'ensemble des congés payés)

Les salariés sont alors indemnisés conformément aux règles prévues par la législation sur l'activité partielle. La neutralisation des heures se fera conformément aux dispositions de l'article 5 ci-dessus.

Article 9 : Communication et explications sur l'annualisation

Les règles de la modulation du temps de travail restent un sujet technique.

Aussi, afin de rendre la technique plus accessible, il est convenu que :

- Les chefs d'agence et les RRH/GRH seront sensibilisés à la mise en place d'un planning annuel et à le suivre régulièrement pour un atterrissage optimal, ainsi qu'aux explications parfois nécessaires pour la consultation du comité social et économique
- Des outils informatiques de suivi simples et efficaces seront développés
- Une information synthétique (dépliant) pour expliquer l'annualisation aux Compagnons sera adressée puis remise avec les documents d'embauche ;
- Les chefs de chantier et les conducteurs de travaux pourront solliciter toute explication, formation, sensibilisation au sein de leur équipe auprès de la DRH ou pour eux même.
- Un référent annualisation sera désigné au niveau de la DRH de la société Colas France pour suivre l'atterrissage de l'annualisation avec les 4 chefs de service Gestion Administrative du Personnel des Territoires.

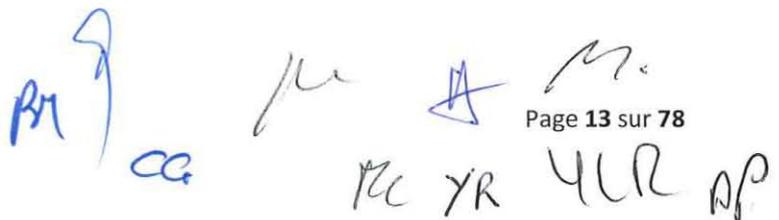
Chapitre 2. Les Compagnons horaires et forfaitisés

Certains Compagnons ne se voient pas appliquer les règles de gestion de la modulation.

Ces Compagnons ont en effet des dispositions d'organisation du temps de travail qui ont été précisées, à titre dérogatoire et exceptionnel, dans leur contrat de travail ou par avenant.

Il convient donc pour ces collaborateurs de se référer à leur contrat de travail pour la gestion de leur temps de travail.

Il peut s'agir :



- D'ouvriers en horaire : ils suivent une durée de travail hebdomadaire moyenne de 35 heures sans modulation,
- D'ouvriers forfaitisés : ils se voient appliquer un forfait prévu par leur contrat de travail, qui intègre un nombre d'heures supplémentaires,
- D'ouvriers annualisés sur l'année sur une base inférieure à 35 heures en moyenne.

Bien que cela ait pu se justifier pour les emplois pour lesquels les missions nécessitent l'accomplissement permanent d'heures supplémentaires, ces organisations du temps de travail doivent rester très exceptionnelles et être validées par la Direction du Territoire.

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page, including initials and a page number: "M", "M.", "M.", "YR", "YLR", "CG", "AP", and "Page 14 sur 78".

SECTION III. Gestion de l'organisation du temps de travail des ETAM

Selon la nature, le niveau et l'autonomie des missions et responsabilités des salariés ETAM, de l'emploi et fonction exercés, de la classification professionnelle attribuée, ainsi que de l'organisation de l'établissement ou du service où le salarié accomplit son activité, 5 modes de gestion sur le plan de l'organisation du temps de travail et de la rémunération peuvent être mis en œuvre pour les salariés relevant de la classification des ETAM du BTP :

- ✓ ETAM dont le contrat de travail se réfère à la durée légale de travail ;
- ✓ ETAM sous convention de forfait en heures de 162,5 heures sur le mois, soit 130 heures supplémentaires annuelles ;
- ✓ ETAM sous convention de forfait en heures de 166,67 heures sur le mois, soit 180 heures supplémentaires annuelles ;
- ✓ Chef de chantier sous convention de forfait en heures de 170 heures sur le mois, soit 220 heures supplémentaires annuelles ;
- ✓ ETAM sous convention de forfait annuel en jours.

Ces modes de gestion n'excluent pas la possibilité de recourir au travail à temps partiel pour des cas particuliers conformément à la législation et en accord avec la hiérarchie.

Chapitre 1. ETAM dont le contrat de travail se réfère à la durée légale de travail de 151,67h

Les ETAM dont le rythme et le volume de travail, du fait des missions et de l'organisation de leur activité, de leur établissement ou de leur service, permettent de contractualiser leur durée du travail sur la base de la durée légale mensuelle de 151h67, seront gérés dans les conditions définies par le présent accord.

Leur temps de travail sera apprécié sur la base d'un horaire moyen de 37 heures et ils bénéficieront en contrepartie de 12 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (incluant la journée dite de solidarité-autonomie).

BM
M. H
re
YR YLR AP
CG
Page 15 sur 78

Chaque Etam pourra bénéficier sur l'année de référence de 12 jours de RTT dont les modalités d'utilisation sont fixées comme suit :

- Conditions d'utilisation par le salarié
 - Nombre : 6
 - Délai de prévenance : 15 jours calendaires sauf contraintes ou circonstances particulières

- Conditions d'utilisation par l'employeur
 - Nombre : 6 (5 déduction faite de la journée de solidarité et de dépendant)
 - Délai de prévenance : 15 jours calendaires, sauf contraintes ou circonstances particulières

En cas d'accomplissement exceptionnel et ponctuel d'heures supplémentaires à la demande de leur hiérarchie, ces heures supplémentaires seront rémunérées au taux en vigueur et payées dans le mois d'exécution.

Chapitre 2. ETAM sous convention de forfait en heures sur le mois de 162,50 heures, soit 130 heures supplémentaires annuelles

Pour les ETAM dont l'emploi et les missions supposent l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires chaque mois, il est conclu une convention de forfait horaire sur le mois, sur la base d'un forfait de 130 heures supplémentaires annuelles (correspondant à un forfait mensuel de 162 h 50), dans le cadre de l'article L. 3121-38 du code du travail.

Ces ETAM bénéficieront également de 12 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (incluant la journée dite de solidarité-autonomie), dès lors que leur temps de travail est décompté sur la base d'un horaire moyen de 37 heures hebdomadaires, auquel s'ajoute le forfait horaire mensuel précisé. Les mêmes modalités d'utilisation leur seront applicables.

Chapitre 3. ETAM sous convention de forfait en heures sur le mois de 166,67 heures, soit 180 heures supplémentaires annuelles

Pour les ETAM pour lesquels l'emploi et les missions nécessitent l'accomplissement permanent d'heures supplémentaires chaque mois et d'un volume plus important, il est conclu une convention de forfait horaire sur le mois, sur la base d'un forfait de 180 heures supplémentaires annuelles (correspondant à un forfait mensuel de 166 h 67), dans le cadre de l'article L. 3121-38 du code du travail.

Ces ETAM bénéficieront également de 12 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (incluant la journée dite de solidarité-autonomie) dès lors que leur temps de travail est décompté sur la base d'un horaire

moyen de 37 heures hebdomadaires, auquel s'ajoute le forfait horaire mensuel précisé. Les mêmes modalités d'utilisation leur seront applicables.

Chapitre 4. Chefs de chantier sous convention de forfait en heures sur le mois de 170 heures, soit 220 heures supplémentaires annuelles

A compter du 1^{er} janvier 2021, il sera institué un nouveau « forfait mensuel de 170 heures » correspondant à un contingent annuel d'heures supplémentaires de 220 heures, destiné exclusivement aux chefs de chantier pour tenir compte de leurs missions et sujétions d'emplois élargies.

Ces ETAM bénéficieront également de 12 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (incluant la journée dite de solidarité-autonomie) dès lors que leur temps de travail est décompté sur la base d'un horaire moyen de 37 heures hebdomadaires, auquel s'ajoute le forfait horaire mensuel précisé. Les mêmes modalités d'utilisation leur seront applicables.

Le passage du forfait 180 heures supplémentaires à 220 heures supplémentaires se traduira par une majoration du salaire forfaitisé de 2.5% ; de plus ce passage à un forfait de 220 heures supplémentaires s'accompagnera par la signature d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail en cours.

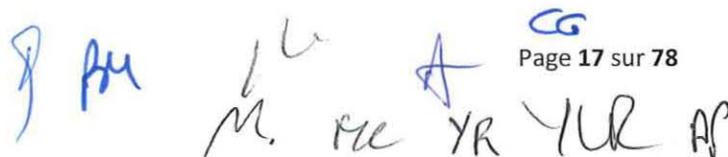
Chapitre 5. ETAM sous convention de forfait en jours sur l'année

Conformément aux articles L.3121-43 et suivants du code du travail et de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, les Agents de Maîtrise, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à appliquer les dispositions prévues par la Convention Collective Nationale des travaux Publics susvisée, dont celles instituées par l'avenant BTP du 11 décembre 2012 auxquels le présent accord se réfère, tout spécialement s'agissant des garanties prévues par ce dispositif conventionnel de branche.

Article 1. Critère d'autonomie

Le critère d'autonomie du salarié doit être apprécié conformément à l'article L.3121-43 du code du travail, qui vise « les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle

 AM M. P.C. YR YUR AP

autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ».

Article 2. Accord du salarié formalisé par accord individuel

Il est précisé que le recours à une convention de forfait en jours sur l'année :

- ✓ nécessite la conclusion d'un contrat de travail ou avenant, formalisant expressément l'accord du salarié ETAM concerné ;
- ✓ est réservé aux ETAM relevant, au sein de la classification BTP, des positions F, G et H.

Cette forme d'organisation du temps de travail est ouverte aux ETAM de toutes les filières (exploitation, industries, études, technique, matériel, administrative...) dès lors que le critère relatif à l'autonomie est vérifié.

Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :

- ✓ Les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions et responsabilité.
- ✓ Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.
- ✓ La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité social et économique d'entreprise sera informé sur le nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

Article 3. Nombre de jours de travail sur l'année civile

Pour les salariés ETAM sous convention en forfait jours, le nombre de jours de travail sur l'année civile est fixé à 216 jours pour un salarié ayant acquis tous ses droits à congé et accomplissant tout l'exercice. Le salarié bénéficie ainsi de 12 jours de repos incluant la journée d'autonomie-solidarité.

Les jours d'ancienneté d'origine conventionnelle BTP ou société (en application de l'accord d'harmonisation et de substitution de la société Colas France) viendront en déduction de ce nombre de jours annuels.

Article 4. Evolution de la rémunération du salarié passant en forfait annuel en jours

Pour tout salarié ETAM pour lequel les conditions d'autonomie et de classification sont validées et qui accepte la proposition d'un passage en forfait annuel en jours, au travers la conclusion d'un contrat de travail ou d'un avenant à son contrat de travail, il est décidé que les appointements mensuels bruts forfaitaires actuels, intégrant le forfait annuel de 180 heures supplémentaires annuelles ou 220 heures supplémentaires annuelles, seront majorés de 2,4 % lors de ce passage en forfait en jours.

Cette majoration est indépendante de toute autre augmentation au titre des revalorisations salariales habituelles.

A

Article 5. Droit au repos du salarié en forfait jours

Conformément aux dispositions de l'avenant du 11 décembre 2012 précité, l'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter les temps de repos minimum du salarié en forfait jours.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le salarié a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques. Il sera rappelé dans la convention de forfait les dispositions relatives aux temps de repos que le salarié s'engage à respecter.

Article 6. Suivi de l'organisation du travail du salarié en forfait jours

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos.

Un support individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc...) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

L'entreprise fournira aux salariés un outil permettant de réaliser ce décompte.

Ce support individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Article 7. Entretien avec le salarié

La situation du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien portera sur la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sa rémunération.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du salarié, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées ci-dessus.

BM
9
M. CG
M.
Page 19 sur 78
Mc YR YLR AP

SECTION IV. Gestion de l'organisation du temps de travail des Cadres

Selon la nature, le niveau et l'autonomie des missions et responsabilités des salariés Cadres, de l'emploi et fonction exercés, de la classification professionnelle attribuée, ainsi que de l'organisation de l'établissement ou du service où le salarié accomplit son activité, 2 modes de gestion sur le plan de l'organisation du temps de travail et de la rémunération peuvent être mis en œuvre pour les salariés relevant de la classification des Cadres du BTP :

- ✓ Cadres en heures ;
- ✓ Cadres sous convention de forfait annuel en jours.

Chapitre 1. Cadres dont le contrat de travail se réfère à la durée légale de travail de 151h67

Les Cadres dont le rythme et le volume de travail, du fait des missions et de l'organisation de leur activité, de leur établissement ou de leur service, permettent de contractualiser leur durée du travail sur la base de la durée légale de 151h67 mensuelle, seront gérés dans les conditions définies par le présent accord.

Leur temps de travail sera apprécié sur la base d'un horaire moyen de 37 heures et ils bénéficieront en contrepartie de 12 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (incluant la journée dite de solidarité-autonomie).

Chaque Cadre pourra bénéficier sur l'année de référence de 12 jours de RTT dont les modalités d'utilisation sont fixées comme suit :

- Conditions d'utilisation par le salarié
 - Nombre : 6
 - Délai de prévenance : 15 jours calendaires sauf contrainte ou circonstances particulières
- Conditions d'utilisation par l'employeur
 - Nombre 6 (5 déduction faite de la journée de solidarité)
 - Délai de prévenance : 15 jours calendaires, sauf contraintes ou circonstances particulières

En cas d'accomplissement exceptionnel et ponctuel d'heures supplémentaires à la demande de leur hiérarchie, ces heures supplémentaires seront rémunérées au taux en vigueur et payées dans le mois d'exécution.

Chapitre 2. Cadres autonomes sous convention de forfait en jours

Conformément aux articles L.3121-43 et suivants du code du travail et de la convention collective nationale des Cadres des travaux publics du 1^{er} juin 2004, les Cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à appliquer les dispositions prévues par la Convention Collective Nationale des Travaux Publics susvisée, dont celles instituées par l'avenant BTP du 11 décembre 2012 auxquels le présent accord se réfère, tout spécialement s'agissant des garanties prévues par ce dispositif conventionnel de branche.

Article 1. Critère d'autonomie

Le critère d'autonomie du salarié doit être apprécié conformément à l'article L.3121-43 du code du travail, qui vise « *les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées* ».

Article 2. Accord du salarié formalisé par accord individuel

Il est précisé que le recours à une convention de forfait en jours sur l'année nécessite la conclusion d'un contrat de travail ou avenant, formalisant expressément l'accord du salarié Cadre concerné.

Cette forme d'organisation du temps de travail est ouverte aux Cadres de toutes les filières (exploitation, industries, études, technique, matériel, administrative...), dès lors que le critère relatif à l'autonomie est vérifié notamment au regard de la nature des fonctions qui ne peuvent le conduire à suivre l'horaire collectif ou de l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- ✓ Les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le Cadre pour l'exercice de ses fonctions,
- ✓ Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini,
- ✓ La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du Cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité social et économique d'entreprise sera informé sur le nombre de Cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.



Article 3. Nombre de jours de travail sur l'année civile

Pour les salariés Cadres sous convention en forfait jours, le nombre de jours de travail sur l'année civile est fixé à 216 jours pour un salarié ayant acquis tous ses droits à congé et accomplissant tout l'exercice. Le salarié bénéficie ainsi de 12 jours de repos incluant la journée de solidarité- autonomie.

Les jours d'ancienneté d'origine conventionnelle BTP ou société (en application de l'accord d'harmonisation et de substitution de la société Colas France) viendront en déduction de ce quota.

Il pourra être conclu une convention de forfait jours réduit à la demande des salariés et avec l'accord de la hiérarchie, afin de répondre à une organisation du temps de travail à temps partiel sur l'année.

Cette organisation en forfait jour réduit fera l'objet d'une convention distincte.

Article 4. Droit au repos du salarié en forfait jours

Conformément aux dispositions de l'avenant du 11 décembre 2012 précité, l'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter les temps de repos minimum du salarié en forfait jours.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le salarié a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

Il sera rappelé dans la convention de forfait les dispositions relatives aux temps de repos que le salarié s'engage à respecter.

Article 5. Suivi de l'organisation du travail du salarié en forfait jours

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc...) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Article 6. Entretiens avec le salarié

La situation du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "M", "M-C", "YR", "YCR", and "AP".

Handwritten mark in blue ink, possibly a stylized "A".

Cet entretien portera sur la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sa rémunération.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du salarié, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées ci-dessus.

9
Ph CG
M.
HC YR YER AP
Page 23 sur 78

SECTION V. VALORISATION DE L'ANCIENNETE

Chapitre I – LES CONGES D'ANCIENNETE

Les conventions collectives nationales des Travaux Publics et du Bâtiment prévoient un régime de congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté du salarié.

Dans le cadre de la politique de valorisation de l'ancienneté, l'octroi de congés d'ancienneté société supplémentaires – en sus des régimes conventionnels applicables selon chaque catégorie de salariés (Compagnons, ETAM, Cadres) - s'effectue à compter du 1^{er} mai 2014 comme suit.

Article.1. Compagnons

Les Compagnons bénéficieront exclusivement des droits à congés supplémentaires pour ancienneté prévus par la Convention Collective Nationale des Compagnons des TP.

- Ancienneté > 20 ans : 2 jours de congés d'ancienneté ;
- Ancienneté > 25 ans : 4 jours de congés d'ancienneté ;
- Ancienneté > 30 ans : 6 jours de congés d'ancienneté.

Article 2. ETAM et Cadres

Le régime des congés d'ancienneté des ETAM et des Cadres est fixé comme suit :

- Ancienneté > 25 ans : 1 jour supplémentaire aux 3 jours prévus par les CCN du BTP ;
- Ancienneté > 30 ans : 3 jours supplémentaires aux 3 jours prévus par les CCN du BTP.

