

ACCORD DE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN VINCI

Entre

Les parties soussignées,

Le Groupe Spécial de Négociation composé en application du deuxième alinéa de l'article 11 de l'accord de Comité d'Entreprise Européen VINCI du 26 septembre 2018 par :

- les représentants négociateurs mandatés par la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) :

Mesdames, Messieurs

Matty MARTEIJN-DE JONGE	(PAYS BAS)
Thomas FRANZ	(ALLEMAGNE)
Wojciech SZPILA	(POLOGNE)
Philippe LECOCQ	(BELGIQUE)
Denis BOUTINEAUD	(FRANCE)
Patrick ARDOUIN	(FRANCE)
Alexandra CHARTON	(FRANCE)
Josef ROUBICEK	(REPUBLIQUE TCHÈQUE)
Erick REYNOLDS	(ROYAUME-UNI)
Marika WIKSTEN	(SUÈDE)
Nelson GALEGO	(PORTUGAL)

soit 11 membres habilités à l'initiative de Monsieur Tom DELEU en sa qualité de Secrétaire Général, pour la FETBB cosignataire de la présente,

- le représentant négociateur mandaté par la Fédération Européenne des Cadres de la Construction (FECC) :

Madame

Marie-Isabelle SANTO (FRANCE)

soit un membre habilité à l'initiative de Monsieur Vincent BOGUICKI, pour la FECC cosignataire de la présente,

et assistés par les experts suivants dont les mandats ont été confirmés par leur Fédération :

Monsieur Patrice PONCEAU (expert pour FETBB)
Monsieur Jean-Claude CHAUVIN (expert pour la FECC)

d'une part,



et

Le Groupe VINCI, représenté par Madame Jocelyne VASSOILLE, Directrice des Ressources Humaines du Groupe et à ce titre dûment habilitée

d'autre part,

a été conclu ce jour l'Accord de Comité d'Entreprise Européen VINCI comme suit :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word "par" and names like "M.F. Dupin" and "W. J.A.".

SOMMAIRE

PREAMBULE 4

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION 5

ARTICLE 2 : COMPOSITION..... 6

 2.1. Les représentants du personnel des entreprises du Groupe..... 6

 2.2. La représentation de la Direction du groupe VINCI 8

ARTICLE 3 : ATTRIBUTIONS ET COMPÉTENCES 8

 3.1. Attributions générales..... 8

 3.2. Information..... 9

 3.3. Consultation..... 9

 3.4. Circonstances exceptionnelles..... 10

 3.5. Conseil d'Administration 11

ARTICLE 4 : MODE DE DÉSIGNATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL..... 12

ARTICLE 5 : DURÉE DE L'ACCORD 13

ARTICLE 6 : FONCTIONNEMENT 13

 6.1. Réunions..... 13

 6.2. Recours à la visioconférence 14

 6.3. Confidentialité..... 14

ARTICLE 7 : BUREAU (COMITE RESTREINT) 14

ARTICLE 8 : MOYENS..... 16

 8.1. Prise en charge des frais..... 16

 8.2. Moyens mis en place pour le bon fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen 16

 8.3. Moyens d'échange et de communication 17

 8.4. Budget alloué au comité d'entreprise Européen 18

ARTICLE 9 : COMMISSION RSE ET GROUPES DE TRAVAIL 18

 9.1. Commission RSE..... 18

 9.2. Groupes de travail à thématiques ciblées..... 18

 9.3. Composition et moyens dédiés à la Commission RSE permanente et aux groupes de travail à thématiques ciblées..... 19

ARTICLE 10 : FORMATION 20

 10.1. Journée d'accueil « Bienvenue au CEE VINCI » 20

 10.2. Formation annuelle..... 20

ARTICLE 11 : RENÉGOCIATION 21

ARTICLE 12 : INTERPRETATION DU TEXTE DE L'ACCORD 22

ARTICLE 13 : CAS DE CONFLITS ENTRE PLUSIEURS ACCORDS CEE 22

ARTICLE 14 : LOI APPLICABLE – JURIDICTION 22

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom of the page:

- ER
- PR
- R
- W
- J.A.
- MF
- Sup
- Handwritten signature
- Handwritten signature



PREAMBULE :

Les parties signataires du présent accord s'accordent, à titre liminaire, à rappeler que :

- créé en 2002 sur le fondement de l'article 6 de la Directive européenne 94/45/CE du 22 septembre 1994, le Comité d'Entreprise Européen VINCI est devenu une instance privilégiée d'information et de dialogue des représentants du personnel au niveau européen et a ainsi eu pour principal objectif, à l'instar de celui de la Directive européenne 2009/38/CE du 06 mai 2009 (article 1.1), d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs ;
- l'échange de vues et le dialogue, tels que prévus au présent accord, ont toujours été pratiqués au sein du Comité d'Entreprise Européen VINCI, et continueront à l'être, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies, un avis concernant les mesures proposées par la Direction, en conformité avec l'objectif susvisé de la Directive européenne 2009/38/CE du 06 mai 2009 transposée en droit français par l'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011.

Forts de ce rappel, et tout en réaffirmant ci-après les principes fondateurs, les attributions et les règles de fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen VINCI, qui ont permis à cette instance de fonctionner efficacement et qui apparaissent aujourd'hui comme les indéniables garants d'une existence pérenne, les signataires du présent accord ont souhaité apporter certaines adaptations à l'accord du 26 septembre 2018 aux fins de consolider l'efficacité de ladite instance, relais indispensable de la politique de dialogue social développée dans toutes les filiales européennes du groupe VINCI.

Les parties signataires partagent la conviction qu'une représentation du personnel effective et active constitue un facteur essentiel de réussite des entreprises du groupe VINCI et de ses salariés.

Cette représentation, nécessaire pour établir un dialogue social de qualité essentiel pour répondre aux enjeux du Groupe, est un vecteur d'expression des attentes des salariés et de propositions. Elle contribue à la transparence et aux débats sur les projets d'entreprises, les choix économiques, sociaux et environnementaux qu'ils impliquent, au service de nos clients, tout en y associant les salariés, pour les impliquer et les faire progresser dans ces évolutions.

