

**Accord relatif au fonctionnement du Comité Social et Economique Central
et des Comités Sociaux et Economiques d'établissements
au sein de l'Unité Economique et Sociale Bouygues Energies & Services
(UES BYes)**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-31 du Code du travail, le présent accord est conclu :

Entre :

- Les sociétés de l'Unité Economique et Sociale Bouygues Energies & Services (dont la liste figure en annexe 1 du présent accord), représentées par Madame Cécile ROSENBERG/LEFEBVRE, Direction Affaires Sociales Bouygues Energies & Services

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord :

- Syndicat National FO Groupe Bouygues, représenté par Monsieur Didier REGENT, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Union CFTC des Métiers du Groupes Bouygues représentée par Monsieur Vincent VANGERMEERSCH, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- Confédération Française Démocratique du Travail Fédération Construction et Bois CFDT, représentée par Monsieur Ludovic DURAND, agissant en qualité de Délégué Syndical Central.

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	3
Article 1 - Périmètre social des Comités Sociaux et Economiques d'établissements (CSE Ets) et du Comité Social et Economique Central (CSEC)	3
Article 2 - Durée des mandats.....	4
TITRE II - MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	4
Article 1 - Attributions des Comités Sociaux et Economiques d'établissements.....	4
Article 2 - Composition des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements.....	4
Article 3 - Fonctionnement général des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements	6
Article 4 - Commissions des Comités Sociaux et Economiques d'établissement	7
Article 5 - Budgets des Comités Sociaux et Economiques d'établissement.....	9
Article 6 - Formation des membres des Comités Sociaux et Economiques d'établissement	10
TITRE III - MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSE C)	10
Article 1 - Attributions du Comité Social et Economique Central.....	10
Article 2 - Composition du Comité Social et Economique Central	10
Article 3 - Fonctionnement général du Comité Social et Economique Central	12
Article 4 - Commissions du Comité Social et Economique Central d'Entreprise	13
TITRE IV - CONSULTATIONS DES CSE Ets et du CSE Central.....	14
Article 1 - Calendrier et niveau des consultations.....	14
Article 2 - Contenu des consultations.....	15
TITRE V - BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)	16
TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES.....	16
Article 1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	16
Article 2 - Révision et dénonciation.....	16
Article 3 - Dépôt et publicité	16
ANNEXE 1 - PLANNING INDICATIF DES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES	18
ANNEXE 2 - CONTENU DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE (à titre indicatif)	19
ANNEXE 3 - CONTENU DU BILAN SOCIAL (à titre indicatif).....	20

PREAMBULE

Le dialogue social constitue un facteur de performance économique et sociale. Il contribue à l'engagement des collaboratrices et des collaborateurs.

Afin de permettre aux instances représentatives du personnel d'exercer leurs missions avec efficacité, un accord de fonctionnement du Comité Social et Economique a été signé le 23 octobre 2019 et « avenanté » le 13 décembre 2021. Cet accord avait vocation à déterminer les modalités de fonctionnement du Comité Social et Economique Central (CSEC) et des Comités Sociaux et Economiques d'établissements (CSE Ets) et à définir le contenu des trois grandes consultations obligatoires du Comité Social et Economique ainsi que de la Base de Données Economique, Sociale et Environnementale (BDESE).

Quatre ans après la mise en place des CSE, les parties au présent accord ont estimé nécessaire d'adapter ou de compléter ces modalités de fonctionnement.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets du 22 août 2021, les membres du CSE doivent être impliqués dans la prise en compte des conséquences environnementales des décisions de l'employeur. En conséquence, les parties conviennent de créer la commission environnement / climat. Cette commission aura vocation à traiter de la stratégie environnementale de l'entreprise, de ses engagements en la matière et aux suivis d'objectifs chiffrés. Ces données seront désormais intégrées à la BDES qui devient la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

Pour une meilleure lisibilité de l'ensemble des dispositions, il a été décidé de réécrire l'accord initial et d'y intégrer les nouvelles dispositions. Cet accord vient donc se substituer à l'accord relatif au fonctionnement du Comité Social et Economique Central (CSEC) et des Comités Sociaux et Economiques d'établissements (CSE Ets) précité.

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

TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques d'établissements et du Comité Social et Economique Central.