Ces jours sont accordés à l'ensemble du personnel soumis aux conventions Bâtiment, Travaux publics et Transport.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like 'CG', 'M.', 'YR', 'YLR', and 'AP'.

Handwritten mark or signature in blue ink at the bottom left of the page.

Chapitre II – LA PRIME D'ANCIENNETE

La prime d'ancienneté des Compagnons instituée par accord d'entreprise est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les montants applicables sur la paie de décembre 2020 seront réintégrés dans le taux horaire au 1^{er} janvier 2021 après application de la revalorisation salariale.

A titre exceptionnel, il est accepté de considérer que les Compagnons qui atteindraient dans les 12 mois l'un des seuils se verraient appliquer le montant de ce seuil dès le 1^{er} janvier 2021 pour le calcul du montant à réintégrer dans le taux horaire.

→ BU
ju RE
M. H YR YUR AP
CG
Page 25 sur 78

SECTION VI. LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Concernant le dispositif de Compte Epargne Temps applicable aux salariés de la société COLAS France, il est convenu de se référer aux dispositions de l'accord de groupe COLAS en date du 29 mars 2018 dont une copie est annexée au présent accord. Ledit accord du 29 mars 2018 fait partie intégrante du dispositif conventionnel leur étant applicable.

Il est entendu qu'en cas de révision dudit accord de groupe, les modifications négociées s'appliqueront de droit aux salariés de la société COLAS France et feront partie intégrante du dispositif conventionnel leur étant applicable.

M, YR YLR AP
CG
HL
BL

Sous-Titre II - Le travail intermittent

La société Colas France exerce son activité sur l'ensemble de la France durant toute l'année sans interruption.

Elle connaît néanmoins sur certains secteurs géographiques et tout particulièrement sur certains départements de montagne des variations importantes entre la période hivernale et les autres périodes de l'année.

Certaines activités peuvent aussi être par nature exercées sur une période de « campagne » particulière.

Dans ces cas, et à titre exceptionnel, il peut être mis en place un travail intermittent dans les conditions suivantes :

SECTION I. MISE EN PLACE

Article 1. Champ d'application

Le travail intermittent pourra être proposé :

- au personnel Ouvrier et Etam, et aux éventuels conducteurs de travaux statut Etam ou Cadre,
- dont l'activité comporte une période travaillée et une période non travaillée dont la durée ne peut être organisée par la mise en place des droits à congés ou droits à repos,
- lors de l'embauche ou par avenant aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 2. Modalités de mise en place

Le travail intermittent donnera lieu à la rédaction d'un contrat ou avenant avec les mentions obligatoires suivantes :

- La fonction du salarié,
- Sa qualification,
- La durée annuelle minimale du travail,
- Les périodes de travail,
- La répartition des heures de travail au sein de ces périodes.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "CG" and "Page 27 sur 78".

SECTION II. DUREE DU TRAVAIL

Article 1. Périodes de travail

Les périodes de travail annuelles maximales seront fixées dans la période pouvant aller du 15 mars au 15 décembre de chaque année. Elles ne pourront être suspendues à l'exception des congés.

La prise des congés payés sera limitée à 12 jours ouvrables, le solde sera pris au début ou en fin de la période travaillée ;

En tout état de cause, le salarié sera pointé en congés payés pendant les éventuelles fermetures de l'établissement concerné auquel il est rattaché.

Les périodes de travail de chaque salarié intermittent seront fixées par contrat de travail et elles se répéteront à l'identique chaque année.

Les dispositions légales en matière de durée du travail, heures supplémentaires, repos compensateur durée légales quotidiennes et hebdomadaires, s'appliqueront.

Un courrier sera adressé à chaque salarié intermittent un mois avant le début de chaque période mentionnant le quota à réaliser sur cette période.

Article 2. La durée du travail

La durée minimale de travail ne pourra pas être inférieure à 7 mois. Elle sera définie pour chaque salarié et mentionné au contrat de travail. Elle sera calculée sur une base de 35 heures hebdomadaires.

Pour les Ouvriers dont le temps de travail est annualisé, la durée effective de travail sera fonction du planning prévisionnel d'annualisation de l'établissement. Les heures effectuées au-delà de cette durée seront indemnisées au titre des heures supplémentaires ou complémentaires.

Pour les autres salariés ayant un contrat de travail prévoyant d'autres modalités de gestion du temps de travail (forfait annuel d'heures supplémentaires, convention de forfait en jour, etc), le décompte se fera conformément aux dispositions prévues dans leur contrat de travail.

Les horaires de travail seront communiqués en même temps que la période de travail soit un mois avant la date de reprise de poste.

Dans ces périodes de travail, le salarié bénéficie d'un planning identique en termes de durée de travail à celui des salariés permanent.

SECTION III. STATUT

Article 1. Rémunération

Pour les Ouvriers dont le temps de travail est annualisé, il sera tenu compte chaque année de la période effective de travail fixée par le calendrier d'annualisation de l'établissement pour la détermination du quota d'heures des salariés sous contrat de travail intermittent, des heures complémentaires et le cas échéant les heures supplémentaires.

Ce quota ajusté sera retenu pour le calcul des heures supplémentaires et complémentaires.

Article 2. Autres effets

Le statut de salarié intermittent n'a pas d'impact sur la détermination des droits liés à l'ancienneté, les droits à mutuelle, prévoyance.

Les salariés sous contrat de travail intermittent acquièrent des droits à congés sur les seules périodes travaillées ou sur des périodes non travaillées assimilées à du temps de travail par les dispositions légales et conventionnelles.

En cas de maladie, le maintien de salaire par l'employeur s'opérera pendant les périodes travaillées.

Toutes les primes seront prorataées au temps de présence effectif du salarié.

En cas de démission, si la période de préavis se situe dans une période non travaillée, celle-ci ne sera pas effectuée et sera non rémunérée. Lorsque le préavis prend effet pendant une période non travaillée et se poursuit pendant une période qui aurait pu l'être, le salarié effectuera son préavis pendant la période qui aurait dû être travaillée et sera payée pour les heures effectuées.

La rémunération du préavis cesse au plus tard à l'issue de la période qui aurait dû être travaillée.

En cas de licenciement, le préavis sera effectué pour la période comprise dans la période annuelle de travail contractuelle et sera rémunérée pour sa totalité sauf dans les cas prévus dans la convention ou légalement : faute grave, dispense à la demande du salarié ...

Article 3. Autre activité

Pendant les périodes non travaillées, le salarié pourra exercer une autre activité auprès d'un autre employeur. La société ne sera en aucun cas concernée par les conséquences de leur agissement durant ces périodes non travaillées.

Article 4. Dispositions diverses

Chaque fin d'année et lors de la création de poste, il sera examiné le passage à temps complet de ces salariés intermittents qui en auraient fait la demande.

Sous-Titre III - les Temps de travail exceptionnels

Dans le cadre de l'activité de la société COLAS France, ses salariés peuvent être amenés à exécuter des interventions ou activités en dehors des horaires habituels de travail (nuit, dimanche, samedi, jour férié...), soit dans le cadre de l'exécution de contrats spécifiques pour le compte des clients de la société, soit compte tenu d'une nécessité liée à certaines contraintes d'activité.

Le présent accord a pour objet de récapituler ou de définir en complément le régime de mise en œuvre de ces différents temps de travail exceptionnels, leurs contreparties, compensations ou rémunérations et garanties éventuelles pour l'ensemble des salariés Compagnons, ETAM et Cadres.

SECTION I. le travail de nuit

Article 1 : le travail de nuit exceptionnel

1.1. Définitions :

Par dérogation aux dispositions des CCN de branche des travaux publics, ou par extension des dispositions de la CCN des Etams aux salariés Cadres, le travail de nuit s'entend de tout temps de travail exceptionnel accompli à la demande de l'entreprise :

- Entre 21h00 et 6h00 pour les Ouvriers
- Entre 20h00 et 6h00 pour les Etam et Cadres

Le travail de nuit n'est plus qualifié de travail exceptionnel de nuit dès lors que le salarié, selon les dispositions légales :

- accomplit au moins 270 heures de nuit (décomptées de 21h00 et 6h00) sur une année
ou
- accomplit au moins deux fois par semaine dans son horaire habituel au moins trois heures de son temps de travail quotidien, entre 21h00 et 6h00.

1.2 Majoration et compensation

Les heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit font l'objet d'une majoration de rémunération de 100%.

La majoration de 100% des heures de nuit ne se cumule pas avec les autres majorations éventuelles sauf les majorations relatives aux heures supplémentaires ou heures majorées.

Pour les salariés dont la durée du travail est gérée sous le régime de la convention de forfait en jours, ce temps de travail exceptionnel est alors décompté et majoré en journée ou ½ journée dans le suivi du forfait annuel en jour du salarié et majoré selon le même principe.

Article 2 : le travail de nuit structurel

Une négociation sera ouverte sur le sujet au cours du premier semestre 2021.

SECTION II. Le travail exceptionnel du Dimanche

Dans le cadre de son activité, la Société peut être amenée à exécuter à la demande de ses clients privés ou publics, dans le cadre de l'exécution de contrats spécifiques, des interventions le dimanche, afin notamment de limiter les conséquences préjudiciables au public.

Cet accord doit ainsi permettre de répondre aux exigences liées à toute demande préalable de dérogation temporaire et exceptionnelle faite auprès des préfetures et d'en simplifier les démarches, tout en posant les principes de gestion et les garanties et contreparties accordées à l'ensemble des salariés.

Article 1 - Principes du repos dominical.

- La semaine de travail est fixée à 5 jours de travail consécutifs du lundi au vendredi ou 6 jours selon les nécessités de service.
- Le repos hebdomadaire est en principe pris le dimanche, conformément à l'article L 3132-3 du code du travail.

Article 2 - Les dérogations au repos dominical : conditions de mise en œuvre.

Il est toutefois possible de déroger au principe du repos dominical, notamment lorsqu'il est établi que « le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public »

Ce cas de dérogations prévues aux articles L. 3132-20 et L 3132-25-1 est accordé sur demande expresse auprès des services administratifs compétents (Préfeture - DIRECCTE ...)

Dans tous les cas :

- Cette dérogation est temporaire et exceptionnelle, limitée aux circonstances fixées par la loi ;
- Le travail ainsi autorisé le dimanche ne peut s'appliquer qu'au personnel volontaire ;

Handwritten signatures and initials: 7, BH, M., YR, YUR, AP.

- Afin de permettre aux salariés de gérer la compatibilité de leur activité avec leurs obligations familiales ou personnelles, un délai de prévenance d'un minimum de 7 jours calendaires doit être respecté avant la mise en œuvre du travail dominical autorisé, sauf circonstances exceptionnelles non prévisibles ;
- En aucun cas, le refus du travail exceptionnel du dimanche par un salarié ne peut justifier une sanction ou tout autre décision d'ordre professionnel à son encontre ;
- Tout travail dominical doit faire l'objet d'une validation par la hiérarchie et doit être justifié par des situations exceptionnelles. Il ne peut donc résulter d'un acte volontaire d'un salarié dans l'organisation de son temps de travail.

Article 3 – Contrepartie accordées aux salariés.

Les salariés amenés à travailler exceptionnellement le dimanche bénéficieront d'une majoration de leur rémunération de 100% (ces dispositions existent conventionnellement pour les Compagnons dans l'avenant USIRF du 15 déc. 1954, Art. 11 et pour les ETAM dans la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 Art. 4.2.10).

- Les heures ainsi rémunérées sont celles effectivement réalisées le dimanche de 00h00 à 24h00.
- Pour les salariés sous convention de forfait en jours, ce temps de travail exceptionnel sera décompté en journée ou ½ journée et donnera lieu sur cette base à majoration.
- La majoration de 100% des heures du dimanche ne se cumule pas avec les autres majorations éventuelles sauf les majorations relatives aux heures supplémentaires ou heures majorées.
- Les salariés privés de repos dominical bénéficieront d'un repos compensateur équivalent.

Article 4 – Engagement de l'entreprise.

4.1. Salariés concernés par le travail dominical exceptionnel.

Une attention particulière sera portée lors de l'entretien professionnel aux salariés qui ont été concernés par le travail dominical exceptionnel, dans l'année écoulée. L'objectif est de prendre en compte notamment les problématiques et les situations personnelles de ces salariés.

4.2. Engagement de l'entreprise en termes d'emploi ou en faveur de certains publics.

La société Colas France développe une politique spécifique envers certains publics en difficultés afin de favoriser leur insertion professionnelle et le développement de l'évolution professionnelle. Elle met ainsi en œuvre un certain nombre d'actions, telles que :

- Tutorat ;
- Formation de public en difficulté (EPIDE ...) ;
- Développement des conditions de réponses aux clauses sociales ;

La Société Colas France s'est également engagée dans une démarche volontaire de développement de l'emploi des travailleurs handicapés se traduisant notamment par :

- des contrats passés avec des sociétés du secteur protégé,
- la sensibilisation des managers et salariés au thème du handicap
- l'objectif d'intégration de salariés handicapés

A

M. J. K. YR YL K AP

- la volonté d'améliorer le maintien dans l'emploi de salariés (aménagement de postes de travail, reclassement en cas d'inaptitude au poste et de handicap ...)

La société Colas France s'engage à poursuivre l'ensemble de ces actions en adaptant les moyens et partenariats mis en œuvre afin de répondre au mieux aux objectifs d'intégration et de développement de la diversité parmi ses salariés.

SECTION III. Le travail exceptionnel du Samedi

Le présent accord entend prévoir une majoration de 50% des heures travaillées pour les Compagnons et Etam. Il est précisé que cette majoration vaut application de l'art. 3.13 de la CCN des Compagnons des Travaux Publics.

Cette majoration est étendue aux salariés Cadres.

Pour les salariés sous convention de forfait en jours, ce temps de travail exceptionnel sera décompté en journée ou ½ journée et donnera lieu sur cette base à majoration.

La majoration de 50% des heures du samedi ne se cumule pas avec les autres majorations éventuelles sauf les majorations relatives aux heures supplémentaires ou heures majorées.

Lorsqu'un temps de travail du samedi ouvre droit à différents types de majorations, il est retenu pour chaque temps, la majoration correspondant au taux le plus élevé.

SECTION IV. Le travail exceptionnel d'un jour férié

Les heures de travail effectuées un jour férié sont majorées de 100%.

Cette majoration vaut application des dispositions de l'article 11 de l'accord USIRF pour les Compagnons et de l'article 4.2.10 de la CCN des Etam.

Pour les salariés sous convention de forfait en jours, ce temps de travail exceptionnel sera décompté en journée ou ½ journée et donnera lieu sur cette base à majoration.

La majoration de 100% des heures d'un jour férié ne se cumule pas avec les autres majorations éventuelles sauf les majorations relatives aux heures supplémentaires ou heures majorées.

BH
M. MC
YR
PLR AP
CG
Page 33 sur 78
A

SECTION V. le travail exceptionnel en situation d'astreinte

Dans le cadre de son activité, la société Colas France peut être amenée à exécuter pour le compte de ses clients, dans le cadre de l'exécution de contrat spécifiques, des interventions urgentes et aléatoires.

D'autre part, dans le cadre de l'organisation et de l'exécution de son activité, la société Colas France peut également être amenée à prévoir des situations d'intervention urgente de ses collaborateurs ... (dépannage et maintenance des matériels et installation, gestion des approvisionnements, remplacement de personnel exceptionnel ...).

En outre, certaines activités spécifiques peuvent prévoir des astreintes.

La mise en place d'un dispositif d'astreinte permet de répondre à ces situations dites « d'interventions urgentes » en dehors des horaires de travail habituels ou des contraintes particulières du marché.

Les présentes dispositions ont pour objet de définir les conditions d'organisation et de mise en œuvre des astreintes et les modalités de compensation ou rémunération pour l'ensemble des salariés.

L'astreinte repose sur le volontariat.

5.1. Définitions de l'astreinte :

Conformément à l'article L.3121-5 du code du travail, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

La période d'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, le salarié dispose librement de son temps et peut vaquer à ses occupations personnelles, seule la durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

5.2. Organisation de l'astreinte :

5.2.1. Période d'astreinte :

L'astreinte est établie en dehors de l'horaire normal de travail les jours ouvrés et potentiellement 24H/24H les samedis, dimanches, jours fériés ou JRTT ou JA à l'initiative de l'employeur.

Les périodes d'astreinte sont ainsi définies de 0h00 à 24h00:

- Astreinte du lundi au vendredi
- Astreinte du samedi
- Astreinte du dimanche ou jour férié
- Astreinte week end

5.2.2. Disponibilité et délais d'intervention :

Durant les périodes d'astreinte, le salarié se doit d'être joignable à tout moment pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Le salarié doit donc être en capacité d'intervenir à tout moment, jour et/ou nuit, sur appel téléphonique, dans un délai d'½ h à 1h maximum, pour réaliser dans les plus brefs délais la mission impartie à la demande de sa hiérarchie ou le client en cas d'accord préalablement convenu sur ce point avec la hiérarchie.

Les salariés qui sont placés sous le régime de l'astreinte seront munis de téléphones portables leur permettant d'être joints à tout moment tout en vaquant librement à leurs occupations personnelles.

Lorsque le temps d'astreinte est incompatible avec des obligations familiales, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce temps d'astreinte sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Les femmes enceintes sont par ailleurs exemptes de temps d'astreinte.