Le présent dispositif instituant le Comité d'Entreprise Européen tend à ainsi mettre en œuvre le dialogue social pour ses enjeux de niveau Groupe. Il est une déclinaison de la volonté de concertation sociale exposée par la Direction de VINCI dans son Manifeste et constitue à ce titre un niveau de dialogue qui complète les dispositifs présents dans chaque entreprise, ainsi que les espaces d'échange qui peuvent par ailleurs y être mis en place.

Les échanges intervenant dans le cadre de compétence du Comité d'Entreprise Européen VINCI s'inscrivent dans le cadre de la culture de management du Groupe qui prône une forte autonomie de gestion et de décision laissée au management de chaque société.

Dès lors, le dialogue social ne peut se concevoir que de manière cohérente avec l'organisation managériale du groupe VINCI, c'est-à-dire en premier lieu entreprise par entreprise.

Définitions :

L'information est la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner ; l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu approprié, qui permettent aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur des incidences éventuelles et de préparer, le cas échéant, des consultations.

La consultation est l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux travailleurs, d'exprimer sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation.

Il a été ainsi décidé :

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le périmètre de représentation du Comité d'Entreprise Européen VINCI est constitué de la Société VINCI S.A. et de toutes les filiales ou sous filiales contrôlées par elle à l'intérieur de l'Espace Économique Européen ainsi que du Royaume-Uni et de la Suisse.

Pour le cas où le périmètre du groupe VINCI viendrait à s'élargir à des pays en voie d'adhésion à l'Union Européenne, et dans l'attente de leur intégration dans l'UE, un siège de membre observateur pourra être attribué à chaque pays remplissant les conditions évoquées à l'article 2.1, après accord du Bureau et de la Direction. Ce siège d'observateur deviendra un siège de titulaire dès lors que le pays aura été intégré à l'Union Européenne dans les conditions définies ci-après.


En cas de sortie effective d'un pays de l'Union Européenne pendant la durée de l'accord, les mandats en cours seront maintenus jusqu'au terme de leur durée initiale et la situation du pays concerné sera réexaminée entre les parties signataires.

La liste des Sociétés, comprenant leur effectif et les pays concernés, est établie au 30 juin 2022 et annexée au présent accord (annexe 1).

Pour toute notion d'effectif évoquée dans le présent document, et sauf précision contraire, les parties conviennent qu'est prise en compte, pour la durée de l'accord, la référence aux effectifs à la date du 30 juin 2022.

En cas d'évolution significative de périmètre en cours d'application de l'accord, les parties s'accordent sur les dispositions suivantes :

- lorsqu'une entreprise sort du champ d'application de l'accord en cours de mandature, les membres appartenant à cette entreprise, désignés pour la représenter au sein du CEE, perdent automatiquement leurs mandats et sont remplacés selon les règles prévues au présent accord :

- 
- lorsqu'une entreprise intègre le champ d'application de l'accord en cours de mandature, si l'entreprise se situe dans un pays européen qui compte déjà des membres effectifs au CEE, ces derniers représenteront également ses travailleurs jusqu'au renouvellement de l'instance.
À défaut, des membres complémentaires pourront être désignés selon les règles définies à l'article 2.1. du présent accord.

Si en cours de mandat, et au plus tard jusqu'à 1 an avant le terme de la mandature, le périmètre du Groupe venait à être modifié d'une manière significative, la Direction informe et examine conjointement avec le Comité d'Entreprise Européen VINCI les éventuelles modifications à apporter à son périmètre de représentation.

ARTICLE 2 : COMPOSITION

2.1: Les représentants du personnel des entreprises du Groupe

Le Comité d'Entreprise Européen est composé de 31 (trente et un) membres titulaires et 31 (trente et un) membres suppléants.

Les membres titulaires assistent aux réunions plénières et préparatoires.

Les suppléants n'assistent aux réunions plénières et préparatoires que lorsqu'un titulaire est momentanément empêché pour une cause quelconque ou a définitivement perdu son mandat.

Chaque État faisant partie du périmètre de représentation du Comité d'Entreprise Européen VINCI, cité en annexe 1, ayant un effectif d'au moins 500 (cinq cents) salariés, dispose d'un siège au Comité d'Entreprise Européen.

Les sièges restants sont ensuite distribués proportionnellement à l'effectif par pays tel que constaté au 30 juin 2022, en poursuivant l'objectif d'assurer une représentation la plus équilibrée possible au vu de la composition des effectifs du Groupe VINCI, tant en matière de catégorie de travailleurs, de genre ou de pôle d'activités représentés.

Aucun pays ne pourra disposer d'un nombre de sièges supérieur à la majorité absolue. Les sièges restants, après application de cette règle, seront attribués par pays selon le plus fort effectif restant, conformément à la répartition des effectifs telle que constatée au 30 juin 2022.

Les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI doivent être les nécessaires relais dans leur pays et société d'origine des informations, à l'exception de celles définies comme confidentielles, qu'ils reçoivent de la part de la Direction du Groupe VINCI. La plateforme électronique prévue à l'article 8 du présent accord peut être utilisée pour réaliser cet objectif.

Les pays qui, du fait de l'application des présentes règles ne disposent pas d'un siège au Comité, bénéficieront de l'appui et du contact de l'ensemble des membres du Comité, et particulièrement des membres du Bureau, selon les modalités précisées par le règlement intérieur de l'instance.

Les parties souhaitent préciser que les pays d'au moins 500 salariés représentent 98,54% des effectifs du périmètre du Comité d'Entreprise Européen au 30 juin 2022 et qu'en cas de sièges restant vacants, ces derniers seront répartis entre les pays de moins de 500 (cinq cents) salariés selon les modalités prévues à l'article 4.