Article 1 - Périmètre social des Comités Sociaux et Economiques d'établissements (CSE Ets) et du Comité Social et Economique Central (CSEC)

Les parties rappellent qu'en application de l'accord du 23 octobre 2019 relatif à la mise en place du CSE, l'UES Bouygues Energies & Services comporte plusieurs établissements qui disposent chacun d'un Comité Social et Economique d'établissement :

- Siège – Directions générales – Expatriés
- DO Infrastructures Extérieures
- DR Est (ARA)
- DR Grand Sud (PACA)
- DR Ouest Atlantique
- DR Génie Technique Bâtimentaire
- DO FM
- Direction Produit Nouvelles Technologies

- T&D
- Industrie Grand Ouest

Le CSE du Nucléaire constitue désormais une instance de Bouygues Travaux Publics.

De plus, un Comité Social et Economique Central est mis en place au sein de l'UES Bouygues Energies & Services.

Article 2 - Durée des mandats

La durée des mandats des membres des Comités Sociaux et Economiques d'établissements et du Comité Social et Economique Central est fixée à 4 ans.

TITRE II - MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Article 1 - Attributions des Comités Sociaux et Economiques d'établissements

Les Comités Sociaux et Economiques d'établissements ont pour principales missions :

- D'assurer l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il est ainsi informé et/ou consulté sur les sujets concernant la marche générale de l'entreprise,
- De gérer les Activités Sociales et Culturelles de l'entreprise,
- De présenter les réclamations individuelles et collectives à l'employeur.

Les Comités Sociaux et Economiques d'établissements, en partenariat avec la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ont également pour rôle :

- De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des collaborateurs, de veiller au respect des prescriptions législatives et réglementaires et à la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées,
- De contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels,
- D'analyser les conditions de travail et les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les collaborateurs,
- De suivre les critères environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance.

Les Comités Sociaux et Economiques d'établissements sont dotés de la personnalité civile.

Article 2 - Composition des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements

1) Présidence des Comités Sociaux et Economiques d'établissements

Les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements sont présidés par l'employeur ou son représentant dûment mandaté à cet effet.

Le Président de chaque Comité Social et Économique d'Etablissement peut se faire assister de trois collaborateurs au maximum.

Pour rappel, ces trois collaborateurs ne disposent pas de droit de vote lors des délibérations.

2) Bureau des Comités Sociaux et Economiques d'établissements

- a. Secrétaire et secrétaire adjoint(e)

Le secrétaire est obligatoirement désigné parmi les membres titulaires des Comités Sociaux et Economiques.

Le secrétaire est secondé par un secrétaire adjoint qui le remplace automatiquement en cas d'indisponibilité momentanée, notamment pour l'élaboration de l'ordre du jour. Le secrétaire adjoint doit être désigné parmi les membres élus titulaires des Comités Sociaux et Economiques.

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

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

Le trésorier est obligatoirement désigné parmi les membres titulaires des Comités Sociaux et Economiques. Le trésorier est responsable de la tenue des comptes des Comités Sociaux et Economiques. Il procède aux opérations financières décidées par celui-ci, perçoit les sommes dues aux Comités Sociaux et Economiques et est responsable des fonds ainsi perçus.

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

Les désignations précitées (secrétaires, trésoriers) se font à la majorité des voix des membres titulaires présents, à défaut des suppléants dans les conditions prévues par le Code du travail. Ils sont désignés par les élus des Comités Sociaux et Economiques, tous collèges confondus, au cours de la première réunion suivant les élections professionnelles. Le Président peut prendre part au vote. En cas d'acceptation de l'ensemble des titulaires des CSE Ets, ces désignations peuvent être réalisées à main levée.

3) Les autres membres élus des Comités Sociaux et Economiques d'établissements

a. Les élus du personnel

Afin de favoriser un dialogue social de qualité, les parties conviennent que les suppléants seront invités aux réunions des Comités Sociaux et Economiques, y compris en présence des titulaires.

Les parties rappellent que lorsqu'un élu titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent, il est remplacé par un suppléant de la même organisation syndicale et en priorité du même collège.

A défaut, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale (le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant).

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation syndicale du titulaire à remplacer, mais appartenant au même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

b. Les représentants syndicaux aux Comités Sociaux et Economiques d'établissements

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise peuvent désigner un représentant syndical au CSE.

