ACCORD EN FAVEUR DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DU GROUPE VINCI

Entre les parties soussignées,

La CFE-CGC BTP, représentée par Gilles HAENN et Frédéric NOUGARÈDE,

La Fédération Générale FO Construction, représentée par Patrick ARDOUIN et Arnaud DEBRULLE,

La FNCB-CFDT, représentée par Patrick GOUDALLE et Raphaël PLANTIER,

La FNSCBA CGT, représentée par Sadia AUMAR et Alexandre FELS,

Tous dûment mandatés par leur Fédération,

- d'une part -

ET

La Direction du groupe VINCI, représentée par Jocelyne VASSOILLE, Directrice des Ressources Humaines et à ce titre dûment habilitée,

- d'autre part -

a été conclu ce jour l'accord en faveur du dialogue social dans le groupe VINCI, tel que défini au Titre I du présent accord :

PRÉAMBULE :

Dans la droite ligne des précédents accords de groupe en faveur du dialogue social, les parties au présent accord souhaitent réaffirmer les fondamentaux d'un dialogue social de qualité entre les directions, les organisations syndicales, les représentants du personnel élus et mandatés, à tous les niveaux du groupe VINCI.
En effet, celles-ci partagent la conviction qu'un dialogue social de qualité constitue un facteur essentiel de réussite et participe à l'adhésion de tous au projet collectif de l'entreprise. Il contribue à la performance de cette dernière en matière sociale, économique, en matière de santé-sécurité, conditions de travail et qualité de vie au travail des salariés et donc à la performance globale.

Compte tenu du mode d'organisation et de gestion décentralisées du Groupe, les parties rappellent que, pour être efficace, le traitement des questions touchant aux intérêts des entités et de leurs salariés doit être appréhendé au plus près du terrain (dans les instances de dialogue social et de concertation ou dans les CSE concernés) et en tout état de cause au niveau le plus adapté en termes de pouvoir décisionnaire.

Dans ce cadre, l'ambition affichée par cet accord consiste à définir et assurer la mise en œuvre de lignes directrices constitutives d'un socle commun d'actions de nature à promouvoir et favoriser le dialogue social au sein de l'ensemble des entités du groupe VINCI.

À cette fin, les parties se sont principalement attachées à :

- préciser les rôles de chacun des acteurs sociaux, ainsi que les thèmes qui feront l'objet d'un échange,
- mettre en place des outils permettant, d'une part, l'élaboration d'un dialogue social permanent, constructif et transparent à tous les niveaux du Groupe et, d'autre part, d'inciter les salariés à s'engager dans des missions de représentation du personnel,
- assurer la diffusion et la bonne application du présent accord à tous les échelons du Groupe, sur la base d'indicateurs précisément définis.

TITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à toutes les filiales françaises contrôlées par le groupe VINCI et dans lesquelles VINCI détient plus de 50 % du capital. Dans les entreprises où le Groupe détient une participation minoritaire, il veillera à ce que les principes essentiels définis par cet accord soient pris en compte.

Conformément au principe de faveur, les dispositions du présent accord ne prévalent que si elles sont plus favorables que les droits et accords existants dans les entités du Groupe.

TITRE II - LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL

Les parties rappellent leur attachement mutuel au strict respect de l'ensemble des normes et principes fondamentaux exprimés tant au niveau national qu'international, notamment en garantissant la liberté de chacun d'adhérer à l'organisation syndicale de son choix et en respectant les principes d'indépendance et de pluralisme syndical à tous les niveaux du groupe VINCI.

AD

La qualité du dialogue social repose sur une volonté partagée par l'ensemble des partenaires de respecter un certain nombre de principes généraux en veillant à une application loyale de leurs droits et devoirs respectifs, tels que définis ci-après :

Article 1 – Le rôle de la Direction

Afin de créer les conditions d'un dialogue social vertueux, la Direction s'engage notamment à :

- reconnaitre les représentants du personnel élus et les salariés mandatés comme des partenaires et à relayer l'importance de leur rôle au sein de l'ensemble du Groupe,
- respecter l'exercice du droit syndical et du droit de la représentation du personnel ainsi que les prérogatives liées à l'exercice de ces mandats,
- veiller à la mise en place d'instances représentatives du personnel dans les filiales du groupe VINCI qui en seraient dépourvues,
- tout mettre en œuvre pour s'assurer que les dispositions du présent accord soient appliquées et que les éventuelles difficultés d'application soient traitées,
- communiquer dans les filiales sur les dispositions du présent accord afin de garantir un environnement favorable à ce que des femmes et des hommes aient envie de s'engager dans un mandat,
- communiquer à la filière RH sur les réalisations du dialogue social au niveau du Groupe.

Article 2 - Le rôle des organisations syndicales et des représentants des salariés

Afin de créer les conditions d'un dialogue social vertueux, les organisations syndicales et leurs représentants s'engagent notamment à :

- respecter les prérogatives réservées aux représentants de la Direction et encourager un exercice responsable de leurs mandats,
- porter les préoccupations des salariés et les traduire auprès de la Direction,
- expliquer les décisions et positions actées par les négociateurs auprès des salariés en leur relayant fidèlement les motivations exposées quant aux engagements adoptés par les parties,
- communiquer dans les filiales auprès des instances représentatives du personnel sur les réalisations du dialogue social au niveau du Groupe,
- œuvrer afin de préparer la relève, susciter des vocations et assurer le renouvellement des représentants du personnel dans les instances au sein des différents échelons du Groupe.

TITRE III - LES THÈMES DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social englobe tous types de négociation, de concertation, de consultation ou d'échange d'information entre la Direction, les organisations syndicales, les représentants du personnel, les managers et les salariés, sur des sujets d'intérêt commun relatifs aux enjeux sociaux, économiques, environnementaux et à la vie de l'entreprise.

AD PR PP Le CH PG JV

Dans ce cadre et au-delà des dispositions du Code du travail qui définissent de manière précise l'ensemble des sujets donnant lieu à information, consultation ou négociation au sein des entreprises, les parties au présent accord ont souhaité mettre l'accent sur certaines thématiques spécifiques présentant des enjeux significatifs et actuels aux fins de définir des lignes directrices communes.

> Santé et sécurité au travail

Avec la signature conjointe de la Déclaration commune santé et sécurité au travail (cosignée avec les représentants du personnel au Comité d'entreprise européen en annexe 4 du présent document), les partenaires sociaux du Groupe ont affirmé l'importance d'associer les représentants du personnel de chaque entité dans la définition et l'amélioration de la politique de prévention des accidents du travail et des risques professionnels.

Par le présent accord, les parties réaffirment que l'atteinte de l'objectif du « zéro accident » n'est possible qu'en intégrant l'ensemble des managers, des salariés et de leurs représentants au travers de la promotion de notre culture sécurité. Celle-ci passe par la création d'un cadre de travail favorable à la sécurité et à la santé physique et mentale de toute personne intervenant sur nos activités.
À ce titre, les parties conviennent :

- de la nécessité d'informer de manière loyale, transparente et dans les meilleurs délais les représentants du personnel compétents,
- de s'assurer que ces derniers reçoivent, conformément aux dispositions légales, une formation adaptée aux spécificités de nos activités,
- qu'un suivi des principaux indicateurs en matière de santé sécurité (taux de fréquence, taux de gravité, inaptitudes...) sera réalisé à chaque réunion de CSE ainsi que dans l'ensemble des instances au niveau du Groupe.

> Égalité professionnelle

Conformément à son Manifeste, le groupe VINCI s'engage à promouvoir la diversité et garantir l'égalité des chances en luttant contre toute forme de discrimination.
Dans ce contexte, les signataires souhaitent mobiliser davantage l'ensemble des acteurs sociaux à tous les niveaux du Groupe dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, ainsi que dans la suppression des comportements contraires aux engagements portés par VINCI.
À ce titre, les parties conviennent de donner une impulsion particulière à la lutte contre les comportements sexistes, à la promotion de la féminisation, aux dynamiques intergénérationnelles (par un suivi spécifique des juniors et seniors – notamment sur leur intégration et leur maintien dans l'emploi en bonne santé) ainsi qu'à la mise en œuvre d'actions en faveur de l'intégration et de l'accompagnement de personnes en situation de handicap.
Pour s'assurer de l'effectivité des mesures adoptées, les partenaires sociaux définiront, dans leurs entreprises, des objectifs et indicateurs de suivi pertinents, nécessaires à une amélioration continue.

Conscients que la crédibilité du dialogue social passe par une représentation fidèle de la diversité du Groupe, les partenaires sociaux entendent œuvrer à ce que la composition des instances tienne compte de ce

paramètre (représentation équilibrée femmes-hommes, diversité des activités et des implantations géographiques).

> Environnement

Dans le cadre de son ambition environnementale à horizon 2030, le groupe VINCI a posé les jalons d'une réduction significative de son empreinte carbone tant sur ses activités directes que sur l'ensemble de sa chaine de valeur.
Les lignes directrices environnementales (co-signées avec les représentants du personnel au Comité d'entreprise européen en annexe 5 du présent document) constituent un cadre de référence pour l'ensemble des entités de VINCI aux fins de traduire notre ambition en actions concrètes et au plus près du terrain.
Afin d'accélérer les mutations induites par la transition énergétique et écologique, les parties au présent accord réaffirment l'importance d'associer les représentants du personnel de chaque entité à cette démarche.
À ce titre, elles entendent inciter à la mise en œuvre des dispositions de la Loi « Climat et résilience », notamment en :

- intégrant dans les Bases de Données Économiques et Sociales (BDESE) des données environnementales nécessaires et pertinentes au regard des spécificités de l'entreprise et du plan d'action défini au niveau de la Division ou du Pôle,
- intégrant la politique environnementale de l'entreprise à la consultation relative aux orientations stratégiques,
- prenant en compte les éventuels impacts sur l'environnement de projets donnant lieu à consultation ponctuelle,
- intégrant des mutations liées à l'environnement dans les négociations relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels.