Dans l'hypothèse où un pays dans lequel le Groupe VINCI est implanté avec un effectif d'au moins 500 (cinq cents) salariés deviendrait membre de l'Espace Économique Européen (à l'exception de la Suisse d'ores et déjà représentée), ce pays disposerait, dès lors que le Bureau en formulerait officiellement la demande, d'un siège d'un membre de plein droit au Comité d'Entreprise Européen. L'attribution de ce siège en supplément des sièges existants ne peut avoir pour effet de porter le nombre de membres visés à l'alinéa 1 de l'article 2.1 du présent accord au-delà de 34.

Les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI doivent détenir un mandat électif ou syndical dans la société ou dans le pôle du Groupe VINCI où ils sont salariés, selon la réglementation propre à chaque pays.

Les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI, sont mandatés pour 4 (quatre) ans, à compter du 1^{er} janvier 2023. Durant cette mandature, en cas de perte de leur mandat électif ou syndical, en cas de démission du mandat ou en cas de départ du groupe VINCI, les représentants titulaires sont automatiquement remplacés par leur suppléant.

Lorsque le pays ne compte qu'un titulaire et un suppléant, ce suppléant prend automatiquement la place de titulaire et un processus de désignation pour remplacer le suppléant est organisé dans le pays concerné.

Pour éviter toute difficulté liée à l'identification de la personne amenée à remplacer prioritairement le titulaire, lorsque le pays compte plusieurs titulaires et suppléants, le suppléant de chaque titulaire est clairement identifié lors des désignations réalisées par les fédérations européennes. Un processus de désignation est ensuite opéré pour remplacer le poste de suppléant devenu vacant, une fois le remplacement opéré.

En toute hypothèse, en cas de vacance définitive d'un siège, il relève de la responsabilité du Bureau d'œuvrer pour pallier à cette vacance en conservant un lien avec le pays considéré et en opérant, au mieux et dans les meilleurs délais, pour identifier un nouveau membre.

Pendant la durée de leur mandat, les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI bénéficient des protections ou garanties qui leur sont conférées par les dispositifs législatifs ou conventionnels en vigueur dans le pays où ils sont salariés. L'activité des membres exercée dans le cadre de leur mandat pour le Comité d'Entreprise Européen ne peut en aucun cas donner lieu à discrimination, sanction ou licenciement.

Le Bureau est informé par la Direction de VINCI des éventuels départs des représentants du personnel au présent Comité.

2.2 : La représentation de la Direction du groupe VINCI

Pour la Direction du Groupe, le Président Directeur Général de VINCI, ou le Directeur Général en cas de scission des mandats, participe aux réunions ou délègue tout ou partie de sa présidence. Il peut se faire assister de deux personnes de son choix avec voix consultative ainsi que par tout responsable du Groupe dont la présence permet d'enrichir le dialogue autour des questions inscrites à l'ordre du jour.

ARTICLE 3 : ATTRIBUTIONS ET COMPÉTENCES

3.1: Attributions générales

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI est une instance de dialogue entre les représentants du personnel et la Direction de VINCI qui permet d'organiser un échange de vues et établir un dialogue à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent aux intéressés d'exprimer, sur la base d'informations fournies dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures faisant l'objet de la consultation, au sens de l'article L. 2341-6 du Code du travail.

Ces échanges interviennent dans le cadre de compétence du Comité d'Entreprise Européen VINCI, à savoir les questions de nature transnationale qui interviennent au sein de son périmètre. Pour les besoins du présent accord, sont définies comme transnationales les questions :

- concernant l'ensemble du groupe VINCI,
- concernant une seule de ses divisions mais susceptibles d'avoir des conséquences dans au moins deux pays du Comité d'Entreprise Européen VINCI,
- concernant au moins deux entreprises ou établissements du Groupe situés dans deux pays différents du périmètre du Comité d'Entreprise Européen VINCI,
- concernant des problématiques dont il est établi que l'ampleur revêt une importance majeure pour l'ensemble des travailleurs exerçant dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen VINCI.

L'information et la consultation définies ci-après dans le présent accord s'articulent avec celles des institutions de représentation du personnel en place dans les différents pays entrant dans le périmètre d'application du présent accord et ne sauraient s'y substituer. Ainsi, afin de permettre aux membres du Comité d'Entreprise Européen d'émettre un avis de la manière la plus éclairée possible, il est convenu que l'information et la consultation des représentants des différentes filiales, si celles-ci sont requises, interviennent en amont des consultations prévues au présent accord. Dans cette hypothèse, l'information est adressée aux représentants des différentes filiales et des membres du Comité d'Entreprise Européen de manière concomitante.

L'information et la consultation, définies au préambule du présent accord, interviennent respectivement dans les conditions prévues aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord. Afin de garantir un dialogue social effectif, tout au long des étapes essentielles de la vie du Groupe et de son évolution. Il est par ailleurs prévu que le Comité d'Entreprise Européen VINCI peut être

sollicité en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3.4 du présent accord.

3.2: Information

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI est informé une fois par an dans le cadre de sa réunion plénière sur :

- 1) La structure du Groupe VINCI ;
- 2) Sa situation économique et financière ;
- 3) L'évolution probable de ses activités et les investissements ;
- 4) L'évolution probable des emplois et les éventuelles mesures d'ajustement des effectifs qui pourraient en résulter ;
- 5) L'effectif du Groupe au 31 décembre de chaque exercice ;
- 6) Les éventuelles incidences sociales majeures des acquisitions ou cessions d'entreprises visées au 1) du paragraphe suivant ;
- 7) Un point sur les engagements du Manifeste VINCI.

Ces informations sont présentées, sur le périmètre du CEE, de manière consolidée au niveau du Groupe et par pôle.

Une information trimestrielle est par ailleurs donnée au Bureau du Comité d'Entreprise Européen VINCI concernant, au niveau de son périmètre :

- 1) Les changements substantiels concernant l'organisation tels que les acquisitions ou cessions/ventes d'entreprises, hors des cas définis à l'article 3.4 avec précision du chiffre d'affaires de l'entité, des effectifs concernés, du contexte stratégique ainsi que des éventuelles incidences sociales ;
- 2) Les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles ;
- 3) Les licenciements collectifs ayant frappé au moins 100 salariés dans une société.