5.2.3. Délai de prévenance :

Les périodes d'astreinte se doivent de faire l'objet d'une programmation individuelle portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Si le salarié, ne peut assurer l'astreinte qui avait été planifiée pour des raisons personnelles et exceptionnelles, il doit prévenir immédiatement sa hiérarchie afin de ne pas perturber la bonne organisation des interventions le cas échéant.

5.2.4. Fréquence des astreintes :

Quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée, nombre) un salarié ne pourra être en astreinte :

- Plus de deux semaines consécutives (7 jours) par mois,
- Plus de 12 week-ends complets par an

Si des circonstances exceptionnelles le nécessitent, il pourra être dérogé à ce principe, sous réserve de l'accord écrit du salarié.

Dans tous les cas, la hiérarchie du salarié veillera au respect des temps de repos quotidien et hebdomadaires légaux du salarié.

5.3. Astreintes et temps de repos :

Le temps d'astreinte n'étant pas considéré comme du travail effectif, il est donc pris en compte dans le décompte des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Il en résulte donc que le salarié en astreinte, qui n'est pas amené à intervenir, pendant son temps de repos quotidien ou son temps de repos hebdomadaire, doit être considéré comme ayant bénéficié desdits repos.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including a large blue arrow pointing upwards, the initials "BU", and several other illegible signatures and initials.

L'intervention en astreinte ne doit pas avoir d'incidence sur la durée du repos journalier ou hebdomadaire. Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire doit être donné intégralement à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de celle-ci, de la durée minimale de repos continue.

Toutefois, si l'intervention répond aux besoins de « travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations, ou aux bâtiments », il peut être dérogé au repos quotidien et hebdomadaire, sous réserve d'en informer postérieurement l'inspection du travail dans les conditions prévues à l'article L3132-4 C.T.

5.4. Rémunération des astreintes :

5.4.1. Indemnisation de la situation d'astreinte :

Tout salarié placé en situation d'astreinte bénéficiera d'une compensation financière forfaitaire brute selon le barème de « prime d'astreinte » ci-après qui varie en fonction de la période d'astreinte concernée et cela à partir du 1^{er} janvier 2021.

Cette prime d'astreinte est la compensation de la situation dans laquelle se trouve le salarié et de ses obligations décrites à l'article 5.4.2.

Elle est donc versée à tout salarié en situation d'astreinte qu'il y ait intervention ou non au cours de celle-ci.

Lundi – vendredi Prime journalière	Samedi Prime journalière	Dimanche - jour férié Prime journalière	Week-end (samedi et dimanche	Semaine entière
20€	31 €	44 €	80 €	171 €

5.4.2. Rémunération des temps d'intervention durant l'astreinte :

Lorsque le salarié est appelé en intervention à la demande expresse de sa hiérarchie ou du client en cas d'accord préalablement convenu sur ce point avec la hiérarchie, le temps de l'intervention est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, avec les majorations conventionnelles en vigueur ou correspondante le cas échéant (travail exceptionnel de nuit, samedi, dimanche, jour férié ...).

Ce temps d'intervention intègre le temps de déplacement du salarié nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention et regagner ensuite son domicile.

En cas d'intervention, ce temps (déplacements + intervention) sera indemnisé a minima à hauteur d'une heure.

Pour les salariés sous convention de forfait en heures, ce temps d'intervention en astreinte est rémunéré en sus du forfait d'heures supplémentaires mensuel.

(Handwritten signatures and initials: A, BM, CG, YR, YR, AP)

Pour les salariés dont la durée du travail est gérée sous le régime de convention de forfait en jours, ce temps d'intervention en astreinte est alors décompté en journée ou ½ journée dans le suivi du forfait annuel en jour du salarié.

Pour donner lieu à rémunération, l'intervention doit avoir été expressément demandée et validée par le responsable hiérarchique ou le client en cas d'accord préalablement convenu sur ce point avec la hiérarchie.

Un salarié ne peut intervenir de sa propre et unique initiative et donc prétendre, dans ce cas, à une quelconque rémunération de son temps d'intervention.

Le temps d'intervention sera validé a posteriori par la hiérarchie à l'aide des outils de gestion mis en œuvre.

5.4.3. Autres indemnisations :

- Pour toute intervention continue d'au moins 4 heures, le salarié bénéficiera de la prise en charge du repas selon les règles en vigueur dans la société ;
- Tous les frais de déplacements seront remboursés selon les règles en vigueur au sein de la société
- Un véhicule sera mis à disposition par l'établissement pour les astreintes hivernales.

5.5. Suivi des astreintes :

Chaque mois, un document est remis aux intéressés récapitulant le nombre d'heures d'astreintes accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

La société tient à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée d'un an, le document visé ci-dessus.

5.6. Astreintes et modulation annuelle :

Compte tenu du caractère aléatoire et imprévisible, tant dans la fréquence que dans la durée des interventions urgentes et de l'obligation de mise en sécurité des biens et des personnes, les temps d'intervention ne relèvent pas du planning prévisionnel établi dans le cadre de la modulation annuelle des Compagnons.

5.7. Sécurité des salariés pendant les interventions :

Les mesures de prévention permettant de garantir la sécurité des salariés amenés à intervenir pendant la période d'astreinte seront étudiées et mises en place en coordination avec le Comité social et économique de chaque établissement et notamment pour les salariés dits « isolés ».

5.8. Interventions Exceptionnelles hors astreinte :

Il est rappelé que le travail hors astreinte pendant les périodes de repos doit être exceptionnel et lié à la nécessité pour l'entreprise de faire face à des situations d'urgence liées notamment à la sécurité.

Dans ce cadre, les salariés n'étant pas en situation effective d'astreinte, ne peuvent être contraint d'intervenir.

CG
Page 37 sur 78
BY M. A. YR YLR AP

Il peut être demandé aux salariés leur disponibilité selon un planning pour organiser le recours aux astreintes exceptionnelles et le concilier avec la vie personnelle des salariés.

En cas de sollicitation de la part de la hiérarchie et d'intervention d'un salarié, le temps d'intervention sera indemnisé dans les mêmes conditions que lors de la situation d'astreinte et celui-ci aura les mêmes conséquences sur les temps de repos, comme indiqué en article 5.3.

Le salarié intervenant percevra la prime suivante prévu à cet effet, à partir du 1^{er} janvier 2021 :

Lundi - vendredi	Samedi	Dimanche - jour férié	Week-end (samedi et dimanche	Semaine complète
20€	43 €	60€	120€	225 €

Pour les astreintes d'hiver, il est convenu que dans la mesure du possible l'établissement fournisse un véhicule si le collaborateur le souhaite pour des raisons de sécurité.

A

Handwritten signatures and initials: M., YR, YLR, AP, CG, and others.

Titre II - Les conditions d'emploi

Les conditions d'emplois tels qu'indiqués dans le présent titre sont basées sur les dispositions conventionnelles en vigueur.

Sous-Titre I - Les conditions d'emploi des Compagnons

SECTION I. Les indemnités de petits déplacements (Compagnons non sédentaires)

Le régime des petits déplacements a pour objet d'indemniser forfaitairement les Compagnons des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements inhérents à la mobilité de leur lieu de travail.

► Article 1 Indemnité repas

L'indemnité de repas dite « panier » a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle.

Le montant de cette indemnisation est fixé dans la profession au niveau des Fédérations Régionales des Travaux Publics (FRTP), sauf cas particulier.

A compter du 1^{er} janvier 2021, le montant national de l'indemnisation sera fixé à **15 €** pour l'ensemble des établissements de la Société Colas France, relevant de la convention Bâtiment et Travaux publics et Transport, à l'exception des situations suivantes :

- ✓ Cas particulier du territoire Nord Est et de la région Normandie :
 - fixation du panier à 14.10 € au 1^{er} janvier 2021,
 - convergence en 3 ans vers le montant du « panier national » selon l'échéancier suivant :
 - 1^{er} janvier 2022 : 14.55 €,
 - 1^{er} janvier 2023 : 15 €,

- 1er janvier 2024 : échéance de convergence définitive avec le montant de l'indemnité de repas « national » sur la base du montant défini à cette date.

Cet échancier et ces montants constituent un socle minimal garanti.

Cependant, pour répondre spécialement à la demande des représentants syndicaux du territoire Nord Est et Ile de France Normandie, la Direction de la société Colas France s'engage en relation avec les Directions des Territoires Nord Est et Ile de France à examiner spécifiquement ce sujet lors des NAO de fin 2021 pour 2022, fin 2022 pour 2023, pour apprécier s'il est possible au vu du contexte économique du Territoire d'anticiper soit sur le montant du repas, soit sur l'échancier soit sur les 2 paramètres.

- ✓ Cas particulier de l'Ile de France : maintien du panier à 16.35 € pour 2021.

► Article 2. Indemnité de trajet

Pour rappel, l'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser sous forme forfaitaire la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier pour réaliser des travaux.

Le montant de cette indemnisation est fixé dans la profession au niveau des Fédérations Régionales des Travaux Publics (F RTP).

Ce montant est fixé par rapport à un système de zones concentriques dont les circonférences sont distantes entre elles de 10 km. A chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de trajet.

Pour faire face à des chantiers éloignés se situant au-delà des zones conventionnelles et sans que le salarié soit en situation de Grand Déplacement au sens de la réglementation en vigueur, des zones supplémentaires existent.

Ces trois zones supplémentaires ne doivent, en aucun cas, remettre en cause l'application des dispositions relatives aux situations de Grands Déplacements lorsqu'elles sont nécessaires, notamment pour des raisons de sécurité des salariés.

A compter du 1^{er} janvier 2021, le montant de l'indemnisation sera fixé comme suit :

- ✓ Zone conventionnelles BTP 1 à 5 : application du barème FRTP ou FRB de l'établissement de rattachement de l'ouvrier
- ✓ Zone 6 : 13 €, zone 7 : 17 € et zone 8 : 21 € (ces montants sont fixés au plan national et s'appliquent à tous les établissements, quel que soit leur territoire de rattachement)

► Article 3. Indemnité de transport

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit son moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

(Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M', 'YR', 'PLR', 'AP', 'CG')

Aussi et afin d'organiser ce transport collectif facultatif, il est demandé annuellement à chaque salarié s'il souhaite utiliser le transport collectif assuré par l'entreprise. Dans l'affirmative, il ne pourra bénéficier d'indemnité de transport pour l'année en question.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles (problèmes de véhicule, distance trop importante du chantier, accessibilité du chantier pour raison de sécurité ...), le salarié pourra avec l'accord de sa hiérarchie être véhiculé par un mode collectif, sans bénéficier de l'indemnité de transport et pour une durée limitée.

Le montant de l'indemnité transport est fixé dans la profession au niveau des Fédérations Régionales des Travaux Publics (FRTP).

Ce montant est fixé par rapport à un système de zones concentriques dont les circonférences sont distantes entre elles de 10 km. A chaque zone concentrique correspond une valeur de l'indemnité de transport.

De plus il est confirmé la poursuite de l'application par la société COLAS France de l'abattement pour frais professionnels BTP (Ouvrier et Etam chantier) conformément aux dispositions de l'arrêté du 20 décembre 2002.

SECTION II. Les indemnités Repas des Compagnons sédentaires

Dans le cadre de l'indemnisation des frais de repas, les Compagnons sédentaires bénéficieront d'un titre-restaurant dont le montant au 1^{er} janvier 2021 sera de **9.25€**. (par application du montant correspondant au plafond maximal de l'exonération URSSAF dans le cadre de la règle 60/40, pour mémoire, au titre de l'année 2020, le montant normal du titre restaurant est de 9.25€ avec une part patronale à 5.55 € 60%)

En cas de déplacement sur chantier, dans l'exercice de sa mission, le salarié bénéficiera d'une indemnité repas versée dans les conditions de la réglementation URSSAF en vigueur.

SECTION III. Les indemnités de grand déplacement

Aux termes de la convention collective nationale des Compagnons, est réputé en situation de grand déplacement l'Ouvrier qui travaille sur un chantier dont l'éloignement lui interdit – compte tenu des moyens de transport en commun utilisables – de rejoindre chaque soir son lieu de résidence.

► Article.1. Logement et repas et trajets

L'Indemnité forfaitaire de Grand Déplacement (IGD) correspondant aux dépenses journalières normales qu'engage le salarié déplacé en sus des dépenses habituelles (coût d'un second logement, dépenses supplémentaires de nourriture...) est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2021, à **88.50€**.



Conformément à la réglementation URSSAF, le nombre d'IGD versé correspond au nombre de nuitées réellement découchées.

Pour le dernier jour de grand déplacement (non découché), il sera versé une indemnité repas d'une valeur de **19€**.

Exemple pour une semaine de grand déplacement :

- 4 versements d'IGD au titre des dépenses logement, nourriture et sujétions supplémentaires du lundi au jeudi ;
- 1 indemnité repas de Grand Déplacement pour la journée du vendredi.

En sus de la prime d'éloignement (article 3 ci-dessous), il sera versé une indemnité de « trajet spécial IGD » d'un montant de **2.5 €** sur tous les jours de déplacement.

Cette indemnité spécialement créée par le présent accord a pour objet de compenser la sujétion d'éloignement du lieu d'hébergement du lieu du chantier en cas de chantier en grand déplacement.

Les indemnités de grand déplacement seront versées sous réserve de pouvoir justifier son découché.

► **Article 2. Frais et temps de voyage**

Conformément aux dispositions conventionnelles, l'ouvrier mis en situation de Grand Déplacement reçoit indépendamment de ses éventuels frais de transport, hors voyage détente :

- pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé ;
- pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 % du salaire horaire, sans majoration ni prime compensatrice des frais complémentaires que peut impliquer le voyage de déplacement, sauf si ces frais sont directement remboursés par l'entreprise conformément à l'article 8.13 de la Convention Collective Nationale des Compagnons des TP du 15 décembre 1992.

► **Article 3. Prime d'Eloignement (Accord Usirf, avenant du 25 novembre 2003)**

En complément des indemnités de grand déplacement et conformément à l'article 15 de l'accord Usirf, une Prime d'Eloignement est versée par jour de Grand Déplacement, **y compris le dernier jour non découché**.

- Le montant de cette Prime d'Eloignement est fixé au 1^{er} janvier 2021 au niveau de la société COLAS France à **12.5 €**.

Ce(s) montant(s) est (sont) revalorisé(s) chaque année, en fonction du pourcentage d'évolution du salaire minimum annuel de la classification de l'ouvrier professionnel niveau II position 1 déterminant un montant Régional au sein de chaque FRTP.

Handwritten signatures and initials:
A
M.
YR
YLR
AP
CG
AM

Sous-Titre II - les conditions d'emploi des Etam

✓ Article 1. ETAM non sédentaires

Concernant les ETAM non sédentaires, il sera fait application, à compter du 1^{er} janvier 2021, s'agissant des points suivants (indemnité de repas, trajet et grands déplacements), des dispositions stipulées à l'article 1 Section 1 du sous titre I du présent accord, à savoir :

Indemnité repas :

A compter du 1^{er} janvier 2021, le montant national de l'indemnisation sera fixé à **15 €** pour l'ensemble des établissements de la Société Colas France, à l'exception des situations suivantes :

- ✓ Cas particulier du territoire Nord Est et de la région Normandie :
 - fixation du panier à 14.10 au 1^{er} janvier 2021,
 - convergence en 3 ans vers le montant du « panier national » selon l'échéancier suivant :
 - 1^{er} janvier 2022 : 14.55 €
 - 1^{er} janvier 2023 : 15 €
 - 1^{er} janvier 2024 : échéance de convergence définitive avec le montant de l'indemnité de repas « national » sur la base du montant défini à cette date.

Cet échéancier et ces montants constituent un socle minimal garanti.

Cependant, pour répondre spécialement à la demande des représentants syndicaux du territoire Nord Est et Ile de France Normandie, la Direction de la société Colas France s'engage en relation avec les Directions des Territoires Nord Est et Ile de France à examiner spécifiquement ce sujet lors des NA de fin 2021 pour 2022, fin 2022 pour 2023, pour apprécier s'il est possible au vu du contexte économique du Territoire d'anticiper soit sur le montant du repas, soit sur l'échéancier soit sur les 2 paramètres.

- ✓ Cas particulier de l'Ile de France : maintien du panier à 16.35 € en 2021.

Indemnité de Trajets : Zone 6 : 13 €, zone 7 : 17 € et zone 8 : 21 € (ces montants sont fixés au plan national et s'appliquent à tous les établissements, quel que soit leur territoire de rattachement).

Grands déplacements : indemnisation selon les principes et montants définis à la section III du sous-titre I y compris pour la Prime d'Eloignement et l'indemnité « trajet spécial IGD ».

✓ **Article 2. ETAM sédentaires**

Dans le cadre de l'indemnisation des frais de repas, les ETAM sédentaires bénéficieront d'un titre-restaurant dont le montant sera fixé au 1^{er} janvier 2021 à **9.25€** (par application du montant correspondant au plafond maximal de l'exonération URSSAF dans le cadre de la règle 60/40, pour mémoire, au titre de l'année 2020, le montant normal du titre restaurant est de 9.25€ avec une part patronale à 5.55 € 60%).

Il est entendu que dès lors qu'il existe un restaurant d'entreprise ouvert au personnel Etam et Cadre sur le site, cet avantage se substitue au titre restaurant et les salariés ne pourront prétendre à un titre restaurant.

En cas de déplacement d'un salarié ETAM sédentaire sur chantier dans l'exercice de sa mission, le salarié bénéficiera d'une indemnité repas versée dans les conditions de la réglementation URSSAF en vigueur.

A

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "BM", "CG", "M.", "YR", "PLR", and "AP".

