

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021

ACCORD D'ENTREPRISE COLAS FRANCE

Entre les soussignés,

La Société COLAS France, représentée par Monsieur Bruno GUERINEAU DE LAMERIE agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les Organisations syndicales suivantes :

La C.F.T.C. représentée par Madame SOUBIEN, déléguée syndical central

La CGT représentée par Monsieur BRUN, délégué syndical central

F.O. représentée par Monsieur RIBREAU, délégué syndical central,

D'autre part,

Préambule :

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue à l'article L2242-1 du Code du Travail, la Direction et les trois Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise se sont réunies les 22 octobre, 8 novembre et 29 novembre 2021.

Lors de la première réunion, la Direction a remis et commenté aux organisations syndicales un rapport faisant état de l'emploi et des salaires chez COLAS France, la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la diversité, ainsi que des éléments relatifs au suivi du temps de travail.

Lors de la deuxième réunion, des informations complémentaires ont été apportées sur ces thèmes et les propositions des organisations syndicales présentées, pour celles qui les avaient.

Lors de la troisième réunion, la négociation a pu porter sur les différentes propositions. Chaque organisation syndicale a pu lire et commenter sa plateforme (en annexe au présent accord). La Direction a répondu aux questions.

Il a été convenu ce qui suit :

Rappel des demandes principales des organisations syndicales représentatives

1. FO :

Les élus du Syndicat national FO Groupe Bouygues demandent :

Une augmentation de 3,9 % moyen de la masse salariale des présents/présents à laquelle viendrait se rajouter une enveloppe complémentaire de 0,6 % de la masse salariale pour les promotions et augmentations exceptionnelles.

Sans être opposé à l'individualisation des salaires, nous vous demandons, de prendre en compte les revendications suivantes de notre syndicat FO :

- Appliquer un minimum salarial correspondant à l'indice INSEE de l'inflation glissante sur 1 an du mois de décembre 2021
- Réajustement de rattrapage de l'indemnité repas pour le territoire Nord Est et Normandie.
- Elargir la prime salissure aux équipes d'enrobés et aux équipes de réseaux EU.
- Maintenir une base minimum de la PEB de façon équitable et maintenir son versement comme initialement prévu à fin décembre 2021 ; en effet l'impact, compte tenu de l'acompte de 30% pour les ETAM versé en juillet, est trop important.

- Sur la modulation, faire un bilan en début d'année 2022 des heures supplémentaires effectuées et procéder à la revalorisation nécessaire pour les salariés en ayant droit afin de respecter la non-perte de salaire évoquée lors de l'accord d'harmonisation de janvier.
- Dans le cadre du travail exceptionnel de nuit, le compagnon qui du fait de l'organisation du planning et du calendrier n'a plus la possibilité d'atteindre son quota, un complément en heures normales sera appliqué pour pallier cette perte d'heures hebdomadaires.
- L'application d'un salaire minimum correspondant au SMIC + 5%

Concernant les accessoires de salaires signés dans l'accord de janvier 2021 ; primes, zones 6, 7 et 8, indemnités diverses accordées

Nous demandons qu'à minima l'augmentation correspondant à l'indice INSEE de l'inflation glissante sur 1 an de décembre 2021 soit appliquée.

Ne serait pas concernée l'indemnité repas, si le réajustement du territoire Nord Est et Normandie est appliqué au 1er janvier 2022. Dans ce cas nous ne demanderions qu'une augmentation de 0,10€ sur cette indemnité.

POLITIQUE SOCIALE

- Maintien du salaire par l'entreprise pour les collaborateurs bénéficiant du congé paternité au-delà des 11 ou 18 jours (naissance simple et naissances multiples).
- Mise en place d'une indemnité pour l'utilisation de transports « plus propres » (vélos, covoiturage...), exonérée de charges sociales et fiscales, et entrant dans le cadre du « forfait mobilité durable ». Ce dispositif sera étendu aux frais d'alimentation des véhicules électriques.

2. C.F.T.C.

La CFTC demande :

En matière de santé et conditions de travail :

- Mise en place et négociation d'un accord « One Colas Canicule » sur la base des travaux initiés en territoires.
- Former le plus grand nombre de salariés à la prévention des TMS.

Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée

- Une augmentation moyenne annuelle de 4.2 % de la masse salariale, incluant une enveloppe spécifique (de 0.5%) qui devra être mise en place pour les

promotions et les ajustements nécessaires (notamment égalité femmes/hommes).

- Compte tenu de la situation inflationniste actuelle, la CFTC demande l'extension de la revalorisation salariale de 2 % sans sélectivité à tous les salariés Colas France non concernés par la mesure mise en application au 1^{er} Décembre 2021.
- Revalorisation des accessoires de salaire à hauteur de l'inflation retenue en négociation (paniers, IGD, prime prévenance tardive, astreinte, zones...) et du plafond URSSAF pour les accessoires de salaire concernés.
- Dans le cadre de l'harmonisation One Colas, il est demandé de réaliser un bilan global en fin d'exercice, avec les organisations syndicales signataires, sur les nouvelles dispositions de paiement des heures supplémentaires pour s'assurer de la justesse des mesures mises en place.
- Revalorisation anticipée du panier Nord Est & Normandie à hauteur du panier Colas France dès 2022.
- Création d'un statut homme de base, chef d'équipe ETAM D.
- Harmoniser les salaires/accessoires/statuts entre l'exploitation et les fonctions supports.
- Augmentation du crédit de la carte de lavage des vêtements de travail.
- Définir les critères de polyvalence au regard de la convention collective pour les compagnons.

Qualité de vie au travail et égalité professionnelle :

- Attribuer une journée rémunérée supplémentaire par enfant malade.
- Favoriser la promotion et les plans de carrière des femmes.
- Mise en place d'une politique pérenne de recrutement des travailleurs handicapés.
- Mesures d'accompagnement des fins de carrière de l'ensemble des salariés (entretien, suivi, temps de travail, tutorat...).

3. CGT

Les demandes sont :

Emploi :

- Salaire Minimum Entreprise de 1800,00 € brut et OP 2-1, soit 11,20€ de l'heure, avec déclinaison sur les salaires ascendants
- Augmentation 7% généralisée non fongible entre les 3 statuts
- Talon de 1,5% pour les augmentations individuelles, promotions, évolutions de carrière, rattrapage égalité salariale
- Extension et reconnaissance de la polyvalence avec accession au niveau OC 3-2 pour ceux l'appliquant
- Prise en compte des HDR en HET pour déclenchement HS et repos compensateurs
À partir de 3 ans d'ancienneté un salaire de 2000,00 € brut et la qualification OP 2-2
- Revalorisation des ICH du % moyen d'augmentation

- PRIMES DE CHANTIER : Attribution de primes également aux salariés de statut ouvrier

PRIMES DIVERSES

- De modulation : Une indemnité à 100% de l'Indemnité Repas actuelle moyenne (15€)
- De non prévenance ou modification de dernière minute : Une indemnité repas 100% de l'Indemnité Repas actuelle moyenne + 5 € (dissuasif), soit = 20€
- De journées excédant 10h de travail consécutifs, 6.00 € et une indemnité de repas dernier jour d'IGD (19,20€)
- D'insalubrité pénibilité salissure, 10 € forfait (réf : Avenant correctif accord d'harmonisation 6 octobre 2021)
- Attribution de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'achat,
- Attribution de la prime exceptionnelle de 300 € versée au Etam, également aux compagnons ouvriers

- **PRIMES DE TRAJETS ET INDEMNITÉS DE FRAIS CHANTIER MOBILE :**
- Application de la CC, des textes et de toutes les jurisprudences, concernant le paiement des temps de trajets aller/retour dépôt chantier en temps de travail effectif, quand le compagnon vient au dépôt pour autre activités quelles qu'elles soient à la demande expresse de la direction, avant de bénéficier du transport collectif facultatif de l'entreprise
- Concernant les zones hors CCN 6 à 8, une utilisation prenant en compte la sécurité et donc pas plus d'1h30 de temps de trajet aller (temps Référence via Michelin GPS), sinon attribution d'un IGD sans tenir compte du tracer local des zones
- Attribution des sujétions des IPD à l'ensemble des ouvriers, y compris chauffeurs PL SPL, qui ne sont pas sédentaires.
- Aux Etam non sédentaires pour les zones 6 à 8 ou F à H.