Ces informations ne sont pas limitatives, les représentants pouvant solliciter des informations complémentaires auprès de la Direction sur les questions transnationales qui leur semblent pertinentes à l'exercice de leurs fonctions.

À titre expérimental, il est convenu entre les parties, sur la nouvelle mandature, de travailler sur un nouvel outil ayant vocation à faciliter et fluidifier l'accès aux données sociales transmises au Bureau et au Comité d'Entreprise Européen, via l'outil POWER BI.

Ce travail sera opéré en lien direct entre la Direction et le Bureau de l'instance.

3.3: Consultation

Une fois par an, le Comité d'Entreprise Européen VINCI est consulté durant sa réunion plénière, notamment sur les points suivants :

- 1) Sa situation économique et financière ;
- 2) La stratégie et les axes de développement du Groupe VINCI ;
- 3) Ses investissements significatifs ;
- 4) La situation d'évolution probable des emplois.



Afin que les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI puissent se prononcer utilement, en séance plénière ou dans le cadre de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3.4 ci-dessous, la Direction leur remet, au moins trois semaines avant la date de la réunion, le rapport annuel d'activité du Groupe VINCI ainsi qu'un rapport spécifique intégrant l'ensemble de ces thématiques.

Ce rapport est communiqué dans la langue de chacun des participants, directement sur la plateforme de communication prévue spécifiquement à cet effet.

Un débat se tient en réunion plénière et la consultation se clôt par un scrutin. L'avis du comité qui en résulte est formalisé par écrit. Le procès-verbal est établi par le Secrétaire et est diffusé auprès des membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI après sa validation par le Bureau.

3.4: Circonstances exceptionnelles

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI est par ailleurs compétent pour intervenir en cas de circonstances exceptionnelles intervenant au sein de son périmètre et qui affectent considérablement les intérêts des salariés, de manière à accompagner utilement les principales évolutions de VINCI dans un cadre de dialogue social, notamment en permettant la tenue de réunions extraordinaires, en complément des rencontres instituées par le présent accord.

Conformément à la définition de l'article 3.1., seules sont traitées dans ce cadre les problématiques de nature transnationale et non les problématiques ou mesures mises en œuvre pays par pays ou entité par entité, relevant de la compétence exclusive des instances de représentation du personnel locales.

Les réunions nécessaires à la réalisation de cette consultation (extraordinaires ou non) sont programmées afin d'intervenir à un moment qui permette à la Direction de fournir aux représentants des données consistantes et, en tout état de cause, en amont de la mise en œuvre définitive de la mesure. Elles peuvent, si nécessaire, se dérouler par visioconférence, selon les conditions fixées au présent accord.

La nécessité de solliciter une réunion extraordinaire est actée par accord entre la Direction et le Bureau, en fonction des besoins propres à l'actualité du Groupe.

En cas de circonstances exceptionnelles, le Comité d'Entreprise Européen VINCI est consulté sur tout sujet faisant l'objet d'un accord entre la Direction et le Bureau. Les demandes émanant des membres du comité font l'objet d'une réponse motivée de la Direction.

À titre expérimental, compte tenu des circonstances propres à ces réunions et des contraintes matérielles inhérentes à leur organisation, la Direction et le Bureau pourront convenir ensemble que certaines de ces consultations au caractère exceptionnel seront effectuées au niveau du seul Bureau (ou Comité restreint). Cette modalité spécifique vise notamment à permettre d'améliorer la réactivité quant à la tenue de cette réunion.

Dans ce cadre, il est acté entre les parties que :

- les membres du Bureau et la Direction pourront, lorsque l'objet de la consultation vise plus spécifiquement certains pays, prévoir de convier, en plus des membres du Bureau, le(s) membre(s) représentant ce(s) pays,
- les membres du Bureau seront chargés d'informer, dans les plus brefs délais, l'ensemble des membres sur le contenu des échanges et de l'avis rendu,

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including 'PR', 'MF', 'AL', 'Sepin', 'W', and 'D.A.'.

- le point ayant fait l'objet de la consultation sera inscrit à l'ordre du jour de la plénière suivant immédiatement cette réunion de consultation.

Dans ce cadre, et sans que ces circonstances exceptionnelles ne soient exclusives, il est convenu entre les parties que le Comité d'Entreprise Européen VINCI est automatiquement consulté au titre des circonstances exceptionnelles dans les cas suivants :

- 1) En cas d'acquisition ou de cession d'une société ou d'un ensemble de sociétés représentant un montant de chiffre d'affaires au moins égal à 600 millions d'euros, quels que soient les effectifs concernés et que les salariés y soient employés dans plus d'un pays ou non.
- 2) En cas d'acquisition ou de cession d'un ensemble de sociétés représentant un montant de chiffre d'affaires au moins égal à 400 millions d'euros; dès lors qu'elle englobe des sociétés ou établissements présents dans au moins deux pays dépendant du champ d'application du présent accord et concerne au moins 200 salariés respectivement dans au moins deux des pays précités.
- 3) En cas d'acquisition ou de cession d'une société ayant au moins 500 salariés, quel que soit le chiffre d'affaires et que les salariés soient employés dans plus d'un pays ou non.
- 4) En cas d'acquisition ou de cession d'une société ou d'un ensemble de sociétés correspondant au développement d'une nouvelle stratégie par le Groupe ayant un impact majeur sur l'emploi et l'organisation.


Il convient d'entendre, par le développement d'une nouvelle stratégie, l'investissement significatif (ou a contrario l'abandon) dans une branche ou un secteur d'activités dans lequel le Groupe n'était pas, jusqu'alors, présent ou n'avait pas déclaré, lors de la consultation annuelle, d'intention de travailler sur un tel positionnement.

Sauf si les circonstances ne le permettent pas, cette consultation donne lieu, en amont, à la communication, en temps utile, d'un document permettant aux membres de préparer utilement cette consultation.

3.5: Conseil d'Administration

Afin d'associer les salariés à la gouvernance de VINCI, des administrateurs salariés du Groupe sont nommés au Conseil d'Administration de VINCI, en application du Code de commerce en son article L. 225-27-1 et de l'article 11.3 des statuts de VINCI. Le nombre de ces administrateurs salariés est de deux à la date de conclusion du présent accord.