Par ailleurs, pour s'assurer d'un dialogue social constructif sur cette thématique, les parties considèrent nécessaire d'intégrer dans les formations légales des représentants du personnel un volet permettant de mieux appréhender la problématique environnementale.
Elles suggèrent également que, dans les entités comptant un responsable environnement (ou toute autre personne compétente en charge de cette thématique sur ce périmètre), celui-ci sera invité aux réunions du CSE au moins une fois par an à la demande des représentants.

Au-delà de cette vision collective du sujet, l'impératif écologique étant l'affaire de tous, les représentants du personnel ont un rôle à jouer auprès des salariés afin de favoriser l'essor de solutions en lien avec les enjeux de sobriété énergétique.

TITRE IV – L'ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Eu égard à l'organisation décentralisée du Groupe, les parties signataires réaffirment la nécessité d'entretenir un dialogue social sur-mesure en cohérence avec son modèle managérial fondé sur un principe de subsidiarité. Dans la mesure où celles-ci se caractérisent par une activité propre, une implantation spécifique ainsi qu'une large et réelle autonomie dans leur organisation, les entreprises constituent le maillon essentiel de réalisation du dialogue social.

Article 1 – Instances de dialogue au niveau du Groupe

À date de signature du présent accord, sont institués, au niveau du groupe VINCI :

- un Comité de Groupe, couvrant le périmètre des entités contrôlées sur le territoire français,
- un Comité d'Entreprise Européen, intégrant les entités contrôlées au sein de l'Espace Économique Européen.

Les attributions de ces deux instances sont définies par les accords de groupe qui les régissent. À ce titre, elles ont vocation à exercer des missions transverses et complémentaires, dépassant les seules problématiques relevant d'entités ou d'activités spécifiques.

Article 2 – Instances de dialogue au niveau des Pôles

Conscientes de l'intérêt de promouvoir un dialogue connecté avec les réalités de l'activité économique et sociale spécifique à chaque Pôle du Groupe, les parties ont souhaité concevoir un mode de représentation du personnel adapté à la structure décentralisée du Groupe et ne se substituant pas aux prérogatives des instances légales.
Les parties ont défini les principes suivants. Ces derniers donneront lieu à discussions avec les organisations syndicales représentatives au sein des Pôles du Groupe pour leur mise en œuvre effective au niveau pertinent.

2.1 – Attributions des instances de dialogue au sein des Pôles

Les instances de dialogue mises en place au sein des Pôles du Groupe se conçoivent comme des lieux d'échange de vues et d'informations sur la situation sociale, économique et financière ainsi que sur les perspectives de l'activité concernée.
Ainsi, lors de leurs réunions, ces instances ont notamment vocation à être destinataires :

- d'une information sur la situation économique et financière et ses perspectives,
- d'une information sur les données sociales (prévention - sécurité, emploi, formation),
- d'une information sur les données environnementales pour l'activité concernée.

2.2 – Composition

Afin d'assurer la pleine effectivité et la pertinence des instances de dialogue qui seraient mises en place au sein des Pôles du Groupe, les parties signataires incitent à retenir des modes de désignation permettant la constitution d'une représentation du personnel reflétant la diversité des organisations syndicales au sein du Pôle concerné.

2.3 – Moyens de fonctionnement

Afin de répondre à la demande des organisations syndicales de pouvoir disposer, au-delà de ce que prévoit la loi, d'un certain nombre de moyens pour préparer efficacement les réunions, les parties signataires conviennent que les membres désignés doivent disposer d'heures de délégation.
Les instances de dialogue qui seraient mises en place se réuniront au minimum deux fois par an.

Article 3 – Dialogue social de proximité

L'entreprise étant l'échelon essentiel de réalisation du dialogue social, les parties conviennent d'établir ensemble un cadre de référence permettant de mieux structurer les échanges entre la Direction et les représentants du personnel afin de faire du dialogue social un vecteur de réussite.

À ce titre, et sans que celles-ci ne constituent des règles impératives et uniformes pour l'ensemble des entités du Groupe, elles formulent les recommandations suivantes :

> Fonctionnement et attributions des CSE

Dans la mesure où se termine le premier cycle des CSE, les parties recommandent la réalisation, entreprise par entreprise, d'un diagnostic partagé sous forme de retour d'expérience. Ce bilan d'étape permettra d'identifier les réussites sur la dernière mandature afin de les pérenniser ainsi que les éventuelles pistes d'amélioration pour la nouvelle mandature en définissant les contours d'un CSE « sur-mesure », exploitant toutes les opportunités accordées par la législation en vigueur.
Sur cette base, les parties visent notamment l'engagement de négociations pour :

- déterminer le niveau le plus approprié de mise en place des CSE,
- définir précisément les informations contenues au sein de la BDESE de l'entreprise. En effet, si les parties partagent le constat de l'intérêt de cet outil pour structurer les données sociales, économiques et environnementales, elles considèrent nécessaire d'en adapter le fonctionnement aux problématiques spécifiques de l'entreprise et de ses salariés en ciblant les informations réellement nécessaires, dans un souci de privilégier la qualité de ces dernières,
- adapter le contenu, la périodicité et les délais des informations et consultations récurrentes à la réalité de l'entreprise, notamment sur des thématiques de moyen/long terme n'ayant pas vocation à évoluer de manière significative tous les ans,
- clarifier le niveau de consultation dans les entreprises divisées en établissements distincts.

Les parties recommandent également d'organiser une réunion ordinaire du CSE par mois, y compris lorsque les effectifs de l'entreprise sont inférieurs à 300 salariés, et de mettre à l'ordre du jour de chaque réunion de CSE un point sur les indicateurs en matière de prévention, santé et sécurité.

Afin d'assurer une continuité du dialogue social au-delà des cycles électoraux, il est convenu de renforcer les transitions avec les membres nouvellement élus, en insistant sur :

- l'accueil et l'intégration de ces membres,
- les réalisations au cours de la mandature précédente, par la remise d'un rapport d'activité intégrant les avis majeurs délivrés.

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

Les parties rappellent que les missions portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, sont, conformément aux dispositions légales, systématiquement exercées par le CSE.
Si les partenaires sociaux de l'entreprise l'estiment pertinent, notamment au vu de l'activité ou de l'effectif, les parties recommandent, lorsqu'elle n'est pas obligatoire, la création de CSSCT au sein des CSE. Dans ce

AD PP
PL PR

cadre, elles insistent sur la nécessité de définir strictement les modalités de fonctionnement (composition, représentant de la Direction et de la filière prévention, nombre de réunions, désignation d'un rapporteur, liens entre la CSSCT et le CSE...) et les missions de ces commissions (à titre d'exemples : travaux préparatoires en cas de consultation du CSE, enquêtes en cas de risque grave, travaux relatifs à l'établissement du DUERP et du programme annuel de prévention des risques professionnels, visites d'inspection sur site, analyse d'accidents ou de presqu'accidents...) en les adaptant à la réalité de l'activité de l'entreprise.

> Amélioration du dialogue social

Les parties signataires partagent la conviction que la formation au dialogue social de tous les acteurs, représentants de la Direction et des salariés, constitue un élément clé de sa réussite. Ainsi, afin d'améliorer les pratiques sociales dans nos entreprises et de concrétiser les bonnes pratiques ci-dessus illustrées, les parties encouragent le recours aux formations communes.
Les parties rappellent aussi l'intérêt pour les représentants désignés de réaliser les e-learning du Groupe directement accessibles sur *UP* et en lien avec leurs missions : ambition environnementale, anti corruption, droits humains..., étant précisé que ces formations en ligne ne s'imputent pas sur la durée des formations légales des représentants du personnel.

En sus, la qualité des relations qu'entretiennent les représentants du personnel et leurs responsables hiérarchiques directs participe à la construction d'un dialogue social vertueux. C'est pourquoi le présent accord entend rappeler l'importance d'améliorer la compréhension par les managers du rôle des instances et des implications résultant de la détention d'un mandat. Ainsi, les entités du Groupe sont invitées à poursuivre leurs efforts en vue de sensibiliser, et si besoin, de former les managers sur l'importance d'un dialogue social de qualité, ainsi que sur le rôle, les attributions et les moyens mis à disposition de leurs salariés titulaires d'un mandat.

Afin d'améliorer la structuration du dialogue social et l'anticipation des échéances, les parties jugent intéressant d'établir un calendrier prévisionnel social annuel communiqué aux représentants du personnel et, par leur intermédiaire, aux salariés.

Dans le même esprit, les signataires soulignent l'importance de systématiser la communication d'informations ciblées directement auprès des salariés en cas de conclusion d'un accord collectif au sein de l'entreprise ou du Groupe.