FRAIS PROFESSIONNEL

- Indemnité km pour l'utilisation de son véhicule personnel pour servir l'entreprise : 0,60 cts d'€ du km

- Remboursement au réel, des frais de représentations IRP (excédant hébergement, excédant repas, etc)

INDEMNITÉS FRAIS D'EMPLOIS MONTANT DES REMBOURSEMENTS

- Indemnités de repas : 16,35 €
- Tickets restaurant : prise en charge au maxi du montant exonéré 5,55 €
+ Indemnités de Restauration Sur le Lieu de Travail (IRSLT) : 6,70 € (sédentaires)
- IPD : Attribution des indemnités de zone paritaire pris sur le périmètre Colas France, les plus favorables pour chacune d'elle
IGD : 88,50 € à compter de 50 km et 1h30 de temps de trajet aller, et/ou sans condition possibles d'utilisation de transport en commun
Indemnités de Repas Majorés pour IGDJ et IGDN : 19,20 €
- De contrepartie financière de temps d'habillage déshabillage et de douche 3,50 €

Après avoir pris note des demandes des organisations syndicales, la Direction a fait au cours de la réunion du 29 novembre 2021, ses propositions.

Après discussion, les parties se sont mises d'accord sur ce qui suit :

Article 1 : Augmentation des Salaires Effectifs

La revue des rémunérations de 2022 se fera dans un contexte post-crise, le chiffre d'affaires des activités routières s'élève à 8,8 milliards d'euros au 30 septembre 2021, en hausse de 8% sur un an.

L'activité de la zone France – Océan Indien est en amélioration de 13% par rapport à fin septembre 2020. L'activité est cependant en baisse de 6% par rapport à fin septembre 2019 reflétant la baisse des appels d'offres dans un contexte post-électoral en France.

Les niveaux d'inflation dans la plupart des économies avancées sont notablement élevés. Les spécialistes s'attendent à ce que les taux d'inflation retombent graduellement à des niveaux normaux en fin d'année 2022-début 2023.

Article 1.1 : Mesure exceptionnelle : Revalorisation collective anticipée de 2% « Bas Salaires »

Une mesure financière exceptionnelle et immédiate a été mise en place par Colas pour tenir compte d'un contexte conjoncturel exceptionnel avec une inflation en forte croissance et avec une hausse des

prix des produits énergétiques. Les organisations syndicales en ont été informées lors de la première réunion.

La revalorisation salariale collective anticipée a été fixée à 2%. L'enveloppe dédiée à cette disposition s'intègre dans le budget d'augmentation générale.

Les Collaborateurs (hors alternants) bénéficiaires sont les présents dans les effectifs à la date du 1er décembre 2021 basés en France métropolitaine et dans les DOM, et dont les rémunérations sont inférieures au plafond de rémunération de 33 379 € bruts annuels pour un temps plein (base 12 mois). Les PEB sont prises en compte dans l'assiette de calcul.

Les collaborateurs bénéficiaires de la mesure exceptionnelle demeurent éligibles à l'augmentation au mérite de mars 2022 sous forme d'un complément éventuel à l'augmentation dont ils auront bénéficié dès décembre 2021.

Pour information, près de 98% des Compagnons auront bénéficié de cette mesure anticipée et 40% des Etam.

Article 1.2 Revalorisation des salaires effectifs :

L'enveloppe moyenne d'augmentation des salaires sera de **3.3%** de la masse salariale des présents/présents, comprenant les augmentations exceptionnelles et promotions faites en cours d'année ainsi que celles au 1^{er} janvier 2022.

L'entreprise s'engage à ce qu'aucune augmentation salariale ne soit comprise entre 0% et 2%.

Par ailleurs l'entreprise s'engage à ce que la part des salariés qui n'auraient pas d'augmentation * ne pourra excéder 5% pour les salariés ETAM et pour les cadres appréciée par Direction Régionale (non concernés par la revalorisation anticipée de 2%) et 15% pour les cadres dirigeants appréciée au niveau du Territoire.

Les collaborateurs qui n'auraient pas d'augmentation individuelle devront **obligatoirement** être reçus par leur manager au cours d'un entretien spécifique d'explications basées sur des faits concrets. Cette démarche sera appliquée aux salariés éligibles à la revalorisation salariale collective anticipée qui ne percevraient pas d'augmentation sur l'enveloppe supplémentaire au-dessus des 2%.