La loi prévoit différentes modalités de désignation de ces administrateurs par les représentants du personnel (élus ou désignés). Le Comité d'Entreprise Européen VINCI étant l'organe de représentation couvrant le plus vaste champ d'application géographique, les parties entendent lui conférer un rôle actif dans la gouvernance du Groupe.



En conséquence, et en application de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce et de l'article 11.3 des statuts susvisés, le candidat au second poste d'administrateur sera désigné par le Comité d'Entreprise Européen, dans le cadre d'un vote à bulletin secret en séance plénière. Le candidat devra être désigné à la majorité des votes exprimés par les membres présents. À cette occasion, les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI s'engagent à attacher une importance toute particulière à la diversité des pays représentés et à une représentation la plus proportionnelle possible aux effectifs au sein de cette instance.

Les fédérations européennes (FETBB et FECC) seront informées par la Direction du Groupe de la date du renouvellement du mandat de l'administrateur représentant les salariés au Conseil d'Administration au moins 3 mois avant l'arrêté des délibérations par le Conseil d'Administration.

Les modalités de la procédure de désignation seront fixées dans le règlement intérieur du Comité d'Entreprise Européen.

ARTICLE 4 : MODE DE DÉSIGNATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La désignation des représentants du personnel au Comité d'Entreprise Européen VINCI s'effectue selon les modalités prévues par les lois de chaque pays.

La Direction de VINCI est informée par écrit de chaque désignation par la FETBB ou par la FECC, organisations syndicales européennes dont l'objet couvre la majeure part des activités du groupe VINCI.

Aucun membre ne peut être désigné par la Direction.

Le Bureau du Comité d'Entreprise Européen VINCI, en coopération avec les Fédérations européennes cosignataires du présent accord, mettent tout en œuvre pour que tous les mandats attribués soient remplis. De même, dans le respect des législations nationales et européennes, une attention particulière sera apportée à ce que les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI soient la représentation équilibrée de la composition des effectifs du Groupe VINCI, tant en matière de catégorie de travailleurs, de sexe ou de pôle d'activité représentés. Conformément aux définitions admises en la matière, il est établi que la mixité sera atteinte lorsque 40 % de femmes seront désignées parmi les représentants au sein de l'instance.

En complément des dispositions prévues à l'article 2.1. du présent accord, afin de garantir une représentation maximale, et s'il s'avère qu'à l'issue d'un délai de trois mois après l'entrée en vigueur du présent accord, des mandats restent vacants, le Bureau du Comité d'Entreprise Européen VINCI pourra décider à la majorité simple des voix exprimées en séance de répartir les sièges vacants entre les pays en-dessous du seuil de 500 (cinq cents) salariés au 30 juin 2022, un siège étant attribué par ordre décroissant d'effectifs.

Si, au cours du mandat, un pays pour lequel il n'y a pas encore eu de désignation exprime le souhait de remplir son siège vacant, le Bureau reverra, en accord avec la Direction, la répartition des mandats dans les limites et conditions prévues par les dispositions de l'article 2.1 du présent accord.

ARTICLE 5 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent Accord est conclu pour une durée de 4 (quatre) ans à partir du 1^{er} janvier 2023.
Le Comité d'Entreprise Européen VINCI se réunira la première fois dans les trois premiers mois suivant le 1^{er} janvier 2023 afin de désigner son Secrétaire et de mettre en place son Bureau, sous réserve que les syndicats aient transmis à la Direction avant la fin novembre 2022 les noms de l'ensemble des représentants qu'ils entendent désigner en application des règles de répartition prévues dans le présent accord.

ARTICLE 6 : FONCTIONNEMENT

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI se réunit régulièrement au moins une fois par an au siège du Groupe ou dans un pays européen où il est implanté sur convocation de son Président ou de son représentant sur la base d'un ordre du jour.

L'ordre du jour est arrêté par le Président et le Secrétaire du Comité et envoyé aux membres du Comité, accompagné, des documents y afférant, au moins trois semaines avant la réunion.

À défaut d'accord sur l'ordre du jour, le Président convoque au moins une fois par an le Comité d'Entreprise Européen VINCI.

6.1. Réunions

Les réunions du Comité d'Entreprise Européen VINCI sont précédées d'une réunion préparatoire tenue la veille, sans participation de la Direction. Elles sont suivies, en principe sur la même journée, d'une séance de débriefing, au terme de la réunion plénière, sans participation de la Direction.

Par ailleurs, de manière attenante à la formation annuelle, la Direction organise une réunion complémentaire, « dite réunion hybride », avec les membres titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise Européen VINCI.

Cette réunion complémentaire, ou ad hoc, est organisée en présence de représentants de la Direction des Ressources Humaines du Groupe, sans que la présence du Président ne soit prévue.

Cette réunion, d'une durée d'une demi-journée, précédée d'une réunion préparatoire, elle-aussi d'une demi-journée, intégrées dans le programme de la formation, devra être l'occasion d'évoquer les thématiques suivantes : présentation de la feuille de route du CEE à la Direction, échanges autour des groupes de travail internes à l'instance avec intervention des rapporteurs pour présenter les travaux effectués, échanges avec les experts internes sur les indicateurs de suivi mis en place (notamment sur la déclaration santé / sécurité et sur les lignes directrices environnementales VINCI)...

Ces sujets devront être identifiés, en amont, en lien avec le Bureau pour s'assurer de débats constructifs et innovants, autour des valeurs du Groupe illustrées par les thèmes du Manifeste VINCI.



La Direction assure la traduction des réunions et des documents de travail dans les langues permettant l'échange entre les participants.

6.2 Recours à la visioconférence

Si les parties considèrent le principe de la tenue des réunions en présentiel comme gage de qualité du dialogue social, celles-ci s'accordent sur la possibilité de prévoir qu'une réunion (du Bureau et/ou de l'instance plénière) puisse être tenue par visioconférence, en y conviant l'ensemble des membres qui y auraient participé en présentiel (titulaires (ou suppléants les remplaçant), représentants de la Direction, experts, intervenants...).