TITRE V – VALORISATION DU DIALOGUE SOCIAL

L'inscription du dialogue social dans la durée, tant au niveau de l'entreprise que du Groupe, suppose de disposer d'interlocuteurs investis.
Aux fins de s'assurer d'un maintien de cet engagement, les parties rappellent l'importance de mieux communiquer sur le rôle fondamental des représentants du personnel et des représentants syndicaux au service de l'intérêt commun et au-delà des missions auxquelles ils sont trop souvent réduits (activités sociales et culturelles). Elles sont invitées à partager, au sein de leurs entités, sur leurs réussites, via un bilan récurrent de l'activité du CSE.
La qualité et la richesse du dialogue social dépendant avant tout chose de l'expérience professionnelle des salariés qui s'engagent pour le faire vivre, les parties s'accordent sur la nécessité de maintenir un lien étroit

AD PR PL

JV

entre les élus et leur activité professionnelle. Toutefois, pour disposer d'interlocuteurs expérimentés et rompus aux spécificités du Groupe, les parties rappellent la possibilité, lors de la négociation du protocole d'accord pré-électoral, de déroger au plafond des trois mandats successifs dans les sociétés de 50 à 299 salariés.

Article 1 – Lutte contre les discriminations syndicales - Commission de médiation

Les parties rappellent leur attachement au respect de l'ensemble des protections et garanties apportées par la loi, notamment en matière de non-discrimination dans l'emploi, l'accès à la formation, la rémunération et le déroulement de la carrière de toute personne disposant d'un mandat. À cette fin, chaque salarié disposant d'un mandat extérieur à l'entreprise ouvrant droit à protection doit en informer son management dans les meilleurs délais.

À cet effet, les parties rappellent la nécessité de résoudre les éventuels incidents au sein de chaque entité. C'est pourquoi elles entendent mettre en place un dispositif spécifique visant à garantir à tout représentant du personnel ou représentant syndical qui considère être l'objet de discrimination un recours détaché de son environnement immédiat.

Ainsi, en application du principe de subsidiarité, les représentants du personnel, élus ou mandatés, informés d'un cas supposé, au sein d'une des filiales du groupe VINCI, de discrimination envers un représentant du personnel élu ou mandaté ou représentant syndical devront solliciter un échange avec le responsable Ressources Humaines de l'entité dont il relève. Cet échange sera l'occasion d'analyser conjointement la situation, de vérifier la pertinence des allégations et d'identifier communément, en cas de nécessité, les solutions envisageables.

À défaut de solutions identifiées et mises en œuvre au sein de la filiale, la Direction des Ressources Humaines de la Division ou du Pôle sera sollicitée afin d'étudier la problématique invoquée liée à l'exercice de la fonction syndicale et des mandats de représentants du personnel.

Les parties conviennent de la mise en place d'une commission de médiation ayant vocation à connaître des cas supposés de discrimination concernant un représentant du personnel ou représentant syndical détenant un mandat au niveau du Groupe (Comité de Groupe ou membre français du Comité d'entreprise européen) n'ayant pas trouvé de solutions au niveau de l'entité et du Pôle ou de la Division.
Cette commission doit être appréhendée comme contribuant au maintien d'un dialogue social de qualité et ne peut se substituer au choix d'un éventuel recours contentieux.

La commission de médiation sera saisie par écrit soit par un représentant de l'employeur, soit par un représentant du personnel ou un représentant syndical qui devront, l'un comme l'autre, démontrer avoir effectué des démarches formelles et loyales tendant à la résolution de la problématique invoquée. Cette démarche devra être concrétisée par la remise d'éléments formels à la commission.
La recevabilité des demandes fera l'objet d'une approbation par les membres de la commission qui se réuniront, le cas échéant, sur convocation de la Direction des Ressources Humaines du Groupe dans un délai de 30 jours calendaires suivant sa saisine.
Les membres de la commission de médiation devront respecter la confidentialité des éléments portés à leur connaissance.

AD PN PR PG

La commission est composée de manière paritaire de représentants de la Direction (au maximum trois) et des cinq représentants syndicaux désignés au Comité de Groupe, auxquels s'ajoute le Secrétaire du Comité de Groupe.
Si la difficulté devait concerner l'un des membres de la commission de médiation, ce dernier serait remplacé ponctuellement par un représentant détenant un mandat au Comité de Groupe de la même organisation syndicale, ou à défaut du même collège.

La commission se réunit au plus trois fois par an en fonction des sollicitations reçues.
Afin d'obtenir les informations suffisantes à la production de conclusions éclairées, la commission peut solliciter l'audition des intéressés à la condition que les deux parties soient représentées.
Les conclusions de la commission font l'objet de l'élaboration conjointe d'un rapport écrit consensuel entre ses membres qui sera transmis à l'intéressé et à la Direction concernée.

Article 2 – Le développement professionnel des salariés titulaires d'un mandat

2.1 – Principes généraux

Les parties considèrent qu'il est souhaitable de tendre vers un équilibre entre la vie personnelle, l'engagement dans les fonctions syndicales et électives et le maintien d'un lien étroit avec l'activité professionnelle, sans négliger les contraintes liées à l'exercice de certains mandats. L'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions syndicales et électives doit être favorisé.

Les parties réaffirment leur volonté de garantir par le présent accord à tous les titulaires d'un mandat de représentant du personnel une évolution professionnelle et salariale comparable aux autres salariés classés dans la même catégorie professionnelle et à compétences égales. À ce titre, elles insistent sur la nécessité de respecter les dispositions de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail en matière de revalorisation salariale et entendent élargir le scope de ses bénéficiaires en intégrant les heures de réunions à l'initiative de l'employeur pour apprécier le seuil des 30 % de la durée de travail.

Les parties affirment que le parcours syndical doit être reconnu dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle. Par conséquent, elles s'engagent à ce que les compétences acquises par les salariés dans le cadre de l'exercice de leur mandat soient mieux reconnues.

2.2 – Dispositions spécifiques à l'entrée dans le mandat

Au début de son mandat et en application de l'article L. 2142-5 du Code du travail, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur. À cette occasion, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
Cet entretien est l'occasion :

- d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice du mandat ainsi que sur ces conséquences en termes d'articulation avec l'exercice d'une activité professionnelle,
- de rechercher à améliorer la compatibilité entre l'organisation du travail et l'exercice du mandat, tout en veillant au maintien des acquis professionnels ainsi que des formations visant à garantir un maintien dans l'emploi.

AD PR PG

PR

JV

2.3 – Dispositions spécifiques pendant l'exercice du mandat

Les parties conviennent que :

- afin de faciliter et d'anticiper l'organisation du travail liée à l'exercice des mandats, un agenda social prévisionnel annuel (ou semestriel) sera élaboré, si une des parties en fait la demande, dans chaque entité, en fonction des éléments connus par les parties au moment de la demande. Cet agenda ne remettra aucunement en question les absences supplémentaires qui pourraient découler d'activités ou de réunions non prévues lors de l'établissement de ce calendrier. En aucun cas ce calendrier n'aura pour but d'altérer les activités syndicales de l'élu,
- chaque représentant du personnel, élu ou mandaté, pourra, au moins une fois par an, solliciter auprès du responsable ressources humaines de sa filiale un entretien individuel visant à échanger sur le déroulement de son mandat, son évolution de carrière, le maintien de ses compétences professionnelles et le niveau de sa rémunération. À cette occasion, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Pour les représentants du personnel exerçant un mandat au sein d'une instance de dialogue ou au niveau Groupe (Comité de Groupe et Comité d'Entreprise Européen), les parties recommandent que les heures de délégation et de réunion correspondantes ne soient pas laissées à la charge de l'entité dont le représentant est salarié, mais refacturées au sein du Pôle concerné, au niveau jugé opportun par ce dernier. Cette recommandation a un caractère indicatif et non pas obligatoire.

2.4 – Dispositions spécifiques à la fin de l'exercice des mandats

Les parties rappellent que l'exercice d'un ou plusieurs mandats est une expérience qui contribue au développement professionnel du salarié, et donc de ses compétences.
Afin de faciliter la reprise d'une activité professionnelle à temps plein, les parties conviennent que :

- le salarié qui quitte son ou ses mandats retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire, en priorité sur son site de travail d'origine,
- en application de l'article L. 2141-5 du Code du travail, au terme du mandat de représentant du personnel titulaire ou du mandat syndical, le salarié disposant d'heures de délégation (auxquelles s'ajoutent les réunions à l'initiative de l'employeur) sur l'année représentant au moins 30 % de sa durée du travail bénéficiera d'un entretien de fin de mandat avec son supérieur hiérarchique et son responsable des ressources humaines. Cet entretien permettra de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise,
- le salarié qui a exercé des mandats pendant 4 ans continus, disposant d'heures de délégation et ayant participé à des réunions à l'initiative de l'employeur pour une durée globale sur l'année représentant au moins 30 % de sa durée du travail, pourra bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences,
- le salarié remplissant les mêmes conditions qu'au paragraphe précédent mais ayant exercé des mandats pendant 8 ans continus pourra demander, quant à lui, à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience.

AD PR PG PY JV

La reconnaissance des compétences acquises pendant l'exercice des mandats est essentielle pour valoriser cette expérience et favoriser les vocations notamment auprès des jeunes et des femmes.
À cet égard, les parties rappellent qu'une certification professionnelle permet la reconnaissance des compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et certaines dispenses en vue de l'obtention d'un titre professionnel.