Les représentants syndicaux sont invités aux réunions des CSE Ets. Ils ont une voix consultative et ne peuvent donc pas prendre part au vote.

4) Les invités

Pour les réunions des CSE Ets portant sur les sujets relevant des attributions santé, sécurité et conditions de travail, sont invités :

- Le médecin du travail,
- Le responsable Prévention Santé Sécurité.

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

D'autres personnes peuvent, en dehors des personnes dont la présence est prévue par la loi, être invitées pendant tout ou partie d'une réunion. Les invités peuvent être : l'expert-comptable, le commissaire aux comptes ou les assistantes sociales du SSIO au titre de l'action sociale. Ces personnes n'auront pas de voix délibérative.

Article 3 - Fonctionnement général des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements

1) Convocation et ordre du jour des réunions des Comités Sociaux et Economiques d'établissement

La réunion des Comités Sociaux et Economiques d'établissements fait l'objet d'un seul ordre du jour.

Pour permettre aux représentants du personnel de préparer les réunions, l'ordre du jour et les documents servant de support à une consultation des Comités Sociaux et Economiques d'établissements sont communiqués, par principe, au moins trois jours ouvrés avant la séance.

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

La convocation et l'ordre du jour du Comité Social et Economique peuvent être envoyés aux membres du Comité Social et Economique sur l'adresse-mail qu'ils auront communiquée à cet effet avec accusé de réception.

2) Fréquence et déroulement des réunions des Comités Sociaux et Economiques d'établissement

a. Fréquence des réunions

Les parties conviennent d'effectuer 11 réunions mensuelles ordinaires par an soit une chaque mois, sauf au mois d'août.

Un planning annuel prévisionnel de ces réunions sera communiqué aux membres du Comité Social et Economique.

Quatre de ces réunions (une par trimestre) seront consacrées, en tout ou en partie, à l'exercice des missions de l'instance en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail. Au cours de ces réunions, un retour sera effectué sur les faits majeurs et les préconisations formulées lors de la dernière réunion de la CSSCT.

b. Déroulement des réunions

Du fait de la disparité des affectations géographiques des membres du Comité, il sera possible de recourir, pour les réunions du Comité Social et Economique, à la visio-conférence.

Dans ce cas, le nombre d'élus physiquement présents devra au moins être égal au nombre de représentants de la Direction, dont le Président, avec un minimum de deux élus présents.

Ce recours devra être prévu dans la convocation (ou le courrier d'accompagnement de l'ordre du jour).

Dès réception de la convocation (ou du courrier d'accompagnement de l'ordre du jour), les élus intéressés par la visio conférence devront se faire connaître auprès du secrétaire et de la DRH et ce, au plus tard 48 heures avant le jour de la réunion.

Seront également précisées dans la convocation les modalités pratiques de ce fonctionnement (lien de connexion, personne à joindre...).

3) Modalités de vote des Comités Sociaux et Economiques d'établissement

Lors des votes, seuls sont appelés à voter au sein du CSE Ets, les membres disposant d'une voix délibérative.

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

Le CSE Ets détermine librement le mode de scrutin selon lequel les votes seront effectués. Par principe, les parties conviennent que les décisions de l'instance seront prises à main levée et à la majorité sauf lorsque des modalités de vote différentes sont légalement prévues (par exemple le vote secret).

Le vote par voie électronique pourra être utilisé en cas de nécessité et ce dans le respect des dispositions légales.

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

4) Procès-verbal des réunions du Comité Social et Economique

La rédaction d'un procès-verbal de réunion est obligatoire.

Le procès-verbal des Comités Sociaux et Economiques d'établissements est soumis à l'approbation des membres de l'instance lors de la réunion suivante.

Article 4 - Commissions des Comités Sociaux et Economiques d'établissement

1) Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est présidée par l'employeur ou son représentant dûment mandaté à cet effet.

a. Attributions

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

- Visite de chantiers, agences, siège,
- Formations à la Santé/Sécurité,
- Traitement des EPI,
- Préparation des DUER,
- Analyse des accidents de travail / Retours sur les éventuels accidents du travail,
- Suivi de l'ergonomie des postes de travail,
- Suivi de l'organisation des équipes d'évacuation,
- Retour des réunions périodiques sur les conditions de travail à Challenger, pour les établissements concernés,

- Missions d'inspection et d'enquête en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Notamment les enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- Formulation de toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés.