Ce recours à la visioconférence sera en principe décidé par accord entre les membres du Bureau et la Direction. Il sera de droit en cas de circonstances exceptionnelles empêchant la tenue d'une réunion ordinaire ou extraordinaire en présentiel, et ce tant que ces circonstances l'imposeront.

Dans ce cadre, la Direction s'assure que le dispositif technique mis en œuvre permette de garantir l'identification des membres, leur participation effective, une retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations ainsi qu'une traduction par des interprètes professionnels. Celui-ci devra également être mis en œuvre pour les réunions préparatoires et séances de débriefing auxquelles la Direction ne prend pas part et dans des conditions assurant leur confidentialité.

En toute hypothèse, ce dispositif, présenté au préalable en distanciel aux membres du Bureau, devra permettre l'organisation d'un vote électronique sur les différentes résolutions inscrites à l'ordre du jour, en assurant la confidentialité des votes et une explication sommaire, dans la langue de chacun des membres, sur les modalités de ces délibérations.

6.3 Confidentialité

Les membres du Comité d'Entreprise Européen et les experts qui les assistent, ainsi que toute personne ayant à connaître des informations diffusées à l'instance, sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations de nature confidentielle présentées comme telles par la Direction.

Sauf si l'information a été diffusée par le Groupe, cette obligation perdure au terme du mandat.

ARTICLE 7 : BUREAU (Comité restreint)

Lors de sa première réunion, le Comité d'Entreprise Européen VINCI élit, à la majorité simple des voix exprimées et pour la durée du mandat, parmi ses membres titulaires, un Bureau, composé d'un Secrétaire, de deux Secrétaire-adjoints, d'un Trésorier et de 2 membres.

Si aucun candidat n'obtient la majorité simple à l'issue du premier tour, un second tour est organisé et le candidat ayant obtenu le plus de voix est élu. En cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, le candidat le plus âgé sera désigné si les deux candidats sont de même sexe ou la candidate sera désignée si les deux candidats sont de sexe opposé.

Les membres du Bureau, issus chacun d'un des pays du périmètre de représentation du Comité d'Entreprise Européen VINCI et ayant des effectifs de plus de 3 000 salariés (ce qui permet de

couvrir près de 95 % des effectifs au 30 juin 2022), sont salariés d'entreprises filiales de VINCI et représentent, si possible, les différents métiers du Groupe.

Afin de garantir une représentation maximale au sein du Bureau, et s'il s'avère que des mandats de membres du Bureau restent vacants à l'issue de la première réunion plénière, ceux-ci sont attribués aux pays disposant d'un représentant au comité, par ordre d'importance des effectifs tels que constatés au 30 juin 2022.

Si un siège du Bureau devient vacant en cours de mandat, il sera procédé à une nouvelle élection, lors de la prochaine réunion du Comité d'Entreprise Européen, afin de pourvoir le siège pour la durée du mandat restant à courir, selon les modalités prévues au présent article. Dans l'hypothèse où cette vacance concernerait le siège de Secrétaire, ce dernier serait remplacé jusqu'à la nouvelle élection par l'un des deux Secrétaire-adjoints sur désignation du Bureau.

Un représentant (expert) désigné par la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) et un représentant (expert) désigné par la Fédération Européenne des Cadres de la Construction (FECC) assistent le Bureau dans l'exercice de ses fonctions.

Le Bureau se réunit régulièrement une fois par trimestre au siège. Toutefois, sur ces quatre réunions par an, une réunion pourra se tenir en dehors de France dans un pays du périmètre du CEE. La réunion du Bureau sera alors suivie ou précédée d'une visite de business ou de chantier.


Le Bureau peut se réunir exceptionnellement, si le sujet le requiert, selon les attributions énoncées dans l'article 3.

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI élabore et adopte un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement. Dès sa désignation, le Bureau se réunit afin de consacrer sa première réunion à l'élaboration d'un projet de règlement intérieur. Dès l'adoption de ce dernier en réunion plénière, le Secrétaire communique le règlement intérieur à la Direction.

Le Bureau rédige le compte rendu des réunions du Comité d'Entreprise Européen VINCI et les comptes-rendus du Bureau. Il les transmet à l'ensemble des membres du comité dans les deux mois suivant les réunions, via la plateforme prévue à cet effet, et est autorisé à les faire traduire dans les langues permettant l'échange entre les participants. Le compte-rendu est un document informatif approuvé par le Bureau. Le Bureau communique le compte-rendu approuvé à la Direction avant sa diffusion, afin de recueillir, le cas échéant, les remarques de cette dernière.

Le Bureau est chargé d'assurer une communication vers l'ensemble des membres de l'Instance des échanges qu'ils ont pu avoir avec la Direction. Afin d'assurer une diffusion plus efficace et rapide des informations obtenues lors des réunions trimestrielles du Bureau, une synthèse sera établie à l'issue de chaque réunion du Bureau et du CEE. Cette synthèse, de 1 à 4 pages maximum, sera diffusée aux membres dans un délai de 15 jours, après relecture par le Secrétaire et la Direction.

Compte tenu du rôle essentiel du Bureau dans l'organisation des réunions, il est entendu entre les parties que les membres du Bureau, au cours du précédent mandat, demeureront, lors du



renouvellement de l'instance, les interlocuteurs de la Direction pour la gestion des affaires courantes, jusqu'à la mise en place du nouveau Bureau.

ARTICLE 8 : MOYENS

8.1. Prise en charge des frais

La Direction des Affaires Sociales VINCI prend en charge les frais afférents au fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen VINCI, notamment ceux des interprètes, des traductions, des réunions du Bureau et de l'Instance. S'agissant des frais inhérents aux hébergements, repas et transports, ces derniers sont également pris en charge par la Direction, sur présentation de justificatifs, et selon un principe de dépense raisonnable (le recours aux transports en commun étant systématiquement privilégiés pour garantir, au mieux, la sécurité des représentants et limiter, dans la mesure du possible, l'empreinte carbone). À défaut, le budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen pourra être mobilisé.