Sous-Titre III - les conditions d'emploi des Cadres

✓ Article 1. Cadres non sédentaires

Les Cadres non sédentaires se verront rembourser les frais occasionnés par leur emploi dans le cadre de la note de frais.

Les conditions de remboursement sont fixées annuellement par note de service et en fonction des règles URSSAF.

✓ Article 2. Cadres sédentaires

Dans le cadre de l'indemnisation des frais de repas, les Cadres sédentaires bénéficieront d'un titre-restaurant dont le montant sera fixé au 1^{er} janvier 2021 à **9.25€** (par application du montant correspondant au plafond maximal de l'exonération URSSAF dans le cadre de la règle 60/40, pour mémoire, au titre de l'année 2020, le montant normal du titre restaurant est de 9.25€ avec une part patronale à 5.55 € 60%).

Il est entendu que dès lors qu'il existe un restaurant d'entreprise ouvert au personnel Etam et Cadre sur le site, cet avantage se substitue au titre restaurant et les salariés ne pourront prétendre à un titre restaurant.

Pour le cas des salariés ayant bénéficié jusqu'alors d'indemnités repas, une compensation sera opérée dans leur rémunération.

L'ensemble des conditions de remboursement et/ou de versement des titres restaurant est fixé annuellement par note de service et en fonction des règles URSSAF.

13

AL/le
M. H YR YUR AP

CG
Page 45 sur 78

Titre III – Le 13^{ème} mois

Article 1 : Prime de 13^{ème} mois

La prime de « 13^{ème} mois » est un élément permanent de la rémunération versée chaque année, à tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la catégorie professionnelle (Compagnons, Etam et Cadres), selon les modalités suivantes.

- Article 1.1. Conditions d'attribution de la prime de 13^{ème} mois

Le versement de la prime de 13^{ème} mois est subordonné aux conditions cumulatives suivantes :

✓ Condition relative à l'ancienneté du salarié

Le salarié doit justifier d'une ancienneté Groupe de **3 mois** continus minimum au 31 décembre de l'année de versement. Il doit donc avoir été embauché au plus tard au 1^{er} octobre de l'année considérée, sauf cas de reprise d'ancienneté.

✓ Condition relative à la présence du salarié

Cette condition s'entend d'une présence dans les effectifs de l'entreprise, fixée au **15 décembre de l'année de versement**.

Toutefois, un versement exceptionnel au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise sera effectué en cas de départ en cours d'année du salarié dans les cas suivants :

- Mutation au sein du Groupe ;
- Fin de contrat en alternance (apprentissage, professionnalisation...) à la date prévue au contrat ;
- Départ en retraite ;
- Mise à la retraite ;
- Licenciement pour inaptitude physique constatée par le médecin du travail ;
- Licenciement pour motif économique ;
- Décès du salarié.

- Article 1.2. Montant de la prime de 13^{ème} Mois

Le montant de la prime de 13^{ème} mois s'élève à un mois de salaire mensuel brut de référence (*), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, dès lors que le salarié a été présent toute l'année dans l'entreprise.

En cas d'embauche en cours d'année et avant le 1^{er} octobre de l'année en cours, la prime de 13^{ème} mois sera calculée au prorata du temps de présence du salarié sur l'année considérée.

(*) Ce salaire s'entend du salaire mensuel brut de référence du mois de décembre de l'année d'attribution

Handwritten signatures and initials: M., YR, YLR, AP, CG, Me.

Handwritten mark: A

✓ **Incidences des évènements suivants sur le montant de la prime de 13^{ème} mois**

En cas de maladie, les 30 premiers jours calendaires d'absence, en cumulé sur l'année, seront sans incidence sur le montant de la prime de 13^{ème} mois. Au-delà, les jours d'absence donneront lieu à une « proratisation » de la prime de 13^{ème} mois du salarié.

En cas d'incapacité temporaire de longue durée (arrêt de travail supérieur à 90 jours), les 90 premiers jours d'absence seront alors sans incidence sur le montant de la prime de 13^{ème} mois. Au-delà, les jours d'absence donneront lieu à une « proratisation » de la prime de 13^{ème} mois du salarié, alors pris en charge par le régime de prévoyance.

En cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, les 90 premiers jours d'arrêt de travail seront sans incidence sur le montant de la prime de 13^{ème} mois du salarié. Au-delà, les jours d'absence donneront lieu à une « proratisation » de la prime de 13^{ème} mois du salarié, alors pris en charge par le régime de prévoyance.

Les absences pour congé maternité et paternité sont sans incidence sur le montant de la prime.

Toutes les autres causes de suspension du contrat de travail sans rémunération ou sans maintien de salaire (absence autorisée ou non, congé sabbatique...) donneront lieu à une « proratisation » de la prime de 13^e mois.

- **Article 1.3. Modalités de versement de la prime de 13^{ème} mois**

La prime de 13^{ème} mois est versée sur la paie du mois de décembre de l'année d'attribution.

Un acompte de 75 % du montant brut de ladite prime est versé aux salariés à la date du 10 décembre de l'année, sans remise en cause des principes d'attribution de l'article 1.1.

BL
CG
M. A
YU
YR TUR AP

Titre IV– Les autres Primes

Il s'agit de traiter dans ce titre des autres primes que celles déjà évoquées dans les titres précédents. Toutes les autres primes existantes seront de fait et de droit supprimées par le présent accord.

Sous-Titre I - Indemnité de salissure

L'accord USIRF du 15 décembre 1954 (et ses avenants) prévoit en son article 1^{er} une indemnisation des Compagnons au titre des travaux salissants, avec le versement d'une indemnité dite de « salissure ».

Selon ces dispositions conventionnelles, en cas de fourniture des vêtements de protection par l'Entreprise, ladite prime n'est versée que pour quelques situations effectives de « travaux exceptionnellement salissants ».

Il est convenu que l'indemnité de salissure est versée dans le strict respect de ces dispositions conventionnelles, c'est-à-dire quand la situation de salissure est caractérisée. Elle sera donc attribuée par application du texte ci-dessus aux salariés effectuant des travaux suivants :

- Equipes d'enrobé coulée à froid
- Travaux d'enduits superficiels
 - la personne tenant la lance à émulsion sous pression (les chauffeurs de répandeuse ou de PATA ou blowpatcher)
 - au manœuvre qui se tient devant la lance en général pour éviter les projections
 - tout autre membre de l'équipe

Le montant de l'indemnisation sera fonction des valeurs FRTP sur la base d'un forfait au 1^{er} janvier 2021 :

- **9.60 € pour une journée**

Sa revalorisation sera étudiée annuellement lors des négociations annuelles obligatoires.

Handwritten signatures and initials in blue ink: CG, M., YR, YLR, AP, MC, and a large signature at the top right.

Handwritten initials in blue ink: GA

Sous-Titre II - Indemnité de fractionnement ETAM et Cadres

L'indemnité ou prime de fractionnement (8%) est appliquée depuis de nombreuses années au sein du Groupe au personnel ETAM et Cadres.

Il convient d'en rappeler les conditions et les régimes applicables.

- ✓ Conditions :
 - avoir droit à un congés payés principal (24 jours ouvrables),
 - avoir fractionné à la demande de l'employeur,
 - avoir droit à deux jours de fractionnement selon la législation,

- ✓ Régime social :
 - sans les justificatifs de frais de route : la prime sera versée assujettie aux cotisations sociales ;
 - avec les justificatifs de frais de route : la prime sera versée exonérée de cotisation sociales

Il est convenu que le planning de versement de la prime de fractionnement sera ajusté sur l'ensemble des territoires de la société COLAS France.

Sous-Titre III - Prime Amiante

Pour les activités ne relevant pas de la déconstruction, une prime amiante sera versée à compter du 1^{er} janvier 2021 dans les conditions suivantes :

- Montant de 12 € par vacation,
- Exclusivement au personnel travaillant en vacation sous-section 4,
- selon les contraintes de ces conditions de travail.

A l'exception :

Pour le cas particulier des établissements travaillant dans le domaine de la déconstruction (ayant fait l'objet d'une certification) spécialisés dans les travaux de retrait et d'encapsulation de l'amiante et des matériaux ou matériels en contenant, il sera fait application du barème PREMYS (18.85 € par jour) en raison de la spécificité de leur activité.

Ceci vaut pour les établissements qui s'orienteraient à l'avenir vers ce type d'activité spécifique.

Handwritten signatures and initials: *AL*, *M.*, *YR*, *YLR*, *AP*, *CG*
Page 49 sur 78

Sa revalorisation sera étudiée annuellement lors des négociations annuelles obligatoires.

Sous-Titre IV - Primes - indemnités de lavage :

La prise en charge du lavage des vêtements de travail se fait par une prise en charge directe ou indirecte de l'Entreprise, et ce, afin de garantir notamment la conservation des caractéristiques techniques des vêtements. Cette prise en charge se substitue, dès sa mise en œuvre et quelles que soient les modalités, à toutes les primes de lavage qui pouvaient alors être versées aux salariés.

Sous-Titre V - Prime Exceptionnelle et bénévolate

Un système de prime annuelle dénommée « Prime Exceptionnelle et Bénévole » existe au sein de la société et du Groupe, afin de valoriser l'ensemble des Etam et des Cadres des performances économiques et individuelles au regard de leurs missions et responsabilités.

Cette prime a un caractère variable et exceptionnel. Son attribution et son mode de détermination sont conditionnés, chaque année, à la situation du Groupe et /ou de l'entreprise et /ou de l'établissement d'affectation du salarié, ainsi qu'aux performances individuelles des salariés appréciées au regard de divers critères qualitatifs relevant du savoir-faire et du savoir être.

Elle est versée sur décision de l'entreprise, en relation avec la hiérarchie, en principe en une fois, sur la paie de décembre, à l'exclusion de celles des membres de la Direction (dénommée liste 1) versée en mars de l'année N+1.

Pour que ce système remplisse sa finalité de valoriser la performance qualitative de chaque salarié Etam et Cadre sur un dispositif clair et connu de tous, les conditions d'attribution de la prime doivent reposer sur des objectifs établis explicitement entre le salarié et sa hiérarchie lors de l'entretien professionnel, et sur un système de critères clairs et connus de tous qui seront fixés selon les statuts, les métiers, les services.

La « Prime Exceptionnelle et Bénévole » est versée, en principe, en une fois par an.

Compte tenu des travaux qui seront engagés sur le sujet et pour tenir compte de certaines pratiques actuelles et dans une volonté d'harmonisation, il est décidé :

Handwritten notes and initials: CG, YR, YLR, AP, and a large blue signature.

Handwritten mark: a star-like symbol.

- pour l'année 2021, de verser à l'ensemble des salariés ETAM, sauf cas particuliers, sur la paie du mois de juillet, un acompte de 30% du montant de la «Prime Exceptionnelle et Bénévole», perçue par le salarié au titre de l'année précédente ;
- pour les années suivantes, de décider du maintien de cet acompte ou non au cours des négociations annuelles obligatoires

Il est entendu que le versement de cet acompte sur « Prime Exceptionnelle et Bénévole» dans les conditions ci-dessus est conditionné chaque année à la situation économique de la société et/ou du groupe COLAS et serait annulé en cas de prévisions de résultats négatifs au niveau de la société et/ou au niveau du groupe COLAS pour l'année en cours.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CG
Page 51 sur 78
M. A YR YLR AP

Titre V– Indemnités Compensatoires d’Harmonisation

Sous-Titre I: L’indemnité Compensatoire d’Harmonisation de 2014

Article 1 : Instauration d’une Indemnité Compensatoire d’Harmonisation

- Article 1.1. Principes

A compter du 1^{er} janvier 2014, en cas de perte ou diminution de certains avantages salariaux résultant des usages, engagements unilatéraux, accords, accords atypiques, existant avant leur remise en cause et/ou dénonciation dans les sociétés régionales le salarié Ouvrier, ETAM ou Cadre concerné a bénéficié d’une indemnité compensatoire mensuelle personnalisée visant à compenser ce préjudice.

Le montant de cette indemnité compensatoire a été déterminé au terme de l’année 2013 au regard de la situation de chaque salarié et ne sera pas réévalué par la suite. Cette indemnité compensatoire apparaît sur une ligne distincte du bulletin de salaire depuis janvier 2014. Les principes et modalités de revalorisation ont été précisés au paragraphe 1.4 ci-après du présent article 1.

Pour les salariés Compagnons présents aux effectifs au 31 décembre 2012 et qui bénéficiaient d’une prime d’ancienneté, cette indemnité compense pour partie le préjudice lié à la suppression de celle-ci.

Etant précisé que cette partie de l’indemnité compensatoire ne sera plus modifiée à compter du 1^{er} janvier 2021 compte tenu de la suppression de la prime d’ancienneté à cette date.

Pour les salariés ETAM présents aux effectifs au 31 décembre 2012 et qui bénéficiaient d’une prime d’ancienneté, le montant de leur prime d’ancienneté a été intégré dans leur salaire de base pour un montant égal à la prime d’ancienneté perçue en décembre 2013.

Un courrier individuel, annexé au bulletin de paie du mois de janvier 2014, a précisé à chaque salarié concerné la nature des avantages supprimés et le détail de son indemnité compensatoire d’harmonisation.

En cas de promotion dans un nouveau statut d’un salarié bénéficiant d’une Indemnité Compensatoire d’Harmonisation au titre de son précédent statut, celle-ci disparaîtra et sera intégrée dans ses appointements mensuels bruts forfaitaires de base.

- Article 1.2 Définition des éléments entrant dans le champ de l’indemnité compensatoire d’harmonisation et modalités de calcul

L’indemnité compensatoire d’harmonisation compense les éléments ci-après détaillés pour les salariés visés à l’article 1.1 ci-dessus, qui en bénéficiaient jusqu’au 31 décembre 2013.

Handwritten signatures and initials:
M. CG
YR
YLR
AP
AN

Handwritten mark:
A

Il est entendu que l'attribution de la prime d'ancienneté en application de l'article 2 Section 2 du chapitre I du présent accord ne doit pas impacter l'indemnité compensatoire d'harmonisation telle que définie au présent article ; de même le montant correspondant dans l'indemnité compensatoire d'harmonisation au montant de la prime d'ancienneté supprimée au titre de l'ancien système ne doit pas être impacté à la baisse par d'autres éléments.

<i>Natures des éléments</i>	<i>Mode de calcul de la compensation</i>
Coefficient Majoration 13 ^{ème} Mois	$\frac{\text{Salaire de base déc 2013} \times \text{Moyenne des coefficients de la filiale COLAS appliqués en 2012-2011 et 2010}}{12 \text{ mois}}$
Prime ancienneté (« PA ») intégrée au 13 ^{ème} Mois	$\text{Valeur de la PA de Déc 2013} / 12 \text{ mois}$
Prime ancienneté (« PA ») Ouvrier COLAS IDFN	$\text{Montant de la PA au 31 dec 2013} - \text{Valeur de la PA du nouveau régime ouvrier au 1er janvier 2014 (si le salarié a 10 ans et + d'ancienneté)}$ <p>Cette valeur compensée pourra évoluer en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la revalorisation des montants de la PA du nouveau régime (tous les 5 ans) <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'entrée du salarié dans le nouveau régime (10 ans et +)
Taux de retraite : variation à la hausse du taux de cotisation salarial sur la base des taux 2013.	$\frac{\text{Taux appliqués en dec 2013} - \text{Taux applicables au 1er janvier 2014 (hors augmentation règlementaire)} \times \text{Rémunération brute annuelle soumise au taux en 2013}}{12 \text{ mois}}$
Indemnités repas : « panier » (Compagnons et ETAM)	$\frac{\text{Valeur Unitaire au 31 déc 2013} - \text{Valeur Unitaire du 1er janvier 2014} \times \text{Nombre de jours indemnisés*}}{12 \text{ mois}}$ <p>Le nombre de jours indemnisé est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit la moyenne des jours des années 2012-2011-2010 • soit la valeur 2012 si plus favorable <p>(* calcul fait sur les effectifs Présent-Présent / hors longue maladie / hors CDD des filiales)</p>

<i>Natures des éléments</i>	<i>Mode de calcul de la compensation</i>
Modification Indemnités de trajet des Compagnons	Valeurs déc. 2013 - Valeurs 1 ^{er} janvier 2014 X Nombre d'affectations par zone / 12 mois
Primes Compagnons supprimées (art. 5.1 et 5.2 (salissure), section 2, chapitre 1)	Montant individuel des primes perçues en 2010, 2011 et 2012 / 3 / 12 mois

Ainsi chaque élément du tableau ci-dessus doit être apprécié sur une base d'indemnisation de 12 mois.

- **Article 1.3. Modalités de versement de l'indemnité compensatoire d'harmonisation**

L'indemnité compensatoire d'harmonisation sera versée mensuellement, y compris en cas de congés payés, d'intempéries ou d'absence justifiée indemnisée (sauf prise en charge par le régime de prévoyance).

Seules les suspensions de contrat de travail ou absences sans maintien de rémunération donneront lieu à une « proratisation » de ladite indemnité compensatoire (congé sabbatique ...).

- **Article 1.4. Revalorisation du montant de l'indemnité compensatoire d'harmonisation.**

Le montant individuel d'indemnité compensatoire d'harmonisation visé à l'article 1 du chapitre II ci-dessus sera revalorisé automatiquement tous les ans au 1er janvier, sur la base de l'indice des prix à la consommation hors tabac, établi par l'INSEE, par application du cumul des taux d'inflation à fin septembre de chaque année (= taux d'inflation moyen des 12 derniers mois).