Article 1.3 : Alignement des Campagnes

Sur le périmètre de la France Métropolitaine, il a été présenté lors de la première réunion que la revue des rémunérations 2022 sera un processus unique et aligné.

Cela signifie que toutes les populations seront revues selon un même calendrier qui se terminera en mars 2022 et les augmentations au mérite réalisées dans ce cadre seront applicables avec effet rétroactif sur janvier 2022.

* Pour mémoire, il s'agit du taux de sélectivité définit ainsi : nombre de salariés sans augmentation / total des salariés au 31 décembre 2021 éligibles à une augmentation au mérite, notamment en raison d'une performance insuffisante, de comportements à améliorer, ...

Article 2 : Salaire minimum Colas France

A la demande de organisations syndicales, la Direction présente une proposition de Salaire Minimum Annuel Colas France porté au SMIC annuel augmenté de 16 %, soit 22 125 €.

Cette valeur constituera un salaire minimum annuel applicable aux salariés ayant une année d'ancienneté complète et le bénéfice du 13^{ème} mois.

Ce montant sera négociable chaque année dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Article 3 : Augmentation des autres éléments de rémunération

Les autres avantages salariaux, en dehors des éléments en cours de négociation dans les avenants de spécialité à l'accord collectif relatif au statut social, sont revalorisés dans les conditions suivantes ;

	2021	2022
Prime de prévenance tardive	11,20 €	11,45 €
Prime d'ajustement horaire	11,20 €	11,45 €
Indemnité de repas national	15,00 €	15,35 €
Indemnité TNE et Normandie	14,10 €	15 €
Indemnité IDF	16,35 €	16,70 €
Titres restaurant	9,25 €	Plafond URSSAF
IGD	88,50 €	88,50 €
Dernier panier en IGD	19,00 €	19,00 €
Indemnité spéciale trajet	2,50 €	2,50 €
Trajet zone 6	13,00 €	13,30 €
Trajet zone 7	17,00 €	17,40 €
Trajet zone 8	21,00 €	21,50 €
Indemnité de salissure	9,60 €	9,80 €
Prime amiante	12,00 €	12,30 €
Prime amiante	18,85 €	19,30 €

Rémunération des astreintes :

Lundi – vendredi Prime journalière	Samedi Prime journalière	Dimanche - jour férié Prime journalière	Week-end (samedi et dimanche	Semaine entière
21€	32 €	45 €	82 €	175 €

Interventions Exceptionnelles hors astreinte :

Lundi – vendredi	Samedi	Dimanche - jour férié	Week-end (samedi et dimanche	Semaine complète
21 €	44 €	61 €	123 €	230 €

Article 4 : Organisation du temps de travail

Article 4.1 : l'annualisation

Il sera fait au cours du premier trimestre 2022 une étude sur les éventuels impacts de l'accord collectif valant statut social des salariés de Colas France au regard de la modulation et notamment les seuils d'heures majorées dans le mois.

Les organisations syndicales signataires seront invitées à une réunion au cours de laquelle cette étude sera présentée afin de respecter les engagements pris lors des négociations de l'accord d'harmonisation.

Dans ce cadre, les écarts significatifs pourront être compensés pour l'année 2021.

Article 4.2 : le travail de nuit

Certaines organisations syndicales ont signalé que de plus en plus de chantiers dits « de nuit » commencent avant 21h souvent entre 17h et 19h et que leur durée se raccourcissait, impactant la réalisation du nombre d'heures de travail prévisionnel.

Aussi, la Direction s'engage à mener une étude sur ces deux points et à proposer aux organisations syndicales le cas échéant l'ouverture d'une négociation sur le thème du travail de nuit, structurel et exceptionnel.

Article 5 : Loi d'orientation des mobilités

La Loi d'Orientation des Mobilités (« LOM ») n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 incite les entreprises à négocier sur les mobilités durables dans le cadre du travail.

En effet, elle encourage les entreprises à prendre des mesures visant :

- D'une part, à encourager et faciliter l'usage des transports en commun et le recours au covoiturage, aux autres mobilités partagées et aux mobilités actives ;
- D'autre part, à sensibiliser leurs personnels aux enjeux de l'amélioration de la qualité de l'air.

Ainsi, dès 2020, les Organisations Syndicales et la Direction ont été amenées à négocier sur cette thématique au sein des filiales.