8.2 Moyens mis en place pour le bon fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen

Les membres titulaires du Comité d'Entreprise Européen disposent, sauf législation nationale plus favorable, d'un crédit d'heures affectées à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite de :

- 400 heures annuelles pour le Secrétaire ;
- 130 heures annuelles pour les autres membres du Bureau ;
- 50 heures annuelles pour les membres titulaires qui ne font pas partie du Bureau.

Compte tenu de la charge de travail inhérente aux situations ci-dessous exposées, les parties admettent la possibilité de bénéficier d'un crédit d'heures complémentaire. Ces situations sont limitativement énumérées :

1. le Bureau est en charge d'identifier, dans les différents pays où le groupe VINCI est présent, des membres titulaires et suppléants pour être désignés au sein de l'instance. Cet objectif imposant la réalisation de démarches pour identifier des membres de qualité, les parties s'entendent pour attribuer, pour l'ensemble du Bureau, un stock commun de 100 heures de délégation complémentaires. Ce stock est mobilisable par les seuls membres du Bureau, uniquement pour répondre à cet objectif sur l'ensemble de la mandature.
Son utilisation est soumise à information préalable du Bureau et de la Direction pour permettre un suivi du recours qui y est fait.
2. dans les pays qui ne comptent qu'un seul membre titulaire et où plusieurs pôles d'activité du groupe VINCI sont représentés, le représentant bénéficie d'une majoration de 5 heures annuelles (soit au maximum 55 heures par an). Ces heures doivent lui permettre d'établir un lien avec l'ensemble des entreprises et activités du pays dont il n'est pas salarié pour assurer une meilleure remontée et une meilleure redescende des informations.

Ces heures sont personnelles, non mutualisables, non transférables et non reportables d'une période sur l'autre.

Assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées à échéance normale de la paye par l'entreprise d'embauche du représentant, ces heures de délégation font l'objet d'une information selon les règles propres à chaque pays, étant entendu que la Direction fait état, à chaque Pôle, du planning des réunions organisées à son initiative.

Le temps passé pour les réunions organisées à l'initiative de la Direction (dont les réunions préparatoires) ainsi que les déplacements qu'ils impliquent ne sont pas décomptés de ces heures de délégation.

Sans que cela ne puisse constituer une obligation stricte, les parties rappellent la possibilité pour le Pôle de ne pas laisser ces heures à la seule charge de l'entité dont le représentant est salarié.

La Direction prend en charge les frais pour les deux experts mentionnés à l'article 7, alinéa 5. L'intervention d'autres experts se fait à la demande du Bureau du Comité d'Entreprise Européen VINCI et est soumise à l'accord préalable de la Direction. Elle est financée exclusivement sur le budget de fonctionnement du Comité.

La Direction met à la disposition des membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI tous les moyens nécessaires pour l'accomplissement de leurs attributions.

À ce titre, conformément aux dispositions en vigueur dans leurs pays, chaque membre ne peut subir aucune discrimination du fait de l'exercice légitime de leur activité et jouit d'une protection contre toute mesure de licenciement ou toute sanction en lien avec l'exercice de son mandat.

8.3 Moyens d'échange et de communication

A ce titre, afin de faciliter l'inscription aux réunions, l'organisation des événements, la transmission des documents et la communication entre les membres mais également avec la Direction, une plateforme électronique a été mise en place lors de la précédente mandature et sera maintenue, a minima sur la durée de la mandature 2023-2027.

Celle-ci constitue désormais le moyen exclusif de convocation des membres.

Son administration est assurée par les membres du Bureau et la Direction y conserve un accès spécifique lui permettant de procéder aux convocations et au dépôt des documents inhérents aux réunions (convocations, ordres du jour, présentations, comptes-rendus, synthèses et rapports...).

En sus de la plateforme précitée, réservée aux membres de l'instance, une plateforme électronique devra permettre, via un accès par l'intranet VINCI, d'améliorer la communication sur la mission du Comité d'entreprise européen, son fonctionnement et sa composition auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Afin que les membres aient accès à cette plateforme, la Direction s'assurera que chaque membre titulaire dispose d'un outil informatique et le prendra en charge si nécessaire.

Un local est également attribué au CEE au siège du Groupe (au 1^{er} étage de l'archipel : sous la forme d'une salle de réunion pouvant être jointe avec la salle du Comité de Groupe France, temporairement complété d'un bureau dédié tant que le groupe VINCI ne comptera pas plus de 5 organisations syndicales représentées au sein du CDG).

8.4 . Budget alloué au comité d'entreprise Européen

Pour la durée de l'accord, un budget de 55 000 € par an non cumulable d'une année sur l'autre sera mis à disposition du Comité d'Entreprise Européen VINCI via un compte bancaire alimenté en fonction des dépenses approuvées par le Bureau et le cas échéant par la Direction. En cas de non-utilisation de l'intégralité du budget annuel, un report à nouveau de 20% du budget non utilisé sur l'enveloppe annuelle de 55 000 € pourra être effectué d'une année sur l'autre dans la limite de la mandature. Ces fonds seront engagés sur demande des membres du Bureau qui devront présenter à la Direction et au Comité d'Entreprise Européen VINCI un bilan annuel afin d'en justifier l'usage. A titre d'exemple, l'usage de ce budget pourra concerner : une formation spécifique d'un membre du Bureau, la représentation du CEE dans une réunion, l'invitation par le Bureau d'un membre du CEE à participer à une réunion, la prise en charge d'un matériel informatique pour les membres suppléants ou de frais de traduction/d'interprétariat pour des réunions internes organisées en dehors de toute initiative de la Direction... Ce budget pourra également permettre de financer les éventuels déplacements des membres du CEE dans son périmètre. Ces déplacements, dans les entités du Groupe, se feront en accord avec la Direction des Ressources Humaines Groupe et après accord de la Direction de l'entité concernée selon les modalités fixées localement. Pour toute utilisation du budget hors périmètre du CEE, l'accord préalable du Bureau et de la Direction sera nécessaire.