M M CG MC
YR YLR AP

Sous-Titre II : L'indemnité Compensatoire d'Harmonisation de 2021

- Article 1 : Principe

A compter du 1^{er} janvier 2021, en cas de diminution du niveau de rémunération du fait de la suppression ou la diminution de certains avantages salariaux résultants des usages, engagements unilatéraux, accords, accords atypiques, existants avant leur remise en cause et/ou dénonciation dans les sociétés concernées par cet accord d'harmonisation le salarié ouvrier ou Etam concerné bénéficiera d'une indemnité compensatoire d'harmonisation mensuelle 2 personnalisée visant à compenser cet écart, dénommée ICH 2.

Pour les Etam et Cadres dont la valeur faciale des titres restaurant a diminué, la perte sera compensée dans le salaire à effet du 1^{er} janvier 2021, après revalorisation salariale, et un courrier individuel précisera ce montant.

L'indemnité compensatoire d'harmonisation sera appliquée aux salariés en contrat en alternance présents au 31 décembre 2020.

- Article 2: Modalités de fonctionnement de l'ICH2 (janvier 2021)

Le salaire de référence sera celui du 31 décembre 2020.

Pour la détermination du montant de cette indemnité, seront retenus les accessoires perçus par les collaborateurs sur 3 ans (2017.2018.2019) ou une année (2019) selon la nature de l'élément : l'année 2020 ayant été rendue atypique à cause de la COVID est neutralisée.

Il est entendu que pour les salariés entrés dans la société au cours de l'année 2020, cette dernière année sera retenue pour le calcul.

Un courrier individuel précisera à chaque salarié concerné la nature des avantages supprimés et le détail de son indemnité compensatrice d'harmonisation 2.

Le montant final de l'indemnité prendra en compte les pertes ou diminutions des avantages salariaux, ainsi que les avantages ou augmentations issues du présent accord afin de déterminer la perte éventuelle de rémunération liée à l'application des dispositions du présent accord.

Dès la remise de la feuille de calcul de l'ICH 2, le collaborateur pourra demander de explications sur le calcul auprès de la DRH. La Direction des Ressources Humaines lui fournira des explications et en cas de désaccord justifié recalculera une nouvelle ICH2. Celle-ci sera modifié dans le mois en cours avec régularisation pour les mois écoulés depuis le 1^{er} janvier 2021.

L'indemnité compensatrice d'harmonisation 2 sera versée mensuellement y compris en cas de congés payés, d'intempéries ou d'absence justifiée indemnisée (sauf prise en charge par la prévoyance)

Seules les suspensions de contrat de travail ou absence sans maintien de rémunération donneront lieu à une proratisation

Au 1^{er} janvier 2022, l'ICH2 sera intégrée à l'ICH de janvier 2014 qui ne pourra plus être modifiée dans son montant, hors revalorisation.

- **Article 3: Tableau de l'ICH 2**

- Natures des éléments	Mode de calcul de la compensation
Indemnité changement de planning prévenance hors délai	$\frac{(Valeur\ Unitaire\ au\ 31\ décembre\ 2020 - Valeur\ Unitaire\ au\ 1^{er}\ janvier\ 2021) \times Nombre\ de\ primes\ versées^*}{12\ mois}$ <p>*Le nombre de primes versées est calculé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit sur la moyenne des années 2017-2018-2019 • soit sur le nombre versé en 2019 si plus favorable
Prime Ajustement Horaire	$\frac{(Valeur\ Unitaire\ au\ 31\ décembre\ 2020 - Valeur\ Unitaire\ au\ 1^{er}\ janvier\ 2021) \times Nombre\ de\ PAH\ versées^*}{12\ mois}$ <p>*Le nombre de PAH versées est calculé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit sur la moyenne des années 2017-2018-2019 • soit sur le nombre versé en 2019 si plus favorable
Indemnités repas : « panier »	$\frac{(Valeur\ Unitaire\ au\ 31\ décembre\ 2020 - Valeur\ Unitaire\ au\ 1^{er}\ janvier\ 2021) \times Nombre\ de\ jours\ indemnisés^*}{12\ mois}$ <p>(10,8 mois X 20 jours - (moyenne des JA et jrs intempéries)**)</p> <p>*Le nombre de jours indemnisés est calculé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit sur la moyenne des JA et Jrs d'Intempéries des années 2017-2018-2019 • soit sur le nombre de JA et Jrs d'Intempéries en 2019 si plus favorable <p>**Moyenne de JA et Intempéries déterminée au niveau de chaque société de 1^{er} rang</p>
Modification Indemnités de trajet des Compagnons – Zones A à E (rem : pour les filiales qui n'appliquaient pas	$\frac{(Valeur\ Unitaire\ au\ 31\ décembre\ 2020 - Valeur\ Unitaire\ au\ 1^{er}\ janvier\ 2021) \times Nombre\ d'affectations\ par\ zone\ en\ 2019}{12\ mois}$

Handwritten signatures and initials: A, BM, CG, M, M, YR, YLR, AP

<i>les montants de leur F RTP de référence)</i>	
Modification Indemnités de trajet – Zones F à H	$\frac{\text{(Valeur Unitaire au 31 décembre 2020)} - \text{Valeur Unitaire au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2021)}}{\text{Nombre d'affectations par zone en 2019}} \times 12 \text{ mois}$
Astreintes et Intervention exceptionnelle hors astreinte <i>(rem : rubrique de saisie identique en paye)</i>	$\frac{\text{Montant annuel (Primes d'Astreinte + Primes d'Intervention exceptionnelle hors astreinte)} * \times (\text{Somme des montants unitaires de (Primes d'Astreintes + Primes d'Intervention exceptionnelle HA) au 31 décembre 2020} / \text{Somme des montants unitaires de (Primes d'Astreintes + Primes d'Intervention exceptionnelle HA) au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2021)} - 1}{12 \text{ mois}}$ <p>*Le montant annuel de primes est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit la moyenne des primes des années 2017-2018-2019 • soit la moyenne 2019 si plus favorable
Indemnité de Grand Déplacement	$\frac{\text{(Valeur Unitaire au 31 décembre 2020)} - \text{Valeur Unitaire au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2021)}}{\text{Nombre d'Indemnités Grand Déplacement versées} *} \times 12 \text{ mois}$ <p>Le nombre d'IGD versées est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit la moyenne du nb d'indemnités versées sur les années 2017-2018-2019 • soit le nb d'indemnités versées en 2019 si plus favorable
Panier du dernier jour de GD	$\frac{\text{(Valeur Unitaire au 31 décembre 2020)} - \text{Valeur Unitaire au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2021)}}{\text{Nombre de Paniers du dernier Jour de GD versés} *} \times 12 \text{ mois}$ <p>Le nombre de Paniers du dernier jour de GD versés est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit la moyenne du nb de paniers versés sur les années 2017-2018-2019 • soit le nb de paniers versés en 2019 si plus favorable
Prime d'éloignement	$\frac{\text{(Valeur Unitaire au 31 décembre 2020)} - \text{Valeur Unitaire au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2021)}}{\text{Nombre de primes d'éloignement versées} *} \times 12 \text{ mois}$

CG
 Page 57 sur 78
 A
 M. YR
 EUR AP

	<p style="text-align: center;">12 mois</p> <p>Le nombre de primes d'éloignement versées est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit la moyenne du nb de primes versées sur les années 2017-2018-2019 • soit le nb de primes versées en 2019 si plus favorable
Indemnité trajet spécial IGD (concerne Colas Sud-Ouest)	$\frac{\text{Valeur Unitaire du 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2021} \times \text{Nombre de primes d'éloignement versées}^*}{12 \text{ mois}}$ <p>Le nombre de primes d'éloignement versées est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit la moyenne du nb de primes versées sur les années 2017-2018-2019 • soit le nb de primes versées en 2019 si plus favorable
Prime salissure	$\frac{(\text{Valeur Unitaire au 31 décembre 2020} - \text{Valeur Unitaire au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2021}) \times \text{Nombre de primes de salissure versées}^*}{12 \text{ mois}}$ <p>Le nombre de primes de salissure versées est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit la moyenne du nb de primes versées sur les années 2017-2018-2019 • soit le nb de primes versées en 2019 si plus favorable
Titres Restaurant <i>(rem : cas d'IDFN à 10,70 € / TR ; base 60/40)</i>	$\frac{(\text{Valeur Part Patronale au 31 décembre 2020} - \text{Valeur Part Patronale au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2021}) \times \text{Nombre de TR versés}^*}{12 \text{ mois}}$ <p><i>(base forfaitaire de 9,25 € et répartition 60/40)</i></p> <p>Le nombre de TR versés est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit la moyenne du nb de primes versées sur les années 2017-2018-2019 • soit le nb de primes versées en 2019 si plus favorable
Prime amiante sur la base d'une indemnisation par vacation <i>(rem : cas de CSO à 10,60 € la vacation)</i>	$\frac{(\text{Valeur Unitaire au 31 décembre 2020} - \text{Valeur Unitaire au 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2021}) \times \text{Nombre de primes d'amiante versées}^*}{12 \text{ mois}}$ <p>Le nombre de primes amiante versées est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit la moyenne du nb de primes versées sur les années 2017-2018-2019 • soit le nb de primes versées en 2019 si plus favorable

Prime amiante sur la base d'une indemnisation à la journée

(rem : cas de CCO à 20 € la journée)

(Valeur Unitaire au 31 décembre 2020

-

Valeur Unitaire au 1^{er} janvier 2021)

X

Nombre de primes d'amiante versées *

/

12 mois

Le nombre de primes d'amiante versées est :

- soit la moyenne du nb de primes versées sur les années 2017-2018-2019
- soit le nb de primes versées en 2019 si plus favorable

(* calcul fait sur les effectifs Présent-Présent / hors longue maladie / hors CDD des filiales Colas régionales)

Ainsi chaque élément du tableau ci-dessus doit être apprécié sur une base d'indemnisation de 12 mois.

BL / u }
M A ve
YR Y SR AP
CG
Page 59 sur 78

Titre VI– Spécificités des autres conventions

Il est convenu que les spécificités locales qui trouveraient leur fondement dans une convention collective particulière, telle que la convention transport par exemple, pourraient avoir à s'appliquer indépendamment des présentes dispositions ou par substitution.

En effet, les dispositions conventionnelles étendues auxquelles il n'est pas possible de déroger par voie d'accord continueront à s'appliquer au personnel concerné.

Il en va ainsi des classifications, salaires minimaux pour les conventions transport ou Bâtiment et Travaux publics.

Il en va ainsi aussi pour les avantages salariaux issus de conventions nationales ou régionales dont l'objet n'est pas visé par les dispositions du présent accord et qui seraient obligatoires.

Par ailleurs, la législation particulière de la convention collective des transports relatives aux durées de travail (temps de service, durées maximales de travail, travail de nuit et majoration, repos compensateur) restera applicable au personnel régi par cette convention collective, sans que les dispositions de la présente convention relative à la durée de travail ne soient opposables.

A
M
M.
YR
YLR
CG
AP

A

Titre VII– Parcours de carrière des chefs de chantier

Au cours du 1^{er} semestre 2021, un travail sera conduit au sein de la Société Colas France en vue de redéfinir un parcours de carrière pour les chefs de chantier, entre leur date d'engagement et la fin de leur carrière pour marquer différentes étapes dans leur évolution professionnelle.

Ce parcours visera à offrir la possibilité au chef de chantier d'évoluer soit en restant dans l'emploi du chef de chantier (statut Etam, forfait jour, cadre forfait jour pour les plus évolutifs et/ ou méritants) soit vers un emploi de conducteur de travaux si le profil et l'aspiration du candidat sont en adéquation avec cette fonction.

Ce déroulement de parcours tiendra compte des obligations conventionnelles en matière de classification professionnelle (par exemple, pour les débutants titulaires d'un diplôme TP de niveau bac +2/3 passage automatique à F, 18 mois après leur embauche ..) mais également du capital expérience acquis.

Il prendra également en compte les pratiques de l'entreprise (transport du personnel, repas, véhicule)

A titre indicatif, ce parcours pourrait s'articuler autour des points suivants :

- ETAM statut E : statut débutant, obligatoirement au forfait 220h
- ETAM statut F : statut de chef de chantier confirmé, obligatoirement au forfait de 220 heures
- ETAM statut G : Etam forfait jour pour les nouveaux promus. Augmentation de 2.5% appliquée hors revalorisation annuelle
- Cadre : statut sélectif réservé aux chefs de chantier très aguerris qui préfèrent rester chef de chantier que de devenir conducteur de travaux.

BK
M
A
YR
YUR
AP
CG
Page 61 sur 78

Titre VIII– Epargne salariale et protection sociale

Il s'agit dans ce titre de se référer aux dispositions des accords ou régimes de Groupe sur les sujets.

Lesdits accords ou régimes font partie intégrante du dispositif conventionnel t applicable aux salariés de la société COLAS France.

Il est entendu qu'en cas de dénonciation, révision ou modification desdits accords ou régimes de groupe, les adaptations négociées ou dénoncées s'appliqueront de droit aux salariés de la société COLAS France et feront partie intégrante du dispositif conventionnel leur étant applicable.

Sous-Titre I - Epargne Salariale

Il s'agit dans ce titre de se référer aux dispositions des accords Groupe sur les sujets. Ces dispositions seront modifiées de droit et sans nouvelle négociation du présent accord par tout avenant ou accord du Groupe portant sur ces sujets.

SECTION I. PEE et PERCOL

Les dispositions relevant du Plan épargne Entreprise et PERCOL sont définies par les accords et avenants du Groupe BOUYGUES.

Les salariés de la société COLAS France en sont bénéficiaires de droit.

[Handwritten mark]

[Handwritten notes and signatures]
A
Ca
M.
YR Y LR AP

SECTION II. Participation

Comme précisé au titre 5 du protocole d'accord du 29 octobre 2020, il est convenu qu'une négociation sera engagée au niveau du périmètre de COLAS France, au cours du 1er semestre 2021, en vue de conclure un accord de participation aux résultats, en application des articles L. et suivants du code du travail, afin de s'appliquer dès l'exercice 2021 aux salariés de la société COLAS France et ses filiales.

La négociation de cet accord de participation s'inspirera des principes directeurs définis par l'accord de cadrage signé au niveau du Groupe Colas en date du 6 juin 2019 s'agissant tant du calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) que des modalités de répartition de la participation entre les salariés bénéficiaires.

L'accord conclu fera partie intégrante du dispositif conventionnel applicable aux salariés de la société COLAS France et sera intégré à la présente convention collective par voie d'avenant.

SECTION III. Intéressement

Comme précisé au titre 5 du protocole d'accord du 29 octobre 2020, il est convenu qu'une négociation sera engagée au niveau de COLAS, au cours du 1er semestre 2021, en vue de conclure :

- un avenant à l'accord de groupe sur l'Intéressement daté du 6 juin 2019, afin d'adapter cet accord à la nouvelle organisation juridique de la société COLAS France, suite au regroupement des 6 sociétés juridiques régionales routières Colas en une société juridique unique dénommée COLAS France, afin de s'appliquer dès l'exercice 2021 aux salariés de la société COLAS France et ses filiales.

La négociation de cet avenant à l'accord de groupe visera exclusivement à l'adapter à la nouvelle organisation juridique de COLAS France, sans vouloir remettre en cause les principes directeurs signés le 6 juin 2019 ;

Au 1^{er} semestre 2022, un nouvel accord triennal sur l'Intéressement sera négocié et donnera lieu à discussion sur les principes directeurs à retenir.

Le présent dispositif d'intéressement fait partie intégrante du dispositif conventionnel applicable aux salariés de la société COLAS France.

Bsd
M. A
YR
UR AP
CG
Page 63 sur 78

Sous-Titre II - Protection sociale

Il s'agit dans ce titre de reprendre les dispositions des accords Groupe sur les sujets. Ces dispositions seront modifiées de droit et sans nouvelle négociation du présent accord par tout avenant ou accord du Groupe portant sur ces sujets.

SECTION I. Frais de Santé

Les salariés de la société COLAS France sont bénéficiaires du régime de frais santé dénommé « santé Colas » résultant de l'accord de groupe en date du 24 octobre 2007, modifié par avenants.

Ils sont périodiquement destinataires d'une notice d'information en application de l'article L.932-6 du code de la sécurité sociale, établie par l'organisme assureur, BTP Prévoyance (groupe de protection sociale PROBTP).

SECTION II. Prévoyance Compagnons

Les Compagnons de la société COLAS France (à l'exception de ceux relevant de l'activité Transport) sont bénéficiaires du régime de prévoyance résultant de l'accord de groupe Colas en date du 20 septembre 2019 ;

Ils sont périodiquement destinataires d'une notice d'information en application de l'article L. L.932-6 du code de la sécurité sociale, établie par l'organisme assureur, BTP Prévoyance (groupe de protection sociale PROBTP).

Les Compagnons relevant de l'activité Transport sont assurés par l'organisme KLESIA en raison d'un régime professionnel spécifique.

A

BY
CG
M.
YR
YLR
AP

SECTION III. Prévoyance Etam et Cadre

Les salariés ETAM et Cadres de la société COLAS France sont bénéficiaires du régime de groupe Colas de prévoyance institué au 1^{er} avril 2002 par voie de référendum au sein des sociétés du Groupe Colas.

Ils sont périodiquement destinataires d'une notice d'information en application de l'article L. L.932-6 du code de la sécurité sociale, établie par l'organisme assureur, BTP Prévoyance (groupe de protection sociale PROBTP).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "BL", "M.", "YR", "MUR", "AP", and "CG".

Titre IX– Instances Représentatives du personnel

SECTION LIMINAIRE: PERIODE TRANSITOIRE DE L'ANNEE 2021

Au 1^{er} janvier 2021, l'ensemble des accords relatifs aux instances représentatives du personnel sont dénoncés, à l'exception de ceux de la société Colas Centre Ouest qui ont vocation à s'appliquer.