Pour faciliter l'appréhension des compétences acquises par les salariés au titre de leur mandat de représentant du personnel et/ou syndical, un référentiel de compétences pourra être mis à disposition, si les entités s'en saisissent, via l'outil *SkillPulse*. Il permettra, sur la base d'une évaluation partagée, de mettre en lumière les compétences éventuellement acquises et mobilisables. Dans ce cadre, seuls sont concernés les mandats de secrétaire ou trésorier d'un CSE, délégué syndical ou de titulaire au sein d'une instance de Pôle ou de Groupe.

TITRE VI – LES MOYENS ACCORDÉS AU DIALOGUE SOCIAL

Article 1 – Dialogue social à distance

Les parties rappellent que, dans la mesure où cela facilite un échange direct entre les parties prenantes, la priorité doit être donnée à la tenue de réunions où les participants sont physiquement présents.
Toutefois, certaines contraintes, telles que l'éloignement géographique ou des circonstances exceptionnelles, étant susceptibles de rendre difficile, voire impossible, la tenue de réunions physiques, les signataires reconnaissent que les réunions à distance (via audioconférence ou visioconférence notamment) peuvent répondre à ces contraintes particulières et ainsi assurer un dialogue social régulier et durable.

Dans ce cadre, elles invitent les partenaires sociaux, à tous les échelons du Groupe, à définir ensemble les conditions leur permettant de fixer, ponctuellement ou dans le cadre d'un accord de méthode, les règles relatives à la réalisation du dialogue social à distance. Quelle que soit sa forme, ce dialogue social ne peut s'envisager que dans le respect des principes de loyauté et de confidentialité. Il doit ainsi garantir l'identification des participants, leur participation effective ainsi que les conditions d'adoption des délibérations.

Article 2 – Moyens financiers

Les parties au présent accord reconnaissent la nécessité de définir clairement les moyens financiers mis annuellement à la disposition des organisations syndicales pour remplir les missions qui sont confiées à leurs représentants élus ou désignés au sein des différentes entités du Groupe. Elles souhaitent, en outre, insister sur la nécessité de lier le financement à la représentativité des organisations syndicales et à leur légitimité auprès des salariés des filiales de VINCI.

2.1 – Montants

Chaque organisation syndicale disposant de représentants du personnel titulaires au Comité de Groupe à la date de signature du présent accord bénéficiera d'une aide annuelle fixe de fonctionnement d'un montant de 22 000 € (vingt-deux mille euros).

AD PR BG PV JV

En sus de cette aide fixe, les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe reçoivent une aide annuelle variable en fonction de leurs résultats aux élections professionnelles. La part variable est calculée sur une somme globale de 130 000 € (cent trente mille euros).
Pour la répartition de cette part variable, ne sont pris en compte que les résultats des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe. Les sommes sont alors réparties en fonction de leur audience syndicale constatée, au niveau consolidé du Groupe, lors des dernières élections professionnelles.

Chaque année, la Direction invitera les organisations syndicales représentatives à négocier un avenant définissant ladite part variable en fonction du taux de représentativité des organisations syndicales au niveau du Groupe. Ces taux seront annexés au présent accord, suivant le modèle d'avenant prévu (annexe 2).
Pour l'année 2023, la répartition des montants est définie en annexe 3.

2.2 – Versement et gestion des moyens financiers

Les versements correspondant aux sommes susvisées seront effectués au plus tard dans le mois suivant la date d'application des avenants signés chaque année, à une structure désignée par chaque organisation syndicale représentée au sein du Comité de Groupe aux fins de recevoir et gérer lesdites sommes.
Les structures désignées par chaque organisation (annexe 1) et le tableau de répartition des versements par syndicat (annexe 2) figurent en annexe et font partie intégrante du présent accord.

Les sommes ainsi attribuées sont exclusivement utilisées aux fins de faciliter l'exercice de l'activité syndicale au sein du Groupe et de ses entités. À ce titre, celles-ci pourront servir à renforcer la formation des représentants, accroitre leur information, améliorer la valorisation de leurs missions, prendre en charge les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions (abonnements, matériel, déplacements...) ainsi que les éventuelles dépenses opérées au-delà des remboursements validés par la Direction.

Ces sommes sont gérées selon un principe de nécessaire transparence. À ce titre, le représentant de la structure désignée par chaque organisation syndicale pour recevoir et gérer les fonds établira, avant tout engagement, un budget prévisionnel annuel d'utilisation de la somme qui lui est allouée. Il le présentera à la Direction des Ressources Humaines du groupe VINCI et lui rendra compte en fin d'exercice de l'exécution de ce budget. Les pièces comptables, conservées par les organisations syndicales, seront tenues à disposition de la Direction des Ressources Humaines pour consultation.
À défaut, la Direction sera habilitée à mettre en demeure l'organisation syndicale concernée pour obtenir ces éléments dans les meilleurs délais et envisager les conséquences sur les versements ultérieurs.

Par ailleurs, dans l'éventualité où une évolution législative viendrait à imposer au Groupe ou à ses entités une participation financière obligatoire aux organisations syndicales, le montant consolidé de cette participation sera déduit des sommes prévues au présent article.

Article 3 - Information et communication

Les parties signataires considèrent qu'un dialogue social de qualité doit se fonder sur une bonne connaissance de la situation du Groupe. À ce titre, les parties veilleront à ce que l'information à tous les niveaux du Groupe soit diffusée auprès des représentants du personnel de manière sincère, véritable, transparente, pertinente et adaptée.

AD PR PG pr

Dans ce cadre, reconnaissant que le développement des outils de communication favorise l'information ascendante, descendante et transversale, les parties invitent les acteurs sociaux à tous les échelons du Groupe à se concerter sur les moyens qui pourraient être mis à disposition des partenaires sociaux au sein de leur entité pour permettre le développement de ces outils (fourniture d'équipements, accès aux NTIC, ...). Cette prise en main suppose d'appréhender les principes essentiels de bonne utilisation de ces moyens, dont la protection des informations personnelles ou présentées comme confidentielles.

S'agissant des instances du Groupe, au-delà des dispositions prévues par leurs accords respectifs, la Direction s'assure que chaque membre dispose d'une adresse e-mail professionnelle, d'un ID Groupe ainsi que d'un accès à l'intranet VINCI.

TITRE VII - MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 - Diffusion et information de l'accord

Afin d'assurer sa mise en œuvre dans les entités du Groupe, les parties réaffirment la nécessité que celui-ci fasse l'objet d'une large diffusion.
À ce titre :

- l'accord sera librement consultable sur l'intranet VINCI,
- la Direction s'engage à ce que celui-ci soit distribué à l'ensemble des DRH de Pôle et de Division ainsi qu'à l'ensemble des Responsables affaires sociales du Groupe afin que ceux-ci en assurent une diffusion au plus près des acteurs sociaux du Groupe (réseau RH et représentants de l'employeur en CSE). Pour faciliter son appréhension et sa bonne application, une synthèse de cet accord sera jointe,
- les organisations syndicales s'assureront de sa transmission à l'ensemble des délégués et représentants syndicaux au sein du Groupe.

Article 2 – Suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord, composée de deux membres par organisation syndicale signataire, est instituée. Cette commission se réunira une fois par an, afin d'effectuer un bilan annuel de l'application de l'accord et d'évaluer les résultats de cette application, en s'appuyant notamment sur la base des indicateurs suivants, établi pour chacun des Pôles et Divisions du Groupe en France :

- nombre de représentants du personnel dans l'entreprise,
- nombre d'entreprises où sont implantées des organisations syndicales,
- nombre de procès-verbaux de carence,
- nombre d'élections partielles,
- nombre d'accords collectifs signés par grand thème (aménagement du temps de travail, diversité et égalité des chances, dialogue social et droits syndicaux, GEPP, réorganisations, santé et sécurité, protection sociale, retraite, QVT),
- alertes initiées via VINCI Integrity en matière de droit syndical,
- nombre d'actions en justice en matière de discrimination syndicale.

AD pp QR pg JV

JV

Article 3 – Commission d'interprétation

En cas de divergence persistante quant à l'interprétation de l'accord, il sera mis en place une commission composée de représentants de la Direction (au maximum trois) et d'un représentant par organisation syndicale signataire.
Cette commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties, dans le mois suivant la demande motivée.
Au terme de cette réunion, une interprétation sera adoptée sur la base d'un consensus entre les parties. Cette interprétation sera formulée par écrit et validée par les membres avant d'être annexée au présent accord. À défaut, sa saisine ne saurait empêcher un éventuel recours contentieux.

Article 4 – Durée – dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

Comme indiqué à l'article 2 du Titre VI, chaque année, la Direction invitera toutes les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe à négocier un avenant à l'accord.
Il est convenu, par ailleurs, que les parties se rencontreront à minima tous les quatre ans afin d'ouvrir de nouvelles négociations y compris sur les moyens attribués au dialogue social. À ce titre, elles se réuniront, au plus tard, courant du dernier trimestre 2026 afin de dresser un état des lieux partagé et de discuter de l'opportunité d'ouvrir de nouvelles négociations sur le dialogue social et sa promotion.

Les organisations syndicales visées à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail peuvent demander la révision de tout ou partie du présent accord et de ses avenants. La partie souhaitant engager une procédure de révision adresse sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou mail avec accusé de réception à l'ensemble des autres parties. La demande devra indiquer le ou les articles concernés. Les parties se réuniront dans un délai raisonnable afin de négocier les termes d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il remplace ou modifie.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail, l'une quelconque des parties signataires peut dénoncer tout ou partie de l'accord et de ses avenants sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation prend effet à l'issue du préavis prévu par la loi.