Pour mener à bien ses attributions, les parties conviennent que la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail se réunira dans les meilleurs délais en lieu et place du Comité Social et Economique :

- À la suite de tout accident de travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, notamment lorsqu'il entraîne un arrêt d'au moins 8 jours effectifs de travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- En cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement,
- Sur les sujets relevant de la santé, sécurité ou des conditions de travail lorsque la Direction le sollicite ou à la demande motivée de deux membres représentants du personnel du Comité Social et Economique.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail pourra également émettre une recommandation sur les sujets de consultation du Comité Social et Economique mais en aucun cas elle ne peut recourir à un expert ni se substituer au Comité Social et Economique dans ses attributions consultatives.

b. Composition

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est composée de membres élus au Comité Social et Economique, qui seront désignés à la majorité des membres titulaires présents au scrutin proportionnel au sein de chaque établissement.

Au moins l'un des membres désignés doit faire partie du second collège ou le cas échéant du 3^e collège.

Il peut s'agir aussi bien de représentants titulaires que suppléants du Comité Social et Economique.

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

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail bénéficient d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire de 15h. Ce crédit d'heures est attribué à l'ensemble des membres de la Commission, qu'ils soient élus titulaires ou suppléants du Comité Social et Economique.

c. Fonctionnement

- Fréquence et déroulement des réunions

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail se réunit au moins une fois par trimestre soit à minima quatre fois par an.

- Ordre du jour et invités des réunions

L'ordre du jour est préparé en amont de la réunion par le Président et le Secrétaire. Il est ensuite transmis à l'ensemble des participants au moins 3 jours avant la tenue de la réunion.

Lors des réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, doivent être invités :

- Le médecin du travail,
- L'inspection du travail,
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale,
- Le représentant de l'OPPBTP,
- Le responsable interne prévention santé sécurité.

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

Enfin, les parties conviennent que la Direction pourra inviter des collaborateurs (Référént Maîtrise, Responsable Méthode, RH ...) pour participer à la commission. Leur nombre (y compris le Président de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) ne pourra être supérieur à celui des membres élus.

- Rapport synthétique des réunions

A la suite de chaque réunion de la commission, un rapport synthétique (faits majeurs, préconisations, ...) est rédigé. Il est envoyé par le Président au Secrétaire de l'instance pour observations et remarques.

Le rapport définitif est remis au Secrétaire.

2) Autre commission

Les parties conviennent de maintenir la commission Formation.

Les désignations pour les membres des commissions pourront se faire à main levée. Les modalités de fonctionnement de cette commission seront précisées dans le Règlement Intérieur du Comité Social et Economique.

Article 5 - Budgets des Comités Sociaux et Economiques d'établissement

1) Assiette des budgets des Comités Sociaux et Economiques

Il est rappelé que la masse salariale servant de base pour le calcul de la subvention de fonctionnement et celle relative aux Activités Sociales et Culturelles est établie conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur.

2) Budget des Activités Sociales et Culturelles du Comité Social et Economique

a. Modalités de calcul

Afin de garantir un niveau minimum et stable des dépenses consacrées aux Activités Sociales et Culturelles, il a été convenu ce qui suit.

Le budget consacré à ces dernières est calculé, depuis le 1^{er} janvier 2022, sur une base forfaitaire par collaborateur qui est au minimum de 360€. Il est convenu avec les parties, lors de la signature de l'avenant du 13 décembre 2021, que ce montant s'applique jusqu'au renouvellement des Instances Représentatives du personnel de l'Unité Economique et Sociale Bouygues Energies & Services.

Les modalités précises des versements des budgets ASC sont détaillées au travers du Règlement Intérieur de chaque CSE Ets.

3) Comptabilité et assurance du Comité Social et Economique

Les parties conviennent de préciser les modalités spécifiques de comptabilité et d'assurance Comités Sociaux et Economiques d'établissements dans les Règlements Intérieurs de ces CSE Ets.