Face aux enjeux du changement climatique, Colas est engagé dans une stratégie de décarbonation

Lors de la négociation annuelle obligatoire de 2021, il est proposé de reprendre, au sein des dispositions suivantes, les engagements de la branche et de l'entreprise dans ce domaine.

Article 5.1 : Rappel des dispositions existantes pour favoriser les mobilités durables et diminuer les impacts carbone

a- Le transport collectif des Compagnons

Il est rappelé que la profession a mis en œuvre des mesures qui peuvent aujourd'hui intégrer ce plan, à savoir le transport collectif des Compagnons.

Au sein de l'entreprise, et dans la mesure du possible, ce transport collectif, bien que facultatif, est proposé et fortement suggéré. Il peut répondre à une exigence écologique personnelle et collective.

Au-delà de cette modalité, l'Entreprise encourage ses collaborateurs à avoir recours à des solutions de mobilité partagée, telles que le covoiturage ou les transports en commun.

b- Optimisation du transport de matériels et de matériaux

Plusieurs mesures sont prises pour améliorer nos performances environnementales et réduire l'impact carbone des déplacements inhérents à notre activité :

- L'activité Transport s'est organisée en unités distinctes afin d'optimiser la logistique des camions, l'acheminement de matières et réduire les distances de transports via un approvisionnement de proximité ;
- Les camions sont équipés de l'application REASON qui permet d'en faciliter la gestion et le suivi (trajets, consommation, etc.) par la Direction Matériel ;
- Des formations à l'éco conduite sont dispensées ;
- Enfin, il est privilégié l'achat ou la location de véhicule gaz ou électrique, dans la mesure du possible.

c- Aménagement des conditions de travail

Les Parties conviennent que l'entreprise permet aux salariés sédentaires et hors exploitation, avec l'accord exprès de leur supérieur hiérarchique, d'adapter leurs horaires de prises de poste afin de permettre aux salariés d'effectuer leur trajet domicile/lieu de travail par transports en commun ou en covoiturage.

Dans le cadre de l'accord Qualité de Vie au Travail, l'entreprise s'est inscrite dans le développement du travail à distance et du télétravail afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle, mais aussi pour limiter si possible les temps de transports et les trajets.

En outre, l'Entreprise développe fortement les outils numériques et la digitalisation de ses process et incite ses collaborateurs à utiliser les moyens de communication à distance, tel que la visioconférence, afin de limiter autant que possible certains déplacements.

Article 5.2 : Les mesures à développer et les initiatives à étudier

a- Les déplacements professionnels pendant la journée

Certaines initiatives comme la mise à disposition de véhicule électrique pour les courts trajets professionnels quotidiens doivent être soutenues.

Pour certains trajets, des vélos peuvent aussi être mis à disposition.

Ces initiatives peuvent aussi être portées avec le Comité social et Economique de l'établissement.

Afin d'accompagner les collaborateurs vers des mobilités plus respectueuses de l'environnement, les établissements s'équipent progressivement de bornes de recharge électrique.

b- La sensibilisation du personnel aux actions et enjeux « Environnement »

La Direction Environnement met en place de nombreuses initiatives afin d'améliorer la mobilité de nos produits et le bilan carbone de nos activités.

Il est convenu qu'une action particulière sera présentée annuellement aux parties, ainsi qu'aux représentants du personnel, afin de promouvoir et de sensibiliser le personnel à nos actions collectives et individuelles dans l'entreprise.

En outre, l'Entreprise souhaite poursuivre la sensibilisation du personnel sur les enjeux environnementaux, notamment par la mise en œuvre de l'initiative des « Fresques du Climat » qui pourra être déployée au sein des agences avec l'appui de la Direction Environnement.

Article 5.3 : La stratégie du Groupe pour diminuer l'impact carbone de nos activités

Face aux enjeux du changement climatique, Colas est engagé dans une stratégie de décarbonation de ses activités et s'est fixé un objectif ambitieux, compatible avec l'Accord de Paris : réduire, d'ici à 2030, de 30 % ses émissions directes de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) et de 30 % ses émissions indirectes en amont (scope 3a) par rapport à 2019, année de référence. Cet objectif s'appuie sur des estimations d'économies de CO2 résultant de la mise en place d'une série d'actions consignées dans une feuille de route.