Article 5 - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties et pour être déposé à la DREETS, via la télétransmission gouvernementale, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Fait à NANTERRE, le 11 avril 2023,

En 7 exemplaires : chaque partie en ayant reçu un après signature, 1 exemplaire est envoyé à la DREETS et un au Conseil des Prud'hommes.

La **CFE-CGC BTP**, représentée par
Gilles HAENN et Frédéric NOUGARÈDE

La Direction du groupe **VINCI** représentée par
Jocelyne VASSOILLE

La **Fédération Générale FO Construction**, représentée par
Patrick ARDOUIN et Arnaud DEBRULLE

La **FNCB-CFDT**, représentée par
Patrick GOUDALLE et Raphaël PLANTIER

La **FNSCBA CGT**, représentée par
Sadia AUMAR et Alexandre FELS

Liste des annexes :

- annexe n°1 : structures et personnes chargées de la gestion des sommes versées au titre du financement de l'exercice syndical,
- annexe n°2 : modèle d'avenant de révision de l'accord en faveur du dialogue social au sein du groupe VINCI,
- annexe n°3 : répartition des versements par syndicat au titre de l'année 2023,
- annexe n°4 : Déclaration commune santé et sécurité au travail du 1er juin 2017,
- annexe n°5 : Lignes directrices environnementales du 6 novembre 2020.

Structures et personnes chargées de la gestion des sommes versées au titre du financement de l'exercice syndical

Pour la CFE-CGC BTP, représentée par Gilles HAENN et Frédéric NOUGARÈDE ;

Pour la Fédération Générale FO Construction, représentée par Franck SERRA et Raymond PONTVIANNE ;

Pour la FNSCBA CGT, représentée par Christian BAIX et Eliane AMIOT ;

Pour la FNCB-CFDT, représentée par Patrick GOUDALLE et Grégory GÉLÉ ;

Pour la CFTC, représentée par Rolland SABATIER et Antonio PIQUERAS.

Les organisations syndicales s'engagent à informer les représentants de la Direction dans les meilleurs délais en cas de changement d'interlocuteur.

[MODÈLE] Avenant de révision de l'accord en faveur du dialogue social au sein du groupe VINCI

Entre les parties soussignées,

La CFE-CGC BTP, représentée par X ;

La Fédération Générale FO Construction, représentée par X ;

La FNCB – CFDT, représentée par X ;

La FNSCBA – CGT, représentée par X ;

Tous dûment mandatés par leur Fédération,

- d'une part -

ET

La Direction du groupe VINCI, représentée par X, Directeur/Directrice des Ressources Humaines et à ce titre dûment habilité(e),

- d'autre part -

a été conclu en ce jour l'avenant à l'accord en faveur du dialogue social au sein du groupe VINCI tel que défini ci-après :

PRÉAMBULE :

Le 11 avril 2023, les organisations syndicales représentatives et la Direction du groupe VINCI ont signé un accord de groupe en faveur du dialogue social au sein du groupe VINCI.
En vertu des dispositions de cet accord, les partenaires sociaux signataires de l'accord se réunissent afin d'actualiser, pour l'année 20--, les données conditionnant les modalités de financement de l'activité syndicale au sein du groupe VINCI telles que prévues par l'accord susvisé du le 11 avril 2023.

ARTICLE I : OBJET

L'article 2 du titre VI de l'accord en faveur du dialogue social au sein du groupe VINCI prévoit la répartition des sommes mises, annuellement, à la disposition des organisations syndicales pour remplir les missions qui sont confiées à leurs représentants élus ou désignés au sein des différentes entités du groupe VINCI.

Le présent avenant de révision à durée déterminée a pour objet de prévoir cette répartition pour l'année 20--.

ARTICLE II : DÉPÔT ET NOTIFICATION

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties et pour être déposé à la DREETS ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

ARTICLE III : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

ARTICLE IV : DURÉE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 20--. À cette date, il cessera automatiquement de produire effet, sans donner lieu à tacite reconduction.

Fait à _____, le _____ 20--,

La Direction du groupe VINCI représentée par X

La CFE-CGC BTP, représentée par X ;

La FNCB – CFDT, représentée par X ;

La Fédération Générale FO Construction,
représentée par X ;

La FNSCBA – CGT, représentée par X ;

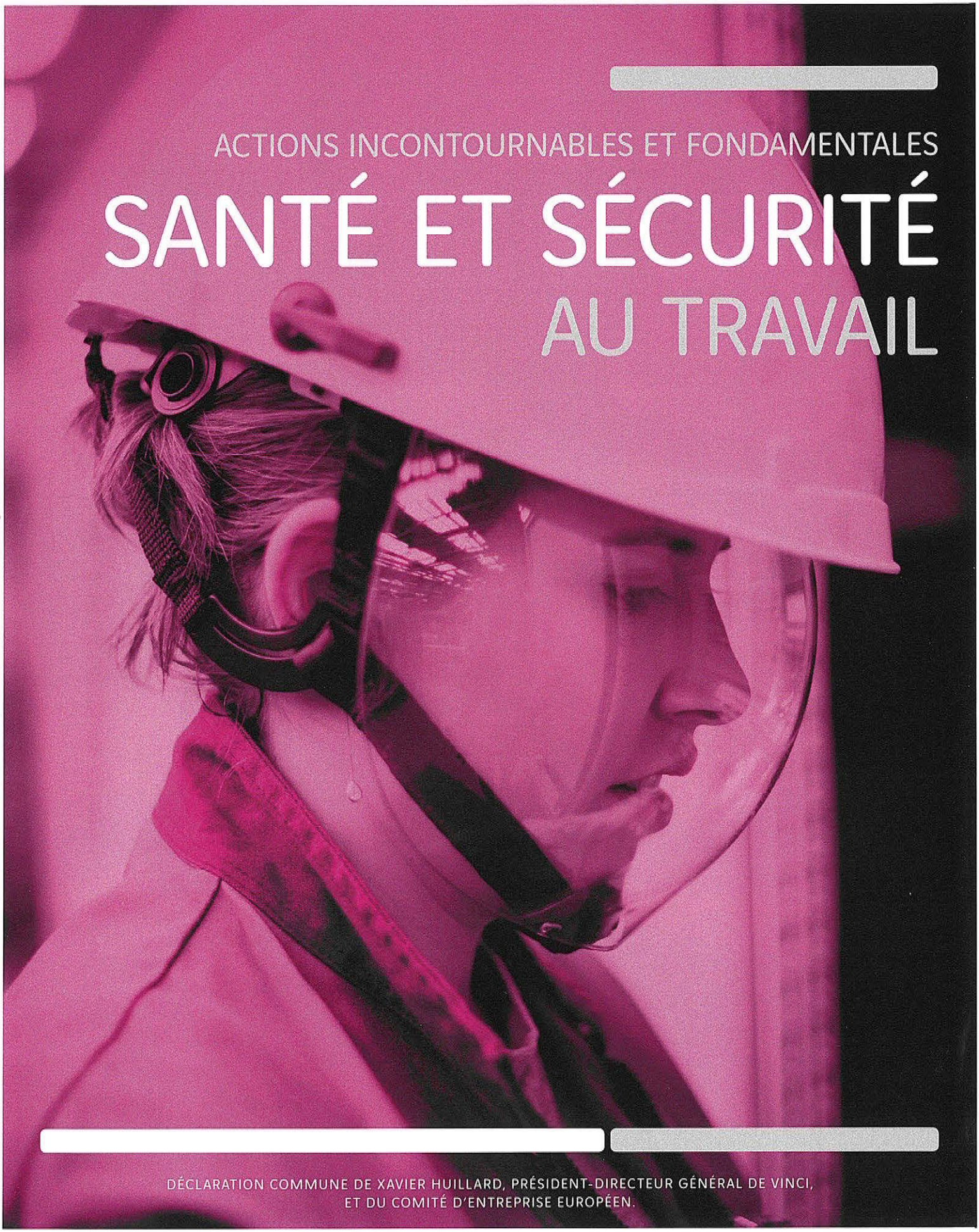
[MODÈLE] Répartition des versements par syndicat au titre de l'année 2023

RÉPARTITION DES VERSEMENTS PAR SYNDICAT EN 20--						
SYNDICATS	Montants versés pour l'exercice 20-- (au titre de l'audience syndicale du 31/12/20--)					
	Partie fixe	Partie variable				Montant total
		Représentativité Groupe (France + DOM) 31.12.2022	Nombre de suffrages valablement exprimés	Représentativité reconstituee entre les seuls syndicats représentatifs 31.12.2022	Montant variable	
CFDT	22 000 €					
CGT	22 000 €					
FO	22 000 €					
CFE-CGC	22 000 €					
CFTC	22 000 €					
Totaux	110 000 €				130 000 €	240 000 €

RÉPARTITION DES VERSEMENTS PAR SYNDICAT EN 2023

SYNDICATS	Montants versés pour l'exercice 2023 (au titre de l'audience syndicale du 31/12/2022)					
	Partie fixe	Partie variable				Montant total
		Représentativité Groupe (France + DOM) 31.12.2022	Nombre de suffrages valablement exprimés	Représentativité reconstituée entre les seuls syndicats représentatifs 31.12.2022	Montant variable	
CFDT	22 000 €	35,60%	14 898,0	41,36%	53 766 €	75 766 €
CGT	22 000 €	22,19%	9 284,2	25,77%	33 506 €	55 506 €
FO	22 000 €	14,65%	6 129,4	17,02%	22 120 €	44 120 €
CFE-CGC	22 000 €	13,65%	5 710,3	15,85%	20 608 €	42 608 €
CFTC	22 000 €	8,25%	3 450,6			22 000 €
Totaux	110 000 €				130 000 €	240 000 €

VINCI



ACTIONS INCONTOURNABLES ET FONDAMENTALES

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

DÉCLARATION COMMUNE DE XAVIER HUILLARD, PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL DE VINCI,
ET DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN.