Article 6 - Formation des membres des Comités Sociaux et Economiques d'établissement

1) Formation Economique

Lorsqu'ils sont élus pour la première fois, ou qu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, les membres titulaires des Comités Sociaux et Economiques d'établissements bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

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

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

2) Formation Santé et Sécurité

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

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

La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres du Comité Social et Economique.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de 3 jours (5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises employant au moins 300 salariés).

TITRE III - MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSE C)

Article 1 - Attributions du Comité Social et Economique Central

Le Comité Social et Economique Central d'Entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements.

Le Comité Social et Economique Central d'Entreprise est doté de la personnalité civile.

Article 2 - Composition du Comité Social et Economique Central

1) Présidence du Comité Social et Economique Central

Le Comité Social et Economique Central est présidé par l'employeur ou son représentant dûment mandaté à cet effet.

Le Président du Comité Social et Economique Central peut se faire assister de deux collaborateurs au maximum.

Pour rappel, ces collaborateurs ne disposent pas de droit de vote lors des délibérations.

2) Bureau du Comité Social et Economique Central

a. Secrétaire et secrétaire adjoint(e)

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

Le secrétaire est secondé par un secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail. Ce secrétaire adjoint remplace automatiquement le secrétaire en cas de d'indisponibilité momentanée, notamment pour l'élaboration de l'ordre du jour. Le secrétaire adjoint doit être désigné parmi les membres du Comité Social et Economique Central titulaires.

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

b. Trésorier(e)

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

Les désignations précitées (secrétaires, trésoriers) se font à la majorité des voix des membres titulaires présents, à défaut des suppléants dans les conditions prévues par le Code du travail. Ils sont désignés par les élus du Comité Social et Economique Central, au cours de la première réunion suivant les élections professionnelles. Le Président peut prendre part au vote. En cas d'acceptation de l'ensemble des titulaires du CSE, ces désignations peuvent être réalisées à main levée.

3) Les autres membres élus du Comité Social et Economique Central

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

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Bouygues Energies & Services peuvent désigner un représentant syndical au Comité Social et Economique Central. Ces représentants syndicaux sont invités aux réunions du Comité Social et Economique Central. Ils ont une voix consultative et ne peuvent donc pas prendre part au vote.

4) Les invités du Comité Social et Economique Central

Pour les réunions du Comité Social et Economique Central d'Entreprise portant sur les attributions Santé, Sécurité et Conditions de Travail sont invités avec voix consultative :

- L'inspection du travail,
- Le médecin du travail,
- Les agents des services de prévention des organismes de Sécurité Sociale,
- Le représentant de l'OPPBTP,
- Le responsable Prévention Santé Sécurité.

D'autres personnes peuvent, en dehors des personnes dont la présence est prévue par la loi, être invitées pendant tout ou partie d'une réunion. Ces personnes n'auront pas de voix délibérative.

Article 3 - Fonctionnement général du Comité Social et Economique Central

1) Convocation et ordre du jour des réunions

Pour permettre aux représentants du personnel de préparer les réunions, l'ordre du jour et les documents servant de support à une consultation du Comité Social et Economique Central sont communiqués, par principe, au moins huit jours avant la séance.

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

La convocation et l'ordre du jour du Comité Social et Economique Central peuvent être envoyés aux membres du Comité Social et Economique Central sur l'adresse-mail communiquée à cet effet avec accusé de réception.

2) Fréquence et déroulement des réunions

a. Fréquence des réunions

Soucieuses de la qualité du dialogue social de Bouygues Energies & Services, les parties conviennent d'effectuer 3 réunions ordinaires par an.

b. Déroulement des réunions

Du fait de la disparité des affectations géographiques des membres du Comité, il sera possible de recourir, pour les réunions du Comité Social et Economique, à la visio-conférence.

Dans ce cas, le nombre d'élus physiquement présents devra au moins être égal au nombre de représentants de la Direction, dont le Président, avec un minimum de deux élus présents.

Ce recours devra être prévu dans la convocation (ou le courrier d'accompagnement de l'ordre du jour).

Dès réception de la convocation (ou du courrier d'accompagnement de l'ordre du jour), les élus intéressés par la visio conférence devront se faire connaître auprès du secrétaire et de la DRH et ce, au plus tard 48 heures avant le jour de la réunion.

Seront également précisées dans la convocation les modalités pratiques de ce fonctionnement (lien de connexion, personne à joindre...).