Cependant, pour permettre une meilleure harmonisation de ces dispositions, et un climat social favorisant la transition, il est convenu que :

- 1- Chaque comité social et économique d'établissement continuera à appliquer les règles de gestion prévues dans l'accord d'entreprise dont il dépendait, ainsi que son règlement intérieur
- 2- Les commissions santé, sécurité et conditions de travail poursuivront leur mission dans les mêmes conditions que précédemment et avec les mêmes moyens
- 3- Les comités sociaux et économiques centraux disparaîtront
- 4- La commission « colonies de vacances » ou commission « séjour éveil et aides vacances » poursuivra ses missions dans les mêmes conditions que précédemment
- 5- Les moyens syndicaux (locaux, gestion des déplacements ...) ne seront pas modifiés et seront gérés dans les mêmes conditions que jusqu'alors.

Il est convenu que cette thématique fera l'objet d'une négociation au cours de l'année 2021 et au plus tard au 1^{er} trimestre 2022 : instances, cartographie, moyens syndicaux et activités sociales et culturelles.

L'accord qui sera conclu dans le cadre de cette négociation se substituera de plein droit aux dispositions du présent titre qui n'ont qu'une vocation temporaire.

Chapitre I. le Comité Social et Economique Central en 2021

Le comité social et économique central se réunira au cours de l'année 2021 dans les conditions précisées par l'accord de Colas Centre Ouest.

Néanmoins, il a été convenu que

- Pendant une période de transition d'un (1) an, par référence à l'article L. 2316-12 alinéa 3 du code du travail, les membres élus (titulaires et suppléants) siègeront de droit au sein du Comité Social et Economique de la Colas France pour y exercer leurs mandats, dans les mêmes conditions que dans leur société précédente.

Cela signifie que durant une année (l'intégralité de l'année 2021), le CSE-C de la société COLAS France sera composé des membres élus (Titulaires et Suppléants) des 6 anciennes sociétés

régionales, qui seront traités à égalité et auront tous les mêmes prérogatives (selon qu'ils sont Titulaires ou Suppléants).

Par contre, s'agissant du Représentant syndical désigné par un syndicat représentatif auprès du CSE-C, ce mandat disparaîtra de droit pour toutes les sociétés apporteuses ; celles-ci perdant leur autonomie du fait de l'opération juridique définie au I ci-dessus.

Selon la législation, seuls les syndicats représentatifs au sens du périmètre de la Société Bénéficiaire, avant regroupement, pourront maintenir ou désigner un nouveau représentant syndical auprès du CSE-C.

- Au terme de la période de transition d'un (1) an, soit au 31 décembre 2021, selon la législation, le mandat des membres élus issus des anciens CSE-C des anciennes sociétés Colas Ile-de-France Normandie, Colas Sud-Ouest, Colas Nord-Est, Colas Midi-Méditerranée et Colas Rhône-Alpes Auvergne cessera de plein droit du fait de l'opération de transformation juridique et en conséquence ces membres ne siégeront plus au CSE-C de la société Bénéficiaire devenue COLAS France (L2316 - 12 dernier alinéa du code du travail), dans l'attente des élections pour élire un nouveau CSE-C dans le périmètre global de la société COLAS France.

Chapitre II. Base de données Economiques et Sociales

La Base de Données Economiques Sociales et Syndicales (BDES) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes mises à la disposition du Comité Social et Economique. Elle permet de donner une vision claire et globale des informations qui y sont alimentées.

Elle est constituée au niveau de la Société. Au jour de la conclusion du présent accord, la BDES est gérée sous le logiciel « DOCAPOST » au sein du Groupe BOUYGUES dont fait partie la Société.

ARTICLE 1. ORGANISATION, ARCHITECTURE ET CONTENU DE LA BASE DE DONNEES

Afin que les informations qui y sont intégrées restent lisibles et accessibles aussi bien pour les élus ayant accès à la BDES que pour les personnes chargées de l'alimenter, les parties estiment nécessaire de redéfinir l'organisation, l'architecture et le contenu de la Base de Données, conformément à l'article L.2312-21 du Code du travail.

A ce titre, il a été décidé d'organiser la BDES selon quatre rubriques distinctes :

- Consultation sur les orientations stratégiques
- Consultation sur la situation économique et financière
- Consultation sur la politique sociale
- Informations trimestrielles

Dans le cadre des trois consultations récurrentes, les informations visées dans l'**annexe 3** seront intégrées dans leurs rubriques respectives.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including "B4", "CG", "YR", "YLR", and "AP".

Les informations trimestrielles et les informations ponctuelles du Comité seront transmises dans les conditions en vigueur.

ARTICLE 2. MISE A DISPOSITION DES INFORMATIONS

Les informations figurant dans la BDES portent sur l'année en cours ainsi que sur les deux années précédentes.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au Comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au Comité.

La base de données sera donc accessible à l'ensemble des membres du comité social et économique central pour l'année 2021.

ARTICLE 3. MODALITES D'ACCES A LA BASE DE DONNEES

Les personnes ayant accès à la BDES varient selon la nature de l'information transmise et le niveau de consultation/information :

CONSULTATIONS RECURRENTES	
CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES	<ul style="list-style-type: none"> - Membres du CSE Central (titulaires et suppléants) - RS au CSE Central
CONSULTATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE	<ul style="list-style-type: none"> - Membres des CSE d'établissement (titulaires et suppléants) - RS au CSE d'établissement - DSC
CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE (CSE CENTRAL)	<ul style="list-style-type: none"> - Membres du CSE Central (titulaires et suppléants) - RS au CSE Central - Membres des CSE d'établissement (titulaires et suppléants) - RSE au CSE d'établissement - DSC
INFORMATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ETABLISSEMENT (CSE D'ETABLISSEMENT)	<ul style="list-style-type: none"> - Membres des CSE d'établissement (titulaires et suppléants) - RSE au CSE d'établissement - DS
INFORMATIONS TRIMESTRIELLES	<ul style="list-style-type: none"> - Membres des CSE d'établissements (titulaires et suppléants) - RS au CSE d'établissement - DS

Handwritten signatures and initials: BA, M., YR, YUR, AP, CG, and a large blue arrow pointing upwards.

BL
per
M. YR YLR AP

CG
Page 69 sur 78



Chapitre III. Les budgets

Au 1^{er} janvier 2021, les Comités sociaux et économiques Centraux perdront leur personnalité juridique.

Aussi, il est organisé par l'accord annexé à la présente convention la dévolution des biens des comités sociaux et économiques centraux disparaissant au profit du comité sociale et économique central de Colas France.

Article 1 : Budget de fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques d'établissement (CSEe)

Conformément aux dispositions de l'article L 2325-43 du code du travail, la Direction verse aux comités d'établissement une subvention de fonctionnement annuelle équivalant à **0,22 %** de la masse salariale brute pour leur permettre d'assurer leurs frais de fonctionnement.

Article 1.1. Calcul du budget global au niveau de l'entreprise

La masse salariale servant de base pour le calcul de la subvention de fonctionnement s'entend de l'ensemble des salaires et appointements versés, déclarés sur la DADS dans la rubrique « assiette brute de SS » et majorés des indemnités de congés payés.

Article 1.2. Modalités de répartition du budget global entre les différents Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement

Le budget global calculé chaque année au niveau de l'entreprise Colas France sera réparti en fonction de l'effectif moyen de l'année N-1 de chaque établissement, afin de garantir une plus juste répartition des montants globaux annuels.

Article 2 : Budget des Activités Sociales et Culturelles des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement

Article 2.1. Calcul du budget global au niveau de l'entreprise

Afin de garantir un budget global au titre des Activités Sociales et Culturelles conformément aux dispositions légales, il est procédé au calcul de ce budget.

Ce nouveau taux, garantissant le maintien des budgets globaux antérieurs sur le nouveau périmètre s'établit ainsi à **0.55 %**.

Tout autre budget sera supprimé et les fonds seront reversés au budget des activités sociales et culturelles.

Handwritten notes in blue ink: "ca", "PLK", "YR", "AP", "M." with arrows pointing to various parts of the page.

Handwritten mark in blue ink: "A"

- **Article 2.2. Affectation du budget global aux CSE et CSE C**

Afin d'offrir à tous les salariés de la Société Colas France un régime d'aides financières visant à favoriser et accompagner le départ en vacances ou séjours d'éveil de leurs enfants, il est décidé de confier au Comité Social et Economique Central d'Entreprise la gestion directe de cette activité sociale et culturelle.

En conséquence, le budget global des Activités Sociales et Culturelles sera réparti comme suit :

- **0.55 %** au titre des budgets des Activités Sociales et Culturelles des CSE.
- **et 0.15%** attribué au titre d'un budget spécifique directement au CSE C de la société Colas France et géré par lui selon les modalités définies à l'article 3.

- **Article 2.3. Modalité de calcul et de répartition du budget global entre les différents CSE**

La masse salariale servant de base pour le calcul de la subvention au titre des œuvres sociales et culturelles s'entend de l'ensemble des salaires et appointements versés, déclarés sur la DADS dans la rubrique « assiette brute de SS » et majorés des indemnités de congés payés.

Le budget global calculé chaque année au niveau de l'entreprise Colas France sera réparti en fonction de l'effectif moyen de l'année N-1 de chaque établissement, afin de garantir une plus juste répartition des montants globaux annuels.

Article 3 : Gestion des aides vacances et séjours éveils

Il est convenu que les modalités de gestion :

- les commissions de gestion et leurs membres
- moyens humains et matériels éventuels
- les conditions des aides, leur nature, leur versement

seront maintenues dans leur forme au 31 décembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2021.

Les membres pourront se réunir, sur un temps qui sera considéré comme du temps de travail effectif dans les mêmes conditions qu'en 2020, pour réaliser les missions relatives aux actions sociales et colonies de vacances.

Ils restitueront chaque semestre un point sur les frais engagés et seront garants de la juste application des règles d'attribution.

Un point des actions et des fonds sera présenté lors de deux Comités sociaux et économiques centraux ordinaires.

Handwritten notes in blue ink: a large arrow pointing up and to the right, and several initials including "M", "M.", "YR", "YLR", "AP", "MC", "GG", and "134".

TITRE X : CLAUSES FINALES

Article 1 : Conclusion d'un accord collectif ayant valeur de « convention collective des salariés de la société COLAS France »

Comme indiqué à l'article 2 du Titre 6 du protocole d'accord du 29 octobre 2020, il est négocié et conclu le présent accord collectif relatif au statut social de salariés de Colas France ayant valeur de « convention collective des salariés ».

Cet accord collectif reprend à l'identique les diverses dispositions du protocole d'accord du 29 octobre 2020, ainsi que les dispositions des accords de la société Colas Centre-Ouest conservées (en particulier les points non remis en cause de l'accord collectif d'harmonisation du 2 décembre 2013 et de l'accord sur la durée et l'organisation du travail du 29 février 2000).

Article 2 : Date d'application et Périmètre de l'accord du 12 janvier 2021

Les dispositions du présent accord collectif seront applicables au 1er janvier 2021 à l'ensemble des salariés des territoires et établissements de la société COLAS France, sous réserve des adaptations liées à des spécificités d'activité.

Ces adaptations prennent en compte les spécificités conventionnelles (Bâtiment et génie civil, Transport) ainsi que les spécificités telles que le travail intermittent en zone de montagne qui ne sont pas remises en cause.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 : suppression définitive des accords, engagements unilatéraux et usages des 6 sociétés suivantes : CCO, CSO, CIDFN, CNE, CMM et CRAA

Cet accord collectif se substituera définitivement aux accords en vigueur dans les 6 sociétés concernées y compris Colas Centre-Ouest, afin de constituer le statut social unique des salariés de la société Colas France à compter du 1er janvier 2021.

A l'exception des dispositions spécifiques aux établissements sous convention collective Bâtiment (CIDFN) ou Transport (CNE) qui seront maintenues, les autres dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux et usages seront supprimés de droit à effet immédiat à la date du 1er janvier 2021.

Article 4 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément et selon les dispositions de l'article L.2261-3 du code du travail ; l'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification à l'Administration et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MA", "CG", "MU", "YLR", "AP", "M.", and "YR".

Handwritten blue star symbol.

Article 5 : Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant en tant que de besoin pour l'adapter à l'évolution de la situation.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies ci-après.

Une demande de révision motivée doit être adressée par lettre recommandée avec accusé réception à chacune des parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai d'1 mois suivant la notification de demande de révision répondant aux conditions de forme et de fond indiquées ci-dessus, les parties devront engager une nouvelle négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

L'avenant sera négocié et déposé selon les mêmes formes qu'indiquées à l'article 6 du présent Titre.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires et adhérents du présent accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant de révision, soit – à défaut – à compter du jour qui suit son dépôt légal.

Article 6 : Dépôt de l'accord

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du code du travail, il sera procédé par le représentant légal de la société COLAS France au dépôt de cet accord sur la plateforme en ligne « TéléAccords » qui transmet ensuite à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte).

Le déposant adressera un exemplaire de l'Accord au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

A ce dépôt sera jointe une version de l'accord ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait à PARIS, le 12 janvier 2021,

En 8 exemplaires originaux.

Pour la Direction Générale de la société COLAS France

M. Thierry MELINE
Président

M. Bruno GUERINEAU de LAMERIE
Directeur des Ressources Humaines

Handwritten notes in blue ink: "CG", "YR", "AP", "M.", "YR", "AP", "UR", "M.", "YR", "AP", "UR".

Pour les Organisations Syndicales représentatives :

- Pour le Syndicat CFTC :

M. Christophe GERNIGON

M. Mohamed CHELEF

Mme Anne BAILLIEU

Mme Maryse SOUBIEN

M. Nicolas HONTARREDE

- Pour le Syndicat CGT :

M. Pascal SIMON

M. Patrick BAMBY

M. Roland BRUN

M. Anthony DULOUEARD

M. Patrick AUDET

M. Kamal BOUTAOUZA

- Pour le Syndicat FO :

M. Yannick RIBREAU

M. Carlos DA COSTA

M. Jean Marc COUPLET

M. Robin DUDOUT

M. Alain POINTURIER

M. Yasmina LE ROY



mu m. ca
m. H. re YCR
YR AS

Annexe 1 : Modèle de Bon de Gestion des Heures de Délégation au Sein de la Société

BON DE GESTION DES HEURES DE DELEGATION

Nom :

.....
..

Prénom :

.....

Mandat exercé :

- Membre titulaire du Comité *titre de ce mandat au cours du*
mois concerné :
- Membre suppléant du Comité
- Autres mandats :

Date d'utilisation :

.....

Heure de départ :

.....

Durée présumée de l'absence :

.....

Heure prévisible de retour :

.....

ca M J M. YR AP
A YLR

ANNUALISATION DES HEURES DE DELEGATION

Vous souhaitez annualiser vos heures de délégation.

Il est rap[] que les heures de délégation peuvent être utilisées dans la limite de 12 mois et ne doit pas vous amener à utiliser plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont vous disposez par mois.

Total des heures déjà utilisées au cours de l'année :

.....

Nombre d'heures cumulées pour ce mois-ci (excédant le nombre d'heures de délégation mensuel au titre du mandat) :

.....

MUTUALISATION DES HEURES DE DELEGATION

Vous sou[]ez mutualiser vos heures de délégation avec un autre membre titulaire ou un membre suppléant du Comité Social et Economique.

Il est rappelé que la mutualisation des heures de délégation ne doit pas vous amener à utiliser plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont vous disposez par mois.

Identité du/des membre(s) du Comité bénéficiant des heures de délégation :

.....

.....

.....

Titulaire Suppléant

Nombre d'heures de délégation réparties entre les membres du Comité au cours du mois :

.....

.....

.....

Préciser la répartition des heures de délégation lorsque plusieurs membres du Comité sont concernés.

Visa de la Direction

Sous toutes réserves

Handwritten notes in blue ink: a large arrow pointing up, and several initials including 'AL CG', 'M.', 'YR', 'AP', 'H', 'K', 'L', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Z'.

Annexe 2 : ACCORD DE DEVOLUTION
DES BIENS DES CSE C

Handwritten notes in blue ink, including the letters "AL", "M.", "YR", and "AP", along with some illegible scribbles.

ANNEXE 2 : ACCORD DE DEVOLUTION DES BIENS DES COMITES ECONOMIQUES ET SOCIAUX CENTRAUX

Entre les soussignés

La Société,

COLAS France, dont le siège social est situé 1 rue du Colonel Pierre Avia – 75015 Paris et dont le numéro d'immatriculation au RCS de Paris est 329 338 883, représentée par **Monsieur GUERINEAU DE LAMERIE**, Directeur des Ressources Humaines de COLAS France et **Michel GENTIL**, Directeur du Développement Social et Humain, et à ce titre mandatés

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales :

L'Organisation syndicale FO

L'Organisation syndicale CFTC

L'Organisation syndicale CGT

d'autre part,

BML CG YR

Préambule :

Afin de faciliter la transmission des biens des Comités Economiques et Sociaux centraux et la poursuite des activités sociales et culturelles, il est proposé de négocier le présent accord, annexé à l'accord collectif relatif au statut social des salariés de Colas France au 1^{er} janvier 2021.

Cet accord porte sur les biens au 31 décembre 2020.