Santé et sécurité au travail : tous concernés, tous acteurs !



ENGAGEMENT N°5 DU MANIFESTE DE VINCI « ENSEMBLE, VERS LE ZÉRO ACCIDENT »

Déclaration commune de Xavier Huillard, président-directeur général de VINCI et du comité d'entreprise européen.

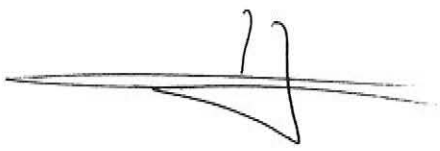
L'engagement sur l'objectif « zéro accident » est au cœur du Manifeste de VINCI. La présente déclaration, élaborée avec le comité d'entreprise européen du Groupe, témoigne d'une volonté commune d'atteindre cet objectif.

Elle a vocation à constituer un cadre de référence concernant les actions incontournables et fondamentales à mettre en œuvre ainsi que les actions de progrès et les réflexions à mener dans les sociétés du Groupe en matière de protection de la santé et de prévention des risques professionnels.

Elle affirme notre conviction partagée que le progrès n'est possible qu'avec l'ensemble des collaborateurs et leurs représentants au travers de la promotion de notre culture sécurité.

À Rueil-Malmaison Le 1er juin 2017

Xavier Huillard,
président-directeur général de VINCI



Noureddine Boudjeniba,
secrétaire du comité d'entreprise européen



TOUS CONCERNÉS, TOUS ACTEURS

Tous les collaborateurs sont concernés par la santé et la sécurité au travail et doivent être impliqués.

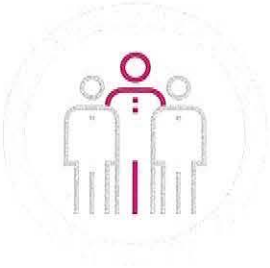
Chaque manager doit garantir la sécurité et la santé des collaborateurs placés sous sa responsabilité. L'expertise du réseau Santé-Sécurité l'accompagne dans les actions à mener.

Chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, doit veiller à sa propre santé et sécurité et prendre en compte celles des personnes présentes sur son périmètre d'intervention.

Les modes opératoires et règles de sécurité doivent être connus et respectés, les matériels, outils et équipements de protection doivent être utilisés conformément à leur destination et portés correctement.

Toute situation de danger imminent pour la santé et la sécurité, constatée par les collaborateurs, doit être signalée immédiatement à l'employeur ou au supérieur hiérarchique compétent. Aucun salarié ne peut se voir reprocher un tel signalement.

Toutes les possibilités permettant de mobiliser les compétences, la motivation et le potentiel créatif des différents acteurs pour une amélioration de la sécurité, de la protection de la santé et de l'environnement de travail doivent être favorisées et exploitées, afin de promouvoir une culture commune dans ce domaine au sein du Groupe et vis-à-vis des sociétés extérieures.

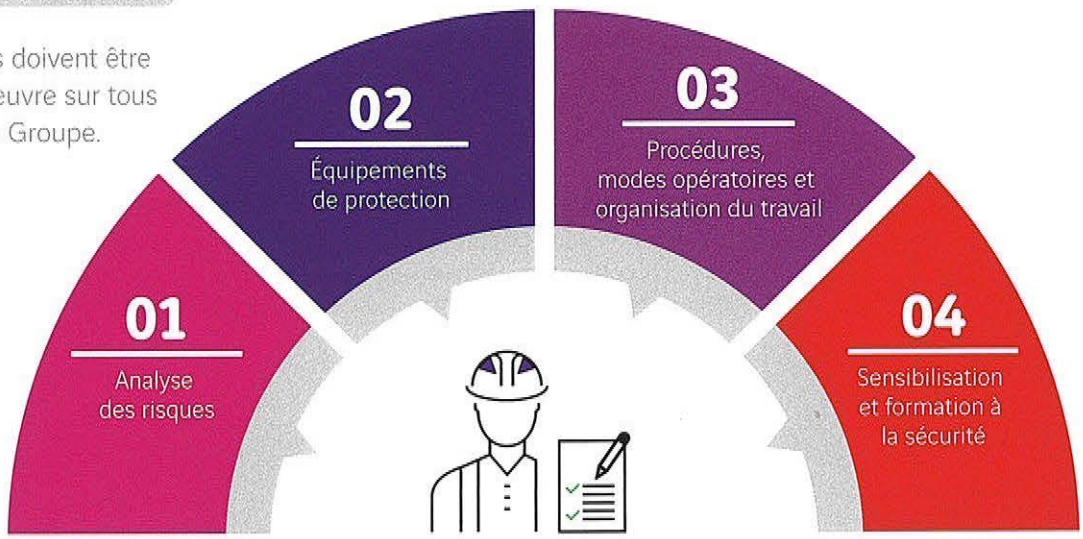


Associer les représentants du personnel

Acteurs clés, les représentants du personnel de chaque entité sont informés de manière transparente et doivent pouvoir être force de proposition pour les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail et la prévention des accidents du travail et des risques professionnels.

Actions fondamentales et incontournables

Ces actions doivent être mises en œuvre sur tous les sites du Groupe.



CES ACTIONS FONT PROGRESSER LES RÉSULTATS SANTÉ-SÉCURITÉ, LE PRÉREQUIS ÉTANT LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION.

Analyse des risques

Un management efficace de la santé et de la sécurité au travail nécessite une analyse des risques le plus en amont possible, appliquée à toute situation de travail : environnement de travail, modes opératoires, matériels et matériaux utilisés, etc.

Équipements de protection

Chaque entité fournit gratuitement à ses collaborateurs les équipements de protection individuelle adaptés à chaque situation de travail conformément aux prescriptions applicables dans le pays et assurant une protection efficace de leur santé et de leur sécurité.

Procédures, modes opératoires et organisation du travail

Les procédures et modes opératoires intègrent les mesures de prévention issues de l'évaluation des risques. Les entités du Groupe mettent en œuvre une organisation de travail favorisant la sécurité et la protection de la santé de leurs collaborateurs.

Sensibilisation et formation à la sécurité

Il est de la responsabilité de chaque entité, pour assurer le niveau de protection adéquat, de favoriser la prise de conscience de tous les acteurs en les informant sur les risques liés à leur activité et sur les mesures requises pour réduire ou supprimer ces risques.
Les collaborateurs sont formés, pendant leurs horaires de travail, à la sécurité et la santé au travail, en spécifiant les instructions et explications liées à leur poste ou à leur mission.
Une vigilance particulière est portée sur la nécessaire compréhension des consignes de sécurité par chacun des intervenants sur les lieux de travail.

Actions de progrès et réflexions à mener

Prise en compte de tous les intervenants sur les sites.

L'objectif « zéro accident » s'applique aux collaborateurs de VINCI ainsi qu'au personnel temporaire et extérieur, qui doivent bénéficier sur chaque site de conditions de sécurité comparables. Dans la logique de cet engagement, les entreprises du Groupe accompagnent leurs sous-traitants dans leur propre démarche d'amélioration.

Développement d'une politique de santé au travail.

Chaque entité s'engage à travailler sur l'amélioration continue des conditions de travail, notamment au travers de réflexions sur les organisations qui diminuent la pénibilité, et à développer la qualité de vie au travail, notamment par la prévention des risques psychosociaux.

Suivi des résultats et partage d'information

Condition nécessaire de progrès réels et durables, les résultats des actions entreprises sont mesurés par des indicateurs pertinents qui font l'objet d'une présentation permettant d'échanger sur les moyens susceptibles d'améliorer ces résultats.

Tout accident doit, au sein de l'entreprise, donner lieu à une enquête méthodique et approfondie, partagée avec les représentants du personnel. L'identification des situations à risque et des presque-accidents doit être favorisée afin de réduire le nombre d'accidents mais surtout de construire une culture de la sécurité au quotidien.

La présente déclaration entend promouvoir plus généralement une bonne circulation de l'information pour tout ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, et rappelle l'intérêt de partager les bonnes pratiques et les retours d'expérience dans une démarche d'amélioration continue.

Application de la déclaration

Dans le respect du modèle décentralisé du Groupe et dans l'objectif d'adapter les actions au plus près du terrain, les engagements Santé-Sécurité sont déterminés et déclinés au sein de chaque pôle en vue d'en promouvoir l'amélioration continue.