3) Modalités de vote

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

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

Le Comité Social et Economique Central détermine librement le mode de scrutin selon lequel les votes seront effectués. Par principe, les parties conviennent que les décisions de l'instance seront prises à main levée et à la majorité sauf lorsque des modalités de vote différentes sont légalement prévues (par exemple le vote secret).

Le vote par voie électronique pourra être utilisé en cas de nécessité et ce dans le respect des dispositions légales.

A défaut d'avis rendu lors de la réunion de consultation du Comité Social et Economique Central d'Entreprise, ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable à l'issue d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la communication par l'employeur des documents nécessaires à la consultation.

4) Procès-verbal des réunions

La rédaction d'un procès-verbal de réunion est obligatoire.

Le procès-verbal du Comité Social et Economique Central est soumis à l'approbation des membres de l'instance lors de la réunion suivante.

Article 4 - Commissions du Comité Social et Economique Central d'Entreprise

1) Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC) est mise en place. Elle sera présidée par l'employeur ou son représentant dûment mandaté à cet effet.

a. Attributions

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale vient en complément des CSSCT d'établissements et vise à participer à la politique générale en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail de Bouygues Energies & Services.

b. Composition

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale est composée de 6 membres élus au Comité Social et Economique Central d'Entreprise, qui seront désignés à la majorité des membres titulaires présents au scrutin uninominal.

Il peut s'agir aussi bien de représentants titulaires que suppléants du Comité Social et Economique Central.

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

c. Fonctionnement

Le nombre de réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale est fixé à une par an au minimum.

Lors des réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale, doivent être invités :

- Le médecin du travail,
- L'inspection du travail,
- L'agent des services de prévention des organismes de Sécurité Sociale,
- Le représentant de l'OPPBTP,
- Le responsable prévention santé et sécurité.

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

Enfin, les parties conviennent que la Direction pourra inviter des collaborateurs (Réfèrent Maîtrise, Responsable Méthode, RH ...) pour participer à cette commission. Leur nombre (y compris le Président de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) ne pourra être supérieur à celui des membres élus.

2) Autres commissions

Afin de permettre une implication renforcée du CSE sur les questions environnementales et les conséquences de l'activité de l'entreprise sur l'environnement, les Parties conviennent de créer une commission environnement / climat composée de 6 membres désignés à la majorité des membres titulaires présents. Cette commission se réunira deux fois par an en juin et décembre.

Par ailleurs, afin d'échanger sur le fonctionnement du service de santé au travail ainsi que sur l'assistance médico-sociale, les Parties conviennent de créer une commission médico-sociale composée de 2 élus, 1 RH, 1 médecin du travail et 4 représentants du SSIO.

Les parties conviennent de maintenir les commissions suivantes du CSE C :

- Economique, composée de 6 membres. Le nombre de réunions est fixé à 3 par an au minimum ;
- Logement, composée de 6 membres. Le nombre de réunions est fixé à 2 par an au minimum.

Les désignations pour les membres des commissions pourront se faire à main levée. Les modalités de fonctionnement de ces commissions seront précisées dans le Règlement Intérieur du CSE.

TITRE IV - CONSULTATIONS DES CSE Ets et du CSE Central

Conformément aux dispositions légales, le Comité Social et Economique doit être consulté sur :

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

Ainsi, afin de rendre les consultations plus lisibles tout en garantissant un dialogue social de qualité, le contenu, la périodicité et les modalités de consultations récurrentes du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements ont été formalisés dans l'accord de méthode sur l'organisation des consultations obligatoires de Bouygues Energies & Services signé le 7 avril 2017 et revus dans l'avenant à l'accord de fonctionnement du CSE signé le 13 décembre 2021.

La loi dite "Climat" du 22/08/2021 instaure une nouvelle obligation d'information du Comité Social et Economique sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise lors des trois grandes consultations obligatoires.

Compte tenu de cette évolution et de la nécessité d'adapter le calendrier et le contenu de certaines consultations, les Parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 - Calendrier et niveau des consultations

Les parties conviennent d'annexer, à titre indicatif, un calendrier prévisionnel organisant les consultations obligatoires selon un calendrier adapté (cf. annexe 1).

L'annexe précise également le niveau de la consultation (CSE C ou CSE Ets).