Il est donc convenu les dispositions suivantes

Article 1. Disparition des Comités Sociaux et Economiques centraux

Au 1^{er} janvier 2021, la société COLAS France aura pour personnel les salariés des 6 sociétés régionales routières COLAS (Centre-Ouest, Sud-Ouest, Ile de France Normandie, Nord-Est, Midi-Méditerranée, Rhône-Alpes Auvergne) qui seront regroupées au sein d'une société juridique unique constituée sur la base de l'actuelle société Colas Centre Ouest qui sera alors renommée Colas France.

Aussi, les Comités sociaux et économiques centraux de ces sociétés seront supprimés. Les mandats prennent fin à cette date.

Article 2. Dévolution des biens

Au 1^{er} janvier 2021, les biens des comités sociaux et économique sont transmis, en vertu du présent accord, au Comité social et Economique Central de la Société Colas France.

Lors de la première réunion, le Comité Social et Economique central de Colas France procédera à l'élection de son bureau et notamment de son secrétaire et trésorier qui procéderont à la gestion de ces biens.

Le budget de chaque comité social et économique central des filiales sera conservé distinctement et géré au niveau des Territoires pendant la période de transition, c'est-à-dire avant la conclusion d'un accord sur le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel.

Article 3. Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord sera déposé à la diligence de l'entreprise de manière dématérialisée sur la plateforme de télé-procédure sur le site dédié www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'en un exemplaire auprès du Conseil des Prud'hommes compétent.

Par ailleurs, dans le cadre des obligations de publicité des accords dans la base de données nationale sous une forme anonyme, la société transmettra également, sur la plateforme de télé-procédure, le texte en format DOCX dans une version anonyme, sans le nom des parties signataires (personnes morales, syndicats ou personnes physiques).

Bulca YR

Fait à Paris, le 12 janvier 2021

En 8 exemplaires

Pour le Groupe COLAS

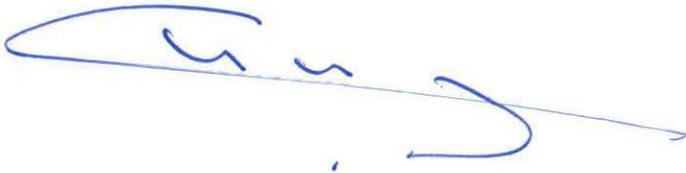
M. Bruno GUERINEAU DE LAMERIE

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.

Pour les Organisations syndicales :

Pour le syndicat CFTC

M. Christophe GERNIGON

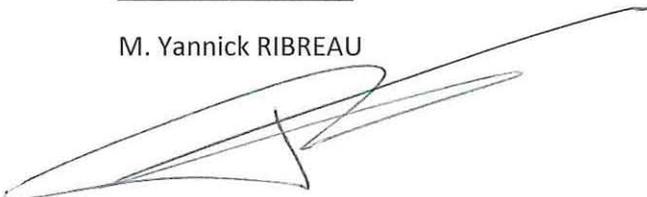
A handwritten signature in blue ink, featuring a large, rounded initial 'C' followed by several smaller loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Pour le syndicat CGT

M. Pascal SIMON

Pour le syndicat FO

M. Yannick RIBREAU

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

CONSULTATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>I. INFORMATIONS SUR L'ACTIVITE ET LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE ET SES PERSPECTIVES POUR L'AVENIR (1)</p>	<p>1° Résultats financiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Chiffres d'affaires ▪ Bénéfices ou pertes constatés ▪ Résultats globaux de la production en valeur et en volume ▪ Affectation des bénéfices réalisés 	<p>7° F- Résultats financiers a) b) c) d)</p>
	<p>2° Flux financiers à destination de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'U.E., l'Etat une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation <i>Seront précisés, la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation</i> ▪ Réductions d'impôts ▪ Exonérations et réductions de cotisations sociales ▪ Crédits d'impôts ▪ Mécénat 	<p>7° A- Aides publiques 7° B- Réductions d'impôts 7° C- Exonérations et réductions de cotisations sociales 7° D- Crédits d'impôts 7° E- Mécénat</p>
	<p>3° Fonds propres, endettements et impôts :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capitaux propres de l'entreprise ▪ Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ▪ Impôts et taxes 	<p>3° Fonds propres, endettements et impôts a) b) c)</p>
	<p>4° Investissement matériel et immatériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisation) ▪ Evolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise 	<p>1° B- Investissement matériel et immatériel a) b) c)</p>

Handwritten notes and signatures: "Bud", "ca", "YR", "UR", "AP" with various arrows and marks.

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>I. INFORMATIONS SUR L'ACTIVITE ET LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE ET SES PERSPECTIVES POUR L'AVENIR (2)</p>	<p>5° Rémunération des financeurs : (en dehors des éléments visés au I.3. (Emploi / Politique Sociale)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ▪ Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus) 	<p>6° A- Rémunération des actionnaires 6° B- Rémunération de l'actionnariat salarié</p>
	<p>6° Partenariats :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise ▪ Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise 	<p>8° A- Partenariats conclus pour produire des services</p>
	<p>7° Transferts commerciaux et financiers entre les entités du Groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transferts des capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des Sociétés du Groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ▪ Cessions, fusions et acquisitions réalisées 	<p>9° A- transfert de capitaux 9° B- Cessions, fusions et acquisitions réalisées</p>
	<p>8° Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir</p>	
<p>INFORMATIONS TRANSMISES AUX ACTIONNAIRES</p>	<p>Documents obligatoirement transmis annuellement à l'Assemblée Générale des Actionnaires ou à l'Assemblée des associés</p>	<p>Documents destinés à l'Assemblée Générale des actionnaires</p>
	<p>Communication et copies transmises aux actionnaires</p>	
	<p>Rapport des Commissaires aux Comptes (CAC)</p>	<p>Rapport des CAC</p>
	<p>Rapport de gestion comprenant les informations relatives à la responsabilité sociétale et environnementale des entreprises</p>	<p>Rapport 225</p>
<p>POUR LES SOCIETES ET LES GIE TENUS D'ETABLIR DES DOCUMENTS DE GESTION PREVISIONNELLE</p>	<p>Documents comptables et financiers de gestion prévisionnelle</p>	

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'YR', 'AP', 'YUR', and 'A'.

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
CICE	Sommes reçues au titre du CICE et leur utilisation	Document comptable « formulaire CERFA 2058-B »
RECHERCHE ET DE DEVELOPPEMENT	Dépenses de recherche et développement : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Crédits ▪ Personnel ▪ Moyens affectés 	

Handwritten notes in blue ink:

- Top left: A downward-pointing arrow above the text "Bul ca".
- Top middle: "MC" above "16" above "S. AD".
- Top right: "YR" above "YLR" above a star-like symbol.

CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>I. EMPLOI (1)</p>	<p>1° Evolution des effectifs par type de contrat, par âge et par ancienneté et par sexe :</p> <p>a) Effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Effectif total au 31/12 ▪ Effectif permanent ▪ Nombre de salariés titulaires d'un CDD au 31/12 ▪ Effectif mensuel moyen de l'année considéré ▪ Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 ▪ Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté ▪ Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (français/étranger) ▪ Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée ▪ Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ▪ Répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ▪ Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) <p>b) GEIC ou autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de salariés détachés mis à disposition par le GEIC ou une structure de formation équivalente (EQTP d'insertion pour les filiales qui en disposent) ▪ Nombre moyen mensuel de salariés temporaires 	<p>Bilan Social 1°A- Investissement Social a)</p> <p>RSC 2° I- A- Conditions générales d'emploi a) e)</p>

Handwritten notes in blue ink:

-
- PC
- YR
- IL AP
- PM CP
- M. YUR A

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>I. EMPLOI (2)</p>	<p>2° Evolution des emplois, notamment par catégorie professionnelle :</p> <p>a) Embauche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'embauches par CDI (y compris CDIC) dont mutations Groupe BOUYGUES ▪ Nombre d'embauches par CDD (dont nombre de contrats d'alternance et dont travailleurs saisonniers) ▪ Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans ▪ Répartition des embauches par sexe, par catégorie professionnelle et type de contrat de travail <p>b) Départs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Total des départs ▪ Nombre de démissions ▪ Nombre de licenciements pour motif personnel ▪ Ruptures conventionnelles ▪ Nombre de fins de CDD ▪ Nombre de départs au cours de la période d'essai ▪ Nombre de mutations Groupe BOUYGUES ▪ Nombre de licenciements pour motif économique ▪ Nombre de départs en retraite et pré-retraite ▪ Nombre de décès ▪ Répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et motifs (visés ci-dessus) <p>c) Intempéries/Activité partielle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée ▪ Nombre total d'heures en chômage intempéries indemnisées et non indemnisées ▪ Nombre de salariés mis en activité partielle pendant l'année considérée ▪ Nombre total d'heures d'activité partielle 	<p>Bilan Social <i>1°A- Investissement Social b)</i></p> <p>RSC <i>2° I- A- Conditions générales d'emploi d)</i></p>

Handwritten notes in blue ink:

- Top right: *me*
- Middle right: *YUR YR*
- Bottom left: *Bul CG*
- Bottom right: *OP* and a star symbol *★*

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>I. EMPLOI (3)</p>	<p>3° Rémunération et déroulement de carrière des salariés :</p> <p>a) Montant des rémunérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rémunération mensuelle moyenne ▪ Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires ▪ Grille des rémunérations (6 tranches à définir) ▪ Données chiffrées par sexe : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ▪ Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique* ▪ Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ▪ Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations <p><i>*Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique</i></p> <p>b) Hiérarchie des rémunérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapport entre la moyenne des rémunérations des Cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des Ouvriers non qualifiés ou assimilés ▪ Montant global des dix rémunérations les plus élevées <p>c) Epargne salariale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Montant global de la réserve de participation et de l'intéressement ▪ Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire <p>d) Ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ▪ Ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique <p>e) Age :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Age moyen par catégorie professionnelle ▪ Age moyen par niveau ou coefficient hiérarchique <p>f) Promotion (dans la qualification/catégorie supérieure) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de salariés promus dans l'année ▪ Taux de promotion par catégorie professionnelle 	<p>Bilan Social 4°A- Evolution des rémunérations salariales a)</p> <p>Bilan Social 4°B- Epargne salariale</p> <p>RSC 2° I- B- Rémunérations et déroulement de carrière d) b) c) a)</p>

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like 'AP', 'YR', 'M', 'CG', and 'YLR'.

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>I. EMPLOI (4)</p>	<p>4° Durée et organisation du travail par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilés ▪ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur : au titre du régime légal et conventionnel ▪ Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés ▪ Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) ▪ Heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ▪ Période de prise des congés payés ▪ Nombre de salariés en conventions de forfait en heures ▪ Nombre de salariés en conventions de forfait en jours ▪ Temps partiel : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ▪ Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) 	<p>Bilan Social <i>1°A- Investissement Social f)</i></p> <p>RSC <i>2° I- A- Conditions générales d'emploi b)</i></p>
	<p>5° Alternance par sexe :</p> <p>a) Apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année ▪ Nombre d'apprentis accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, diplôme et titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ▪ Nombre d'apprentis embauchés à l'issue de leur apprentissage ▪ Nombre d'apprentis qui poursuivent par une nouvelle alternance <p>b) Contrats/périodes de professionnalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de contrats/périodes de professionnalisation conclus dans l'année ▪ Nombre de contrats/périodes de professionnalisation accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, diplôme et titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ▪ Nombre de contrats/périodes de professionnalisation embauchés à l'issue de leur professionnalisation ▪ Nombre de contrats/périodes de professionnalisation qui poursuivent par une nouvelle alternance 	<p>RSC <i>2° I- A- Conditions générales d'emploi b)</i></p> <p>Bilan Social <i>1°A- Formation professionnelle e)</i></p>

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
I. EMPLOI (5)	6° Nombre et conditions d'accueil des stagiaires par sexe : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de stagiaires (écoles, universités) et leur évolution ▪ Conditions d'accueil et conditions de mise en œuvre de la formation reçue au sein des entreprises par les élèves/étudiants 	
	7° Tour de Région/de France par sexe : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de jeunes accueillis en étape 	

Handwritten notes in blue ink:

- 7
- PC
- YR
- AP
- BM
- CG
- YUR
- #

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>II. FORMATION PROFESSIONNELLE (1)</p>	<p>1° Orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ des perspectives économiques ▪ de l'évolution de l'emploi ▪ des investissements ▪ des technologies dans l'entreprise <p>Elles sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord GPEC signé au niveau du Groupe COLAS et les orientations de la formation professionnelle qu'il a arrêtées</p>	<p>Note transmise par COLAS S.A.</p>
	<p>2° Indicateurs sur la formation professionnelle continue par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue ▪ Montant consacré à la formation continue : formation interne, formation effectuée en application de conventions, versement à des fonds assurance formation, versement auprès d'organismes agréées, trésor et autres, total ▪ Nombre de stagiaires ▪ Nombre d'heures de stage ▪ Décomposition par type de stage (libre) ▪ Nombre moyen d'heures d'actions de formation par an et par type d'action (libre) 	<p>Bilan Social 1°A- Formation professionnelle e)</p>
	<p>3° Bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétence et des VAE-CQP réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe</p>	
	<p>4° Informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CIF ▪ congés de bilan de compétences ▪ congés de VAE-CQP <p><i>Devront être précisés notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus</i></p>	

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- A large stylized signature 'g' on the left.
- Initials 'MC' and 'YR' with a checkmark above 'YR'.
- Initials 'Bul', 'CG', 'AP', and 'YU'.
- A large star-like signature on the right.

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>II. FORMATION PROFESSIONNELLE (2)</p>	<p>5° Mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan de l'année antérieure ▪ Bilan de l'année en cours 	<p>Bilan Social 1°A- Formation professionnelle e)</p> <p>En lien avec la synthèse sur l'évolution des emplois et des compétences transmise par COLAS S.A.</p>
	<p>6° Entretien Professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel (<i>par catégorie professionnelle</i>) 	
	<p>7° Plan de formation de l'entreprise et objectifs en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité ▪ les compétences et qualifications à acquérir à venir 	

Handwritten notes in blue ink:

- ↓
- Bed
- CG
- YLC
- YR
- AP
- YLR
- Handwritten signature

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>III. DIVERSITE</p>	<p>1° Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :</p> <p>a) Congés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ▪ Nombre de jours de congé de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques (par catégorie professionnelle) ▪ Répartition par nombre et type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois (libre : CET, congé parental, confié sabbatique, etc...) <p>b) Organisation du temps de travail dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et vie professionnelle (hors accord QVT Groupe COLAS) ▪ Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi et nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein (par sexe et par catégorie professionnelle) ▪ Participation de l'entreprise et du CE/CSE aux modes d'accueil de la petite enfance (berceaux) ▪ Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille <p>c) Mesures prévues dans le cadre de l'accord QVT Groupe COLAS</p>	<p>RSC <i>2° I- A- Conditions générales d'emploi c)</i></p> <p>RSC <i>2° II- B- Organisation du temps de travail dans l'entreprise</i></p>
	<p>2° Stratégie d'action en matière d'égalité professionnelle :</p> <p>a) Mesures prises au cours de l'année écoulée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente ▪ Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ▪ Explications sur les actions prévues non réalisées <p>b) Objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'accord d'entreprise ou le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ▪ Echancier des mesures prévues 	<p>RSC <i>2° III- Stratégie d'action</i></p>
	<p>3° Evolution de l'emploi des personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de travailleurs handicapés au 31/12 de l'année considérée ▪ Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31/12 de l'année considérée 	<p>Bilan Social <i>1°A- Investissement Social c)</i></p>