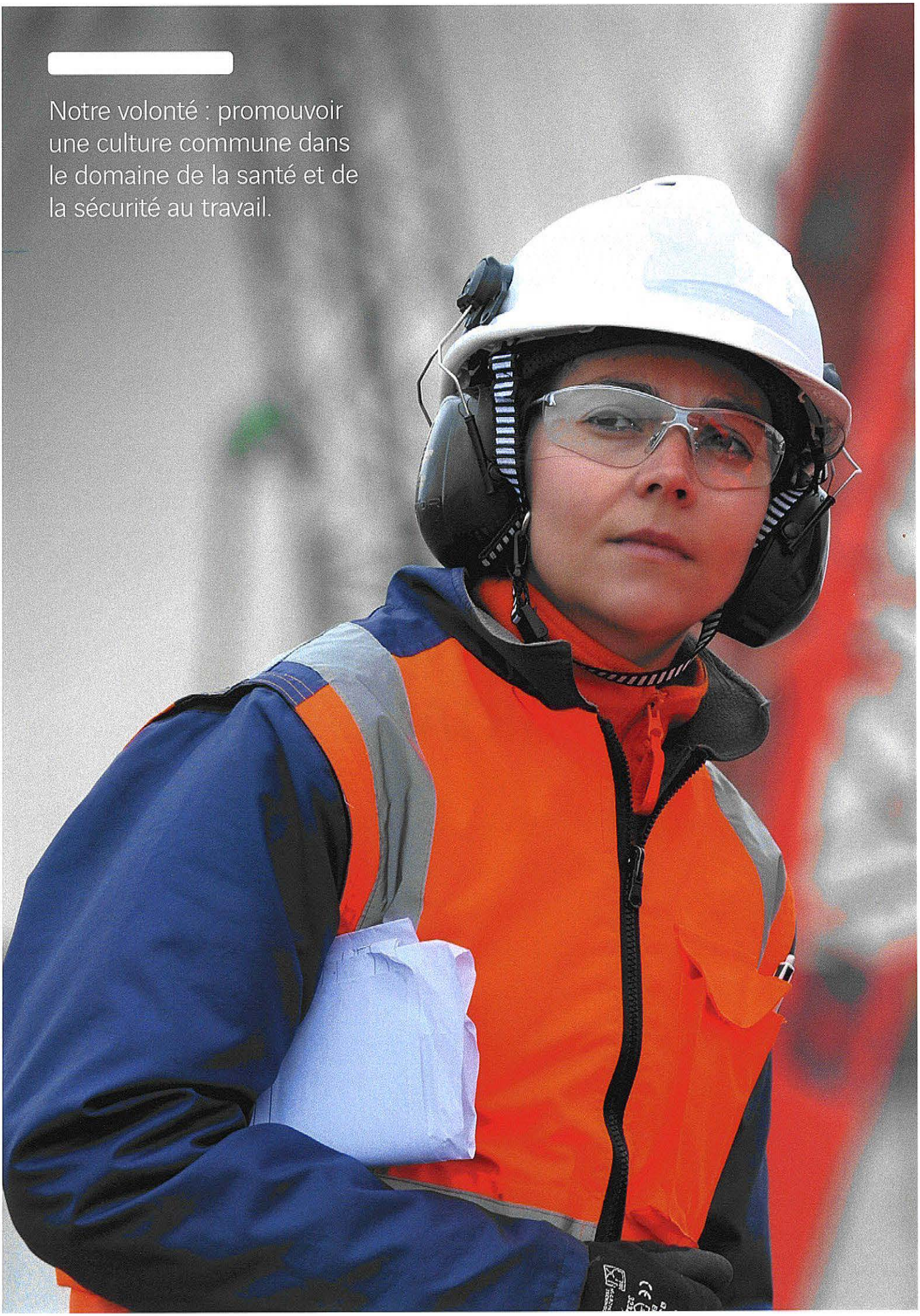
La santé et la sécurité au travail : tous impliqués !

L'encadrement est en charge de la mise en œuvre concrète des actions en faveur de la santé et de la sécurité des collaborateurs de leur périmètre.

Conformément à l'accord du comité d'entreprise européen VINCI en vigueur, une information trimestrielle est transmise au bureau du comité concernant les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles.

La présente déclaration est traduite dans toutes les langues des pays ayant des représentants au sein du comité d'entreprise européen afin d'en permettre une large diffusion au sein du Groupe.

Notre volonté : promouvoir une culture commune dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.



LES VRAIES RÉUSSITES SONT CELLES QUE L'ON PARTAGE

VINCI
1973, boulevard de La Défense
CS 10268
F-92757 Nanterre Cedex
Tél. : +33 1 57 98 61 00
www.vinci.com

VINCI



LIGNES DIRECTRICES ENVIRONNEMENTALES

DÉCLARATION COMMUNE DE XAVIER HUILLARD, PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL,
ET DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN DE VINCI


Tous acteurs de l'environnement.

ENGAGEMENT N°3 DU MANIFESTE DE VINCI « ENSEMBLE POUR LA CROISSANCE VERTE »

Déclaration commune de Xavier Huillard, président-directeur général, et du comité d'entreprise européen de VINCI.

Le contexte de changement climatique global, de raréfaction des ressources, et d'atteinte aux milieux naturels, ainsi que l'engagement des acteurs, notamment étatiques, dans la réduction des impacts environnementaux des activités, appellent les acteurs privés à poursuivre une politique ambitieuse en matière de protection de l'environnement.

Les activités du groupe VINCI ont des impacts sur l'environnement s'ils ne sont pas pris en compte tout au long du cycle de vie des bâtiments et des infrastructures. Au-delà du respect des obligations réglementaires déjà appliquées par les entreprises du Groupe, nous nous engageons à mettre en œuvre les solutions environnementales complémentaires pour éviter et réduire au maximum les effets de nos activités sur l'environnement, dans les pays où nous opérons.

Le présent document constitue un cadre de référence dont la vocation est de limiter les effets directs et indirects de nos activités sur les écosystèmes dont nous dépendons. Il est le socle de notre culture commune en matière de protection de l'environnement et porte l'ambition de VINCI pour tous ses métiers, dont l'objectif est de proposer des solutions en matière environnementale à ses clients.

À Rueil-Malmaison, le 6 novembre 2020

Xavier Huillard,
président-directeur général

Roberto Migliardi,
secrétaire du comité d'entreprise européen

PARTICIPER À LA CONSTRUCTION D'UN MONDE DURABLE

L'amélioration du cadre de vie dans les territoires est l'objectif commun des entreprises du Groupe.

Répondre aux enjeux environnementaux des territoires

Les activités de VINCI visent la performance globale - non seulement technique, économique et financière, mais aussi sociale, environnementale et sociétale. En application de cet objectif, l'ambition des sociétés de VINCI est de développer et mettre en œuvre les solutions environnementales les plus performantes au service de leurs clients, et de répondre ainsi, de manière adaptée, aux enjeux des territoires. Ces solutions sont indissociables de la mise en place de mesures sociales et sociétales ambitieuses.

Cette vision responsable est intrinsèquement liée à notre métier d'aménageur des territoires, car nos réalisations s'inscrivent sur le long terme et ont un impact sur les écosystèmes existants. L'amélioration du cadre de vie dans les territoires est l'objectif commun des entreprises du Groupe.

Les lignes directrices environnementales du Groupe visent à intégrer la préservation de l'environnement dans les projets menés, tout au long de leur cycle de vie. Elles sont définies dans le Manifeste du Groupe, à travers l'engagement « Ensemble pour la croissance verte ». Elles s'appliquent dans toutes les régions du monde où les entreprises de VINCI sont présentes.

Une approche engagée sur le cycle de vie de nos projets

VINCI promeut autant que possible l'éco-conception, c'est-à-dire la prise en compte des impacts environnementaux dès la phase de conception d'un projet, dans le but de préserver l'environnement tout au long du cycle de vie complet des bâtiments ou infrastructures.

Il s'agit-là d'un véritable enjeu pour le Groupe, en tant qu'acteur des territoires de demain : promouvoir l'urbanisme durable et l'éco-conception tout au long d'un projet, sur toute la chaîne de valeur, en concevant, construisant, exploitant et maintenant des villes plus agréables à vivre, des infrastructures plus fluides, des lieux de production et de travail plus humains, améliorant ainsi la vie et la mobilité de chacun.

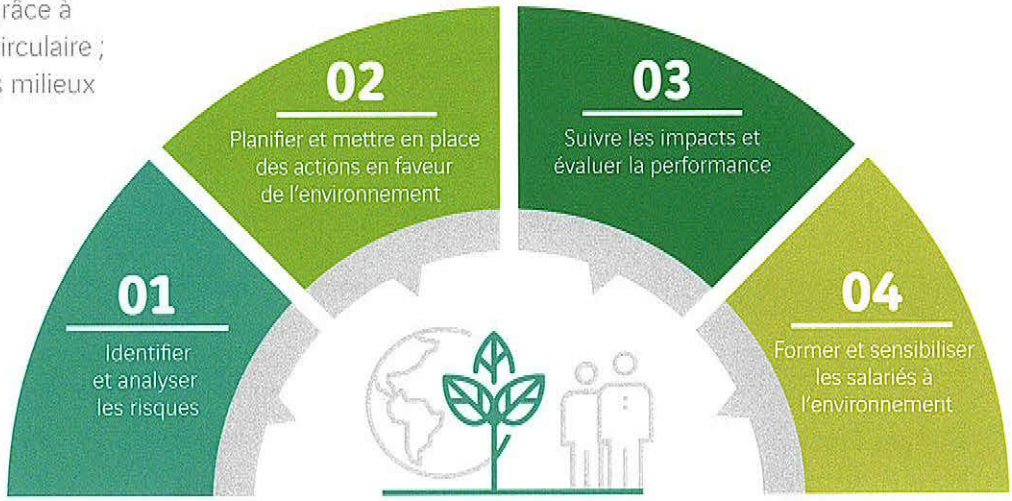
Les démarches environnementales sont mises en œuvre selon la logique suivante :

- éviter au mieux les impacts environnementaux sur les territoires et leurs habitants ;
- réduire les risques et les impacts négatifs.