Article 2 - Contenu des consultations

Les parties conviennent de maintenir l'organisation des consultations obligatoires autour des cinq thématiques suivantes et d'y intégrer les informations liées aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

- Consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences
Contenu :
 - Orientations stratégiques de l'entreprise
 - Evolution prévisionnelle des effectifs
 - Indicateurs environnementaux : Présentation de la stratégie environnement / climat et des objectifs de l'entreprise
- Consultation sur la situation économique, financière et environnementale
Contenu :
 - Situation économique et financière :
 - Données relatives à l'année N-1
 - Capitaux propres
 - Endettement
 - Activité et Chiffre d'Affaires
 - Prise de commande
 - Résultats d'activité en valeur et en volume
 - Aides ou avantages financiers consentis par l'UE, l'Etat, les collectivités
 - Perspectives de l'année (Actu 1)
 - Projets en matière de Recherche et développement
 - Taxe d'apprentissage
 - Indicateurs environnementaux au titre de l'année N-1 :
 - Performance énergie et carbone
 - Consommation de carburants
 - Avancement plan de verdissement du parc
 - Consommation totale d'énergie des implantations de BYes
 - Performance économie circulaire
 - Biodiversité
 - Performance parties prenantes
 - Formations
 - Rapport des émissions carbone
- Consultation relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
Contenu :
 - Bilan social et prévisions en matière d'emploi (cf. annexe)
 - Rapport de Situation Comparée (cf. annexe)
 - Handicap (DOETH)
 - Efforts de construction
 - Recours aux stages N-1
 - Indicateurs environnementaux liés à la sensibilisation et à la formation des collaborateurs (exemple : agir pour le climat, la fresque du climat...)
- Consultation relative à la formation professionnelle
Contenu :

- *Orientations de la formation professionnelle*
- *Prévisionnel formation*
- *Bilan de formation N-1*
- Consultation relative aux attributions en matière de santé, de conditions de travail et de sécurité
Contenu :
 - *Rapport d'activité de la médecine du travail*
 - *Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels*
 - *Rapport et programme annuel de prévention*

TITRE V - BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

La loi dite "Climat" du 22/08/2021 modifie la BDES qui devient la BDESE pour y intégrer les éléments environnementaux tels que détaillés précédemment.

Le contenu de la BDESE correspond au contenu des consultations définies à l'article 2 du présent titre, complété par les indicateurs de l'index égalité professionnelle Femmes / Hommes. Les données sont intégrées à la BDES pour l'année en cours et les données des années N-2 et N-1 sont accessibles.

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

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Ce présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter de la date de signature.

Article 2 - Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires ou d'une décision de dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les avenants de révision et décisions de dénonciation seront soumis aux formalités de dépôt prévues par l'article 3 du présent titre.

Article 3 - Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale Bouygues Energies & Services.

Le présent accord sera également, conformément aux dispositions légales :

- Déposé auprès de la DREETS (Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et publié sur la base de données nationale via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,
- Déposé auprès du secrétariat Greffe du conseil des prud'hommes de Versailles.

Fait à Guyancourt, le 22 novembre 2022,
En 6 exemplaires.

Pour l'Unité Economique et Sociale Bouygues Energies & Services

Cécile ROSENBERG/LEFEBVRE
Direction Affaires Sociales Bouygues Energies & Services



Pour les organisations syndicales représentatives

Syndicat National FO Groupe Bouygues
Didier REGENT, Délégué Syndical Central



Union CFTC des Métiers du Groupes Bouygues
Vincent VANGERMEERSCH, Délégué Syndical Central



Confédération Française Démocratique du Travail Fédération Construction et Bois CFTD
Ludovic DURAND, Délégué Syndical Central.