La feuille de route bas carbone est composée des cinq axes suivants :

✓ **Axe 1 : Intégrer les enjeux climatiques dans la stratégie du Groupe**

- Analyser les risques et les opportunités du changement climatique sur les activités
- Sensibiliser tous les collaborateurs aux enjeux climatiques
- Développer des nouveaux segments métiers basés sur les offres énergies renouvelables
- Valoriser la stratégie bas carbone du Groupe dans ses offres

- ✓ **Axe 2 : Améliorer l'efficacité énergétique pour réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation directe d'énergie**
 - Mettre en place des outils de pilotage et de suivi énergétique des centrales d'enrobage, des engins et des véhicules (équipement de 50 % de la flotte en télématique embarquée d'ici 2024)
 - Former à l'éco-conduite les collaborateurs utilisateurs d'engins et de véhicules
 - Diminuer la consommation et le taux de ralenti des véhicules
 - Réduire la dépendance aux énergies fossiles en recourant aux énergies renouvelables
 - Favoriser les transports alternatifs à la route pour l'acheminement du bitume et des granulats (fret ferroviaire ou par voie navigable)
 - Faire évoluer la flotte de véhicules vers des solutions bas carbone (électriques, hydrogène vert, biogaz, etc.).

- ✓ **Axe 3 : Développer et promouvoir des produits, techniques et solutions bas carbone**
 - Développer l'achat de ciment et de liants hydrauliques bas carbone
 - Réduire l'intensité carbone des bétons produits sur les sites Colas
 - Développer le recours aux matériaux biosourcés
 - Faire du Groupe un acteur de la recherche sur les liants bas carbone dans le domaine des infrastructures de transport
 - Augmenter la part de matériaux recyclés dans les enrobés
 - Développer le recyclage des chaussées en place
 - Diminuer la température de fabrication des enrobés
 - Promouvoir les enrobés tièdes, qui permettent des économies d'énergie sur la production par rapport aux enrobés à chaud (objectif de 50 % d'enrobés tièdes dans la production mondiale d'enrobés du Groupe d'ici 2030)

- ✓ **Axe 4 : Contribuer à la neutralité carbone et à la réduction des émissions des clients et usagers**
 - Proposer des services de mobilité innovants et responsables : optimisation des flux de déplacement et du stationnement, gestion préventive du patrimoine routier, planification et régulation des flux autour des chantiers urbains (solutions Mobility by Colas) ; amélioration de la sécurité des usagers et gestion des flux de mobilité partagés (solution de signalisation dynamique Flowell)
 - Optimiser les usages des infrastructures (autonomie énergétique locale avec le revêtement routier photovoltaïque Wattway)
 - Favoriser la recherche et développement sur des techniques de captage et séquestration de CO₂, grâce à des partenariats avec des entreprises ou start-ups spécialisées dans le domaine.

- ✓ **Axe 5 : Optimiser la comptabilité carbone**
 - Mettre en place une calculatrice Carbone de chantier basé sur des flux physiques
 - Enrichir les leviers d'actions permettant de définir des tCO₂ économisées ou évitées
 - Analyser la chaîne de valeur et identifier les flux physiques les plus émissifs

Article 6 : prochaines négociations spécifiques

Il est convenu au niveau du Groupe que :

- un accord Groupe Colas relatif à la Qualité de Vie au Travail est en cours de discussion
- un accord Groupe Colas sur l'égalité professionnelle sera négocié sur l'année 2022
- un accord Groupe Colas sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sera négocié au cours de l'année 2022

La Direction de Colas France s'engage à étudier les modalités et montant de la carte de lavage ou de lavage des équipements de protection individuels, les conditions de la pénibilité au sein de nos métiers, ainsi que l'étude d'un statut de chef d'équipe Etam D (compétence, parcours, statut...) comme il a été fait pour les chefs de chantier.

Article 7 : Dépôt légal

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 de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités compétente.

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

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

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

Fait à Magny, le 8/12/2021
En 6 exemplaires

Pour la Société,
Bruno GUERINEAU DE LAMERIE
Directeur des Ressources Humaines

Pour F.O.
Y RIBREAU
Délégué syndical central

Pour la C.F.T.C.
M SOUBIEN
Délégué syndical central



Pour la CGT
R BRUN
Délégué syndical central