Nous nous engageons à :
- agir pour le climat ;
- optimiser les ressources grâce à l'économie circulaire ;
- préserver les milieux naturels.

Lignes directrices

Dans une démarche d'amélioration continue et de progrès, les entreprises du Groupe mettent en œuvre les lignes directrices en matière de préservation de l'environnement, dans tous les pays où elles interviennent.



01. Identifier et analyser les risques

Les entreprises du Groupe mettent en œuvre des actions environnementales adaptées, qui nécessitent, en amont, une analyse des risques et des différents impacts du projet ou de l'activité sur l'environnement. Elles affirment leur conviction que le progrès n'est possible qu'avec l'ensemble des collaborateurs et leurs représentants au travers de la promotion de notre culture en matière d'environnement.
Le contexte environnemental (y compris réglementaire) et les incidences sont ainsi examinés sur les thématiques environnementales pertinentes :
- pollutions et nuisances ;
- émissions de gaz à effet de serre et consommation d'énergie, contribuant au changement climatique ;
- risques climatiques ;
- consommation et transformation de matières premières (renouvelables ou non renouvelables) ;
- incidences sur la biodiversité et les milieux naturels.

02. Planifier et mettre en place des actions en faveur de l'environnement

L'analyse des risques se concrétise, le cas échéant, par l'élaboration de plans d'actions en faveur de l'environnement adaptés aux spécificités des opérations et des priorités environnementales définies en amont. Les plans d'actions, ainsi que le suivi des impacts et des mesures prises sont mis en oeuvre par les entités opérationnelles, qui font appel si nécessaire à un référent environnement.

03. Suivre les impacts et évaluer la performance

La mise en œuvre d'actions en faveur de l'environnement s'accompagne d'un système d'évaluation, porté par chaque entité.
Le suivi sera assuré via un reporting détaillé et piloté par chaque pôle.
Des mesures correctives peuvent être mises en œuvre dans le cadre de ce suivi.

04. Former et sensibiliser les salariés à l'environnement

Chaque entité veille à ce que les salariés confrontés à des enjeux environnementaux dans leur activité aient un niveau de connaissance suffisant. Ceux-ci doivent connaître les mesures et procédures environnementales à mettre en place et être en capacité d'assurer leur suivi.
L'ensemble du personnel et des représentants du personnel est sensibilisé aux enjeux environnementaux des projets : réglementation, procédures face aux risques, gestion des déchets, préservation de la biodiversité, etc.

Application de la déclaration

Améliorer et adapter nos actions, en faveur de l'environnement, au plus près du terrain.

Déclinaison au sein de chaque pôle de VINCI

Dans le respect du modèle d'organisation décentralisé du Groupe et dans l'objectif d'adapter les actions au plus près du terrain, les engagements en matière de protection de l'environnement sont déclinés au sein de chaque pôle en vue d'en promouvoir l'application et l'amélioration continue.

Prise en compte de tous les intervenants

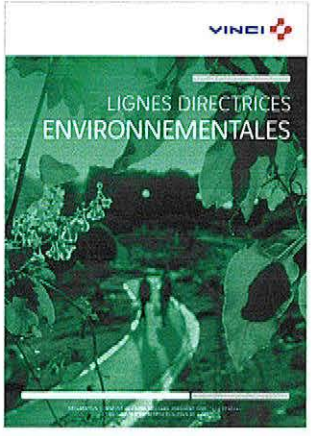
Les lignes directrices environnementales de VINCI s'appliquent à toutes les entreprises du Groupe. Il est de leur responsabilité de garantir que les actions correspondantes sont également mises en œuvre par les sous-traitants et cotraitants, tout au long de la réalisation des projets.

Suivi de résultats et partage d'information

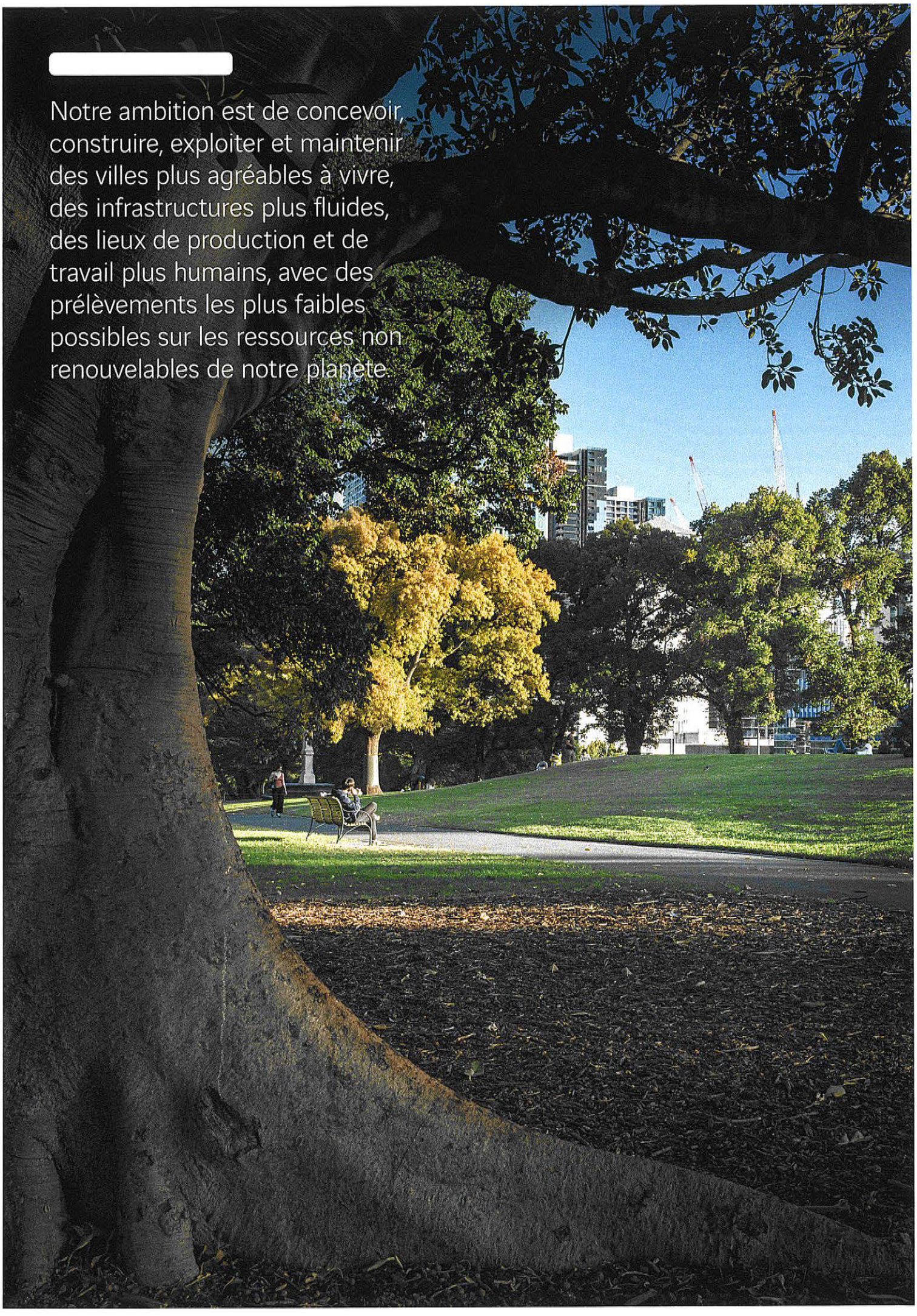
Condition nécessaire de progrès, les résultats des actions entreprises sont mesurés par des indicateurs pertinents (y compris sur le suivi des émissions de gaz à effet de serre) qui font l'objet d'une publication dans le rapport annuel du Groupe et de présentations à ses parties prenantes, permettant d'échanger sur les moyens susceptibles d'améliorer ces résultats.

Des groupes de travail transverses (comité Environnement, groupe de travail Économie circulaire, coordination Biodiversité, clubs pivots Environnement) échangent sur les bonnes pratiques et les retours d'expériences.

Les résultats de ces actions sont présentés régulièrement au comité Exécutif, au Conseil d'administration ainsi qu'au comité d'entreprise européen du Groupe.



La présente déclaration est disponible sur les sites Internet et intranet du Groupe. Elle est traduite pour la rendre accessible au plus grand nombre.



Notre ambition est de concevoir, construire, exploiter et maintenir des villes plus agréables à vivre, des infrastructures plus fluides, des lieux de production et de travail plus humains, avec des prélèvements les plus faibles possibles sur les ressources non renouvelables de notre planète

LES VRAIES RÉUSSITES SONT CELLES QUE L'ON PARTAGE

VINCI
1973, boulevard de La Défense
CS 10268
F–92757 Nanterre Cedex
Tél. : +33 1 57 98 61 00
www.vinci.com