Handwritten notes in blue ink: An arrow pointing to the left, followed by "BILAN", "CG", "10/11", "12/13", "14/15", "16/17", "18/19", "20/21", "22/23", "24/25", "26/27", "28/29", "30/31", "32/33", "34/35", "36/37", "38/39", "40/41", "42/43", "44/45", "46/47", "48/49", "50/51", "52/53", "54/55", "56/57", "58/59", "60/61", "62/63", "64/65", "66/67", "68/69", "70/71", "72/73", "74/75", "76/77", "78/79", "80/81", "82/83", "84/85", "86/87", "88/89", "90/91", "92/93", "94/95", "96/97", "98/99", "100/101", "102/103", "104/105", "106/107", "108/109", "110/111", "112/113", "114/115", "116/117", "118/119", "120/121", "122/123", "124/125", "126/127", "128/129", "130/131", "132/133", "134/135", "136/137", "138/139", "140/141", "142/143", "144/145", "146/147", "148/149", "150/151", "152/153", "154/155", "156/157", "158/159", "160/161", "162/163", "164/165", "166/167", "168/169", "170/171", "172/173", "174/175", "176/177", "178/179", "180/181", "182/183", "184/185", "186/187", "188/189", "190/191", "192/193", "194/195", "196/197", "198/199", "200/201", "202/203", "204/205", "206/207", "208/209", "210/211", "212/213", "214/215", "216/217", "218/219", "220/221", "222/223", "224/225", "226/227", "228/229", "230/231", "232/233", "234/235", "236/237", "238/239", "240/241", "242/243", "244/245", "246/247", "248/249", "250/251", "252/253", "254/255", "256/257", "258/259", "260/261", "262/263", "264/265", "266/267", "268/269", "270/271", "272/273", "274/275", "276/277", "278/279", "280/281", "282/283", "284/285", "286/287", "288/289", "290/291", "292/293", "294/295", "296/297", "298/299", "300/301", "302/303", "304/305", "306/307", "308/309", "310/311", "312/313", "314/315", "316/317", "318/319", "320/321", "322/323", "324/325", "326/327", "328/329", "330/331", "332/333", "334/335", "336/337", "338/339", "340/341", "342/343", "344/345", "346/347", "348/349", "350/351", "352/353", "354/355", "356/357", "358/359", "360/361", "362/363", "364/365", "366/367", "368/369", "370/371", "372/373", "374/375", "376/377", "378/379", "380/381", "382/383", "384/385", "386/387", "388/389", "390/391", "392/393", "394/395", "396/397", "398/399", "400/401", "402/403", "404/405", "406/407", "408/409", "410/411", "412/413", "414/415", "416/417", "418/419", "420/421", "422/423", "424/425", "426/427", "428/429", "430/431", "432/433", "434/435", "436/437", "438/439", "440/441", "442/443", "444/445", "446/447", "448/449", "450/451", "452/453", "454/455", "456/457", "458/459", "460/461", "462/463", "464/465", "466/467", "468/469", "470/471", "472/473", "474/475", "476/477", "478/479", "480/481", "482/483", "484/485", "486/487", "488/489", "490/491", "492/493", "494/495", "496/497", "498/499", "500/501", "502/503", "504/505", "506/507", "508/509", "510/511", "512/513", "514/515", "516/517", "518/519", "520/521", "522/523", "524/525", "526/527", "528/529", "530/531", "532/533", "534/535", "536/537", "538/539", "540/541", "542/543", "544/545", "546/547", "548/549", "550/551", "552/553", "554/555", "556/557", "558/559", "560/561", "562/563", "564/565", "566/567", "568/569", "570/571", "572/573", "574/575", "576/577", "578/579", "580/581", "582/583", "584/585", "586/587", "588/589", "590/591", "592/593", "594/595", "596/597", "598/599", "600/601", "602/603", "604/605", "606/607", "608/609", "610/611", "612/613", "614/615", "616/617", "618/619", "620/621", "622/623", "624/625", "626/627", "628/629", "630/631", "632/633", "634/635", "636/637", "638/639", "640/641", "642/643", "644/645", "646/647", "648/649", "650/651", "652/653", "654/655", "656/657", "658/659", "660/661", "662/663", "664/665", "666/667", "668/669", "670/671", "672/673", "674/675", "676/677", "678/679", "680/681", "682/683", "684/685", "686/687", "688/689", "690/691", "692/693", "694/695", "696/697", "698/699", "700/701", "702/703", "704/705", "706/707", "708/709", "710/711", "712/713", "714/715", "716/717", "718/719", "720/721", "722/723", "724/725", "726/727", "728/729", "730/731", "732/733", "734/735", "736/737", "738/739", "740/741", "742/743", "744/745", "746/747", "748/749", "750/751", "752/753", "754/755", "756/757", "758/759", "760/761", "762/763", "764/765", "766/767", "768/769", "770/771", "772/773", "774/775", "776/777", "778/779", "780/781", "782/783", "784/785", "786/787", "788/789", "790/791", "792/793", "794/795", "796/797", "798/799", "800/801", "802/803", "804/805", "806/807", "808/809", "810/811", "812/813", "814/815", "816/817", "818/819", "820/821", "822/823", "824/825", "826/827", "828/829", "830/831", "832/833", "834/835", "836/837", "838/839", "840/841", "842/843", "844/845", "846/847", "848/849", "850/851", "852/853", "854/855", "856/857", "858/859", "860/861", "862/863", "864/865", "866/867", "868/869", "870/871", "872/873", "874/875", "876/877", "878/879", "880/881", "882/883", "884/885", "886/887", "888/889", "890/891", "892/893", "894/895", "896/897", "898/899", "900/901", "902/903", "904/905", "906/907", "908/909", "910/911", "912/913", "914/915", "916/917", "918/919", "920/921", "922/923", "924/925", "926/927", "928/929", "930/931", "932/933", "934/935", "936/937", "938/939", "940/941", "942/943", "944/945", "946/947", "948/949", "950/951", "952/953", "954/955", "956/957", "958/959", "960/961", "962/963", "964/965", "966/967", "968/969", "970/971", "972/973", "974/975", "976/977", "978/979", "980/981", "982/983", "984/985", "986/987", "988/989", "990/991", "992/993", "994/995", "996/997", "998/999", "1000/1001", "1002/1003", "1004/1005", "1006/1007", "1008/1009", "1010/1011", "1012/1013", "1014/1015", "1016/1017", "1018/1019", "1020/1021", "1022/1023", "1024/1025", "1026/1027", "1028/1029", "1030/1031", "1032/1033", "1034/1035", "1036/1037", "1038/1039", "1040/1041", "1042/1043", "1044/1045", "1046/1047", "1048/1049", "1050/1051", "1052/1053", "1054/1055", "1056/1057", "1058/1059", "1060/1061", "1062/1063", "1064/1065", "1066/1067", "1068/1069", "1070/1071", "1072/1073", "1074/1075", "1076/1077", "1078/1079", "1080/1081", "1082/1083", "1084/1085", "1086/1087", "1088/1089", "1090/1091", "1092/1093", "1094/1095", "1096/1097", "1098/1099", "1100/1101", "1102/1103", "1104/1105", "1106/1107", "1108/1109", "1110/1111", "1112/1113", "1114/1115", "1116/1117", "1118/1119", "1120/1121", "1122/1123", "1124/1125", "1126/1127", "1128/1129", "1130/1131", "1132/1133", "1134/1135", "1136/1137", "1138/1139", "1140/1141", "1142/1143", "1144/1145", "1146/1147", "1148/1149", "1150/1151", "1152/1153", "1154/1155", "1156/1157", "1158/1159", "1160/1161", "1162/1163", "1164/1165", "1166/1167", "1168/1169", "1170/1171", "1172/1173", "1174/1175", "1176/1177", "1178/1179", "1180/1181", "1182/1183", "1184/1185", "1186/1187", "1188/1189", "1190/1191", "1192/1193", "1194/1195", "1196/1197", "1198/1199", "1200/1201", "1202/1203", "1204/1205", "1206/1207", "1208/1209", "1210/1211", "1212/1213", "1214/1215", "1216/1217", "1218/1219", "1220/1221", "1222/1223", "1224/1225", "1226/1227", "1228/1229", "1230/1231", "1232/1233", "1234/1235", "1236/1237", "1238/1239", "1240/1241", "1242/1243", "1244/1245", "1246/1247", "1248/1249", "1250/1251", "1252/1253", "1254/1255", "1256/1257", "1258/1259", "1260/1261", "1262/1263", "1264/1265", "1266/1267", "1268/1269", "1270/1271", "1272/1273", "1274/1275", "1276/1277", "1278/1279", "1280/1281", "1282/1283", "1284/1285", "1286/1287", "1288/1289", "1290/1291", "1292/1293", "1294/1295", "1296/1297", "1298/1299", "1300/1301", "1302/1303", "1304/1305", "1306/1307", "1308/1309", "1310/1311", "1312/1313", "1314/1315", "1316/1317", "1318/1319", "1320/1321", "1322/1323", "1324/1325", "1326/1327", "1328/1329", "1330/1331", "1332/1333", "1334/1335", "1336/1337", "1338/1339", "1340/1341", "1342/1343", "1344/1345", "1346/1347", "1348/1349", "1350/1351", "1352/1353", "1354/1355", "1356/1357", "1358/1359", "1360/1361", "1362/1363", "1364/1365", "1366/1367", "1368/1369", "1370/1371", "1372/1373", "1374/1375", "1376/1377", "1378/1379", "1380/1381", "1382/1383", "1384/1385", "1386/1387", "1388/1389", "1390/1391", "1392/1393", "1394/1395", "1396/1397", "1398/1399", "1400/1401", "1402/1403", "1404/1405", "1406/1407", "1408/1409", "1410/1411", "1412/1413", "1414/1415", "1416/1417", "1418/1419", "1420/1421", "1422/1423", "1424/1425", "1426/1427", "1428/1429", "1430/1431", "1432/1433", "1434/1435", "1436/1437", "1438/1439", "1440/1441", "1442/1443", "1444/1445", "1446/1447", "1448/1449", "1450/1451", "1452/1453", "1454/1455", "1456/1457", "1458/1459", "1460/1461", "1462/1463", "1464/1465", "1466/1467", "1468/1469", "1470/1471", "1472/1473", "1474/1475", "1476/1477", "1478/1479", "1480/1481", "1482/1483", "1484/1485", "1486/1487", "1488/1489", "1490/1491", "1492/1493", "1494/1495", "1496/1497", "1498/1499", "1500/1501", "1502/1503", "1504/1505", "1506/1507", "1508/1509", "1510/1511", "1512/1513", "1514/1515", "1516/1517", "1518/1519", "1520/1521", "1522/1523", "1524/1525", "1526/1527", "1528/1529", "1530/1531", "1532/1533", "1534/1535", "1536/1537", "1538/1539", "1540/1541", "1542/1543", "1544/1545", "1546/1547", "1548/1549", "1550/1551", "1552/1553", "1554/1555", "1556/1557", "1558/1559", "1560/1561", "1562/1563", "1564/1565", "1566/1567", "1568/1569", "1570/1571", "1572/1573", "1574/1575", "1576/1577", "1578/1579", "1580/1581", "1582/1583", "1584/1585", "1586/1587", "1588/1589", "1590/1591", "1592/1593", "1594/1595", "1596/1597", "1598/1599", "1600/1601", "1602/1603", "1604/1605", "1606/1607", "1608/1609", "1610/1611", "1612/1613", "1614/1615", "1616/1617", "1618/1619", "1620/1621", "1622/1623", "1624/1625", "1626/1627", "1628/1629", "1630/1631", "1632/1633", "1634/1635", "1636/1637", "1638/1639", "1640/1641", "1642/1643", "1644/1645", "1646/1647", "1648/1649", "1650/1651", "1652/1653", "1654/1655", "1656/1657", "1658/1659", "1660/1661", "1662/1663", "1664/1665", "1666/1667", "1668/1669", "1670/1671", "1672/1673", "1674/1675", "1676/1677", "1678/1679", "1680/1681", "1682/1683", "1684/1685", "1686/1687", "1688/1689", "1690/1691", "1692/1693", "1694/1695", "1696/1697", "1698/1699", "1700/1701", "1702/1703", "1704/1705", "1706/1707", "1708/1709", "1710/1711", "1712/1713", "1714/1715", "1716/1717", "1718/1719", "1720/1721", "1722/1723", "1724/1725", "1726/1727", "1728/1729", "1730/1731", "1732/1733", "1734/1735", "1736/1737", "1738/1739", "1740/1741", "1742/1743", "1744/1745", "1746/1747", "1748/1749", "1750/1751", "1752/1753", "1754/1755", "1756/1757", "1758/1759", "1760/1761", "1762/1763", "1764/1765", "1766/1767", "1768/1769", "1770/1771", "1772/1773", "1774/1775", "1776/1777", "1778/1779", "1780/1781", "1782/1783", "1784/1785", "1786/1787", "1788/1789", "1790/1791", "1792/1793", "1794/1795", "1796/1797", "1798/1799", "1800/1801", "1802/1803", "1804/1805", "1806/1807", "1808/1809", "1810/1811", "1812/1813", "1814/1815", "1816/1817", "1818/1819", "1820/1821", "1822/1823", "1824/1825", "1826/1827", "1828/1829", "1830/1831", "1832/1833", "1834/1835", "1836/1837", "1838/1839", "1840/1841", "1842/1843", "1844/1845", "1846/1847", "1848/1849", "1850/1851", "1852/1853", "1854/1855", "1856/1857", "1858/1859", "1860/1861", "1862/1863", "1864/1865", "1866/1867", "1868/1869", "1870/1871", "1872/1873", "1874/1875", "1876/1877", "1878/1879", "1880/1881", "1882/1883", "1884/1885", "1886/1887", "1888/1889", "1890/1891", "1892/1893", "1894/1895", "1896/1897", "1898/1899", "1900/1901", "1902/1903", "1904/1905", "1906/1907", "1908/1909", "1910/1911", "1912/1913", "1914/1915", "1916/1917", "1918/1919", "1920/1921", "1922/1923", "1924/1925", "1926/1927", "1928/1929", "1930/1931", "1932/1933", "1934/1935", "1936/1937", "1938/1939", "1940/1941", "1942/1943", "1944/1945", "1946/1947", "1948/1949", "1950/1951", "1952/1953", "1954/1955", "1956/1957", "1958/1959", "1960/1961", "1962/1963", "1964/1965", "1966/1967", "1968/1969", "1970/1971", "1972/1973", "1974/1975", "1976/1977", "1978/1979", "1980/1981", "1982/1983", "1984/1985", "1986/1987", "1988/1989", "1990/1991", "1992/1993", "1994/1995", "1996/1997", "1998/1999", "2000/2001", "2002/2003", "2004/2005", "2006/2007", "2008/2009", "2010/2011", "2012/2013", "2014/2015", "2016/2017", "2018/2019", "2020/2021", "2022/2023", "2024/2025", "2026/2027", "2028/2029", "2030/2031", "2032/2033", "2034/2035", "2036/2037", "2038/2039", "2040/2041", "2042/2043", "2044/2045", "2046/2047", "2048/2049", "2050/2051", "2052/2053", "2054/2055", "2056/2057", "2058/2059", "2060/2061", "2062/2063", "2064/2065", "2066/2067", "2068/2069", "2070/2071", "2072/2073", "2074/2075", "2076/2077", "2078/2079", "2080/2081", "2082/2083", "2084/2085", "2086/2087", "2088/2089", "2090/2091", "2092/2093", "2094/2095", "2096/2097", "2098/2099", "2100/2101", "2102/2103", "2104/2105", "2106/2107", "2108/2109", "2110/2111", "2112/2113", "2114/2115", "2116/2117", "2118/2119", "2120/2121", "2122/2123", "2124/2125", "2126/2127", "2128/2129", "2130/2131", "2132/2133", "2134/2135", "2136/2137", "2138/2139", "2140/2141", "2142/2143", "2144/2145", "2146/2147", "2148/2149", "2150/2151", "2152/2153", "2154/2155", "2156/2157", "2158/2159", "2160/2161", "2162/2163", "2164/2165", "2166/2167", "2168/2169", "2170/2171", "2172/2173", "2174/2175", "2176/2177", "2178/2179", "2180/2181", "2182/2183", "2184/2185", "2186/2187", "2188/2189", "2190/2191", "2192/2193", "2194/2195", "2196/2197", "2198/2199", "2200/22

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>IV. SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (1)</p>	<p>1° Accidents et maladies professionnelles :</p> <p>a) Accidents du travail et de trajet :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accident de travail et accidents de trajet ▪ Nombre d'accident de travail et d'accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ▪ Taux de fréquence des AT ▪ Taux de gravité des AT ▪ Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée ▪ Nombre d'accidents mortels : de travail et de trajet ▪ Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise ▪ Taux AT/MP et montant de la cotisation sécurité sociale <p>b) Répartition des accidents par éléments matériels (libre) :</p> <p>c) Maladies professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre et dénomination des maladies professionnelles reconnues <p>d) Absentéisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de journées d'absence ▪ Nombre de journées théoriques travaillées ▪ Nombre d'arrêts de travail et de jours d'absence pour maladie ▪ Nombre d'arrêts de travail et de jours d'absence pour maladie ayant donné lieu à un examen de reprise ▪ Répartition des absences pour maladie selon leur durée ▪ Nombre de journées d'absence pour AT et de trajet ou MP ▪ Nombre de journées d'absence pour maternité ▪ Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux, etc...) ▪ Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes <p>e) Organisation et contenu du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit (habituel et/ou exceptionnel) ▪ Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit de plus de 50 ans (habituel et/ou exceptionnel) <p>f) Transformation de l'organisation du travail : expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu</p>	<p>Bilan Social 1°A- Investissement Social f)</p> <p>RSC 2° I- D- Conditions de travail, santé et sécurité au travail</p>

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'AP', 'YR', 'M.', 'CG', and 'PMA'.

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>IV. SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (2)</p>	<p>2° Surveillance médicale des salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de visites médicales (toutes confondues) ▪ Nombre d'aptitudes (travailleurs soumis à surveillance médicale) ▪ Nombre d'attestation de suivi (visite d'information et de prévention) ▪ Nombre de propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ▪ Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail ▪ Nombre de salariés reclassés dans le Groupe 	<p>Bilan Social <i>1°A- Investissement Social f)</i></p>
	<p>3° Rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines :</p> <p>a) Dépenses en matière de formation sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Effectif formé à la sécurité dans l'année et par type de formation ▪ Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'année <p>b) Dépenses en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité dans l'entreprise ▪ Bilan du programme d'amélioration des conditions de travail et de sécurité dans l'entreprise de l'année précédente <p>c) Autres actions menées durant l'année</p> <p>d) Bilan du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail présentée l'année précédente</p>	<p>Bilan Social <i>1°A- Investissement Social f)</i></p>
	<p>4° Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût</p>	

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- A large blue arrow pointing upwards.
- Initials: BM, CG, M, AP, YR, and a star symbol.
- Other markings: "Me", "YR", and a large "A" or "R" symbol.

THEME	INFORMATIONS/INDICATEURS A TRANSMETTRE	ANCIENNE REFERENCE
<p>V. RELATIONS PROFESSIONNELLES</p>	<p>1° Représentation du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Représentativité au sein de l'entreprise ▪ Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel) ▪ Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée ▪ Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée ▪ Nombre de personnes bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale 	<p>Bilan Social 5°A- Représentants du personnel et DS a)</p>
	<p>2° Activités sociales et culturelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contributions au financement du CSE 	<p>Bilan Social 5°A- Activités Sociales et Culturelles a)</p>
	<p>3° Autres charges sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) ▪ Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) 	<p>Bilan Social 5°A- Activités Sociales et Culturelles b)</p>
	<p>4° Effort de construction :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Information sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction 	

Handwritten notes in blue ink:

- (arrow pointing up and left)
- BH
- CG
- YR
- PLC
- AP
- YUR
- ★