ANNEXE 1 - PLANNING INDICATIF DES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

Date	Niveau de la consultation	Contenu de la consultation
Mars	CSE Ets	<u>Consultation sur la santé, les conditions de travail et la sécurité</u> - Rapport d'activité de la médecine du travail - DUERP - Rapport et programme annuel de prévention
Mars	CSE C	<u>Consultation sur la situation économique, financière et environnementale</u> - Situation économique et financière (données N-1 et perspectives) - Projets en matière de Recherche et développement - Taxe d'apprentissage - Indicateurs environnementaux
Juin	CSE C	<u>Consultation relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi</u> - Bilan social et prévisions en matière d'emploi Les parties conviennent qu'à compter de 2023, les bilans sociaux BYes FM et BYes SAS seront soumis à la consultation du CSEC. Une consultation des bilans sociaux par établissement sera effectuée par CSE Ets - Rapport de Situation Comparée - DOETH - Effort de construction - Nombre de stages de l'année N-1 - Indicateurs environnementaux <u>Consultation relative à la formation professionnelle</u> - Bilan de formation de l'année N-1 - Orientations de la formation professionnelle
Décembre	CSE Ets	<u>Consultation relative aux orientations stratégiques</u> - Orientations stratégiques de l'entreprise - Evolution prévisionnelle des effectifs - Indicateurs environnementaux <u>Consultation relative à la formation professionnelle</u> - Prévisionnel N+1

ANNEXE 2 - CONTENU DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE (à titre indicatif)

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1) Conditions générales d'emploi

- Effectifs (par catégorie professionnelle, par type de contrat et par coefficient hiérarchique)
- Durée et organisation du travail (temps complet, temps partiel, travail posté, de nuit, horaires variables, ...)
- Données sur les congés (*par statut, congés > 6 mois ex : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique*)
- Données sur les embauches et les départs

2) Rémunération et déroulement de carrière

- Promotions par catégorie professionnelle (nombre et taux de promotion, *durée moyenne entre 2 promotions*)
- Ancienneté moyenne et Age moyen par catégorie professionnelle
- Rémunération moyenne et médiane par catégorie professionnelle / coefficient hiérarchique
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

3) Formation

- Nombre moyen d'heures d'actions de formation par catégorie professionnelle et sexe

4) Conditions de travail, santé et sécurité

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

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

- Nombre de jours de congés paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques
- Nombre de congés maternité et adoption pris
- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour ces congés
- Organisation du temps de travail dans l'entreprise facilitant l'organisation de la vie familiale et professionnelle

III. Suivi des indicateurs de l'accord mixité

Ces indicateurs pourront faire l'objet de mises à jour pour tenir compte des éventuelles évolutions légales.

ANNEXE 3 - CONTENU DU BILAN SOCIAL (à titre indicatif)

Partie I - Emploi

I. 1. Effectif

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

I. 2. Travailleurs extérieurs

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

I. 3. Entrée au cours de l'année

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

I. 4. Départs au cours de l'année

- Total des départs
- Total des démissions
- Nombre de licenciements pour motif économique
- Nombre de licenciements pour fin de chantier ou pour d'autres causes
- Nombre de fins de CDD
- Nombre de départs au cours de la période d'essai
- Nombre de départs en retraite
- Nombre de décès
- Nombre de mutations vers le Groupe
- Nombre de ruptures conventionnelles

I. 5. Promotions

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

I. 6. Mobilité

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

I. 7. Chômage

- Nombre de salariés en activité partielle et nombre d'heures d'activité partielle

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

I. 8. Travailleurs handicapés

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

I. 9. Absentéisme

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

I. 10. Congés

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

Partie II - Rémunération et charges sociales

II. 1. Montant des rémunérations

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

II. 2. Hiérarchie des rémunérations

- Montant global des 10 rémunérations les plus élevées

II. 3. Charges accessoires

- Avantages sociaux dans l'entreprise

Partie III - Conditions d'hygiène et de sécurité

III. 1. Accident de travail et de trajet

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

III. 2. Répartition des accidents par éléments matériels

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

- Autre cas

III. 3. Maladies professionnelles

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

III. 4. Dépenses en matière de sécurité

- Effectif formé à la sécurité dans l'année
- Montant global de la formation à la sécurité

Partie IV - Autres conditions de travail

IV. 1. Durée et aménagement du temps de travail

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

IV. 2. Organisation et contenu du travail

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

Partie V - Formation

V. 1. Formation professionnelle continue

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

V. 2. Congé individuel de formation

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

V. 3. Alternance et stage

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

Partie VI - Relations professionnelles

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

Partie VII - Conditions de vie relevant de l'entreprise

VII. 1. Autres charges sociales

- Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires maladie, vieillesse et décès

VII. 2. Activités sociales

- Contributions au financement des Activités Sociales et Culturelles