ARTICLE 9 : COMMISSION RSE ET GROUPES DE TRAVAIL

9.1. Commission RSE

Il est convenu entre les parties qu'une commission permanente sera constituée sur la durée de la mandature en vue de s'assurer de la bonne application et du suivi des engagements adoptés dans le cadre de la « Déclaration santé sécurité VINCI » et des « Lignes directrices environnementales VINCI » et d'éventuels documents à venir issus des groupes de travail.

Cette commission se réunira à minima deux fois par an, pour travailler sur ces thématiques centrales pour le groupe VINCI, en associant les experts internes dédiés de la Direction de l'environnement VINCI et de la Coordination Santé Sécurité du Groupe et des droits humains et libertés fondamentales.

9.2. Groupes de travail à thématiques ciblées

En plus de cette commission permanente, et afin de traiter d'autres sujets spécifiques relevant de sa compétence, des groupes de travail à thématiques ciblées seront constitués, en accord avec la Direction, au sein de l'instance du Comité d'Entreprise Européen pour une durée et une thématique précise.

Les modalités de fonctionnement (programme de travail, livrable attendu, objectifs poursuivis avec définition d'indicateurs de suivi, composition, nombre de réunions, durée du groupe de travail...) de ces groupes de travail seront définies par accord entre le Bureau et la Direction, en respectant les conditions minimales fixées au point 3 du présent article.

Les parties s'accordent pour préciser que les thématiques de ces groupes de travail devront porter sur des sujets en lien avec les enjeux actuels et transnationaux du Groupe, tels qu'ils

CP

s'inscrivent dans le cadre du Manifeste VINCI (exemples : santé et sécurité, responsabilité sociétale et environnementale, sous-traitance responsable, dialogue social, devoir de vigilance, gestion des compétences, égalité femmes-hommes, Fondation VINCI...).

En toute hypothèse, s'agissant de la Commission comme des groupes de travail, les parties entendent s'attacher à ce que les réunions permettent un véritable échange entre les participants et souhaitent éviter des réunions trop formelles ou descendantes.

9.3. Composition et moyens dédiés à la Commission RSE permanente et aux groupes de travail à thématiques ciblées

La Commission RSE permanente est composée, en sus des experts mentionnés à l'article 7 alinéa 5, de 5 membres titulaires désignés pour la durée de la mandature.

Chacun des groupes de travail à thématiques ciblées réunira jusqu'à 5 membres titulaires, désignés pour la durée du groupe de travail, dont un membre du Bureau.

Au sein de la Commission comme des groupes de travail, un membre sera spécialement identifié, parmi les représentants du personnel, pour occuper le rôle de rapporteur.

Ce dernier sera chargé :

- de faire le lien avec le Bureau du Comité d'entreprise européen,
- de faire un état des travaux de la Commission ou du Groupe de travail à l'occasion de la réunion complémentaire évoquée à l'article 6,
- d'être l'interlocuteur privilégié des experts internes au Groupe (au sein, notamment, de la Direction de l'environnement, de la Coordination santé-sécurité, de la Direction responsabilité sociale ou de la Direction des affaires sociales).

Les membres de la Commission et des groupes de travail sont désignés par délibération du Comité d'entreprise européen, à l'occasion de la réunion plénière ou complémentaire. Chaque membre titulaire intéressé peut porter sa candidature, selon les modalités établies par le règlement intérieur de l'instance.

Les parties au présent accord précisent que les membres désignés sont choisis parmi les membres disposant d'une compétence spécifique sur les thématiques abordés ou qui font preuve, pour la matière, d'un intérêt et d'un investissement particuliers.

Pour atteindre les objectifs co-établis lors de la mise en place du Groupe de travail et pour le bon fonctionnement de la Commission permanente, les membres désignés pourront solliciter les experts internes au Groupe, parmi lesquels notamment des collaborateurs de la Direction de l'environnement, de la Coordination santé-sécurité, de la Direction responsabilité sociale ou de la Direction des affaires sociales.

Au-delà, ceux-ci pourront également solliciter les services d'un ou de plusieurs experts externes (autres que les experts mentionnés à l'article 7 alinéa 5), financés sur le budget de fonctionnement alloué annuellement au Comité d'entreprise européen.

Dans la mesure du possible, pour des questions organisationnelles, les réunions de Commission ou de groupes de travail seront organisées concomitamment aux réunions du Bureau du Comité d'Entreprise Européen ou aux réunions plénière ou complémentaire, selon des modalités définies

pr
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]



par le règlement intérieur de l'instance. Les réunions de Commission RSE sont précédées d'une réunion préparatoire de même durée tenue la veille ou le jour même, sans participation de la Direction.

Les parties conviennent également que, sur accord entre les membres du Bureau ou de la Commission et la Direction, certaines de ces réunions puissent être organisées par la voie de la visioconférence, conformément aux modalités prévues au présent accord.

Chaque réunion de la Commission RSE ou d'un groupe de travail fera l'objet, en plus d'un procès-verbal exhaustif diffusé après validation des membres, d'une synthèse qui pourra être communiquée par les membres à l'ensemble des représentants du personnel au Comité d'entreprise européen, via la plateforme dédiée.

ARTICLE 10 : FORMATION

10.1. Journée d'accueil « Bienvenue au CEE VINCI »

Afin de permettre une meilleure connaissance du Groupe et de la diversité de ses activités, une journée d'accueil « Bienvenue au CEE VINCI », sera organisée par la Direction pour les membres titulaires et suppléants.

Les membres de l'ancien Bureau, renouvelés dans leur mandat au Comité d'Entreprise Européen prendront part à cette journée et seront amenés à intervenir en lien étroit avec la Direction pour sa préparation et son animation.

Cet accueil sera consacré

- d'une part, à la présentation du Groupe : ses activités, sa stratégie et ses chiffres clés,
- d'autre part, à la présentation du Comité d'Entreprise Européen VINCI (le contenu de l'accord, son rôle, ses missions, son périmètre d'intervention...).

En sus, un livret d'accueil rappelant les principaux points du présent accord, et notamment le rôle et les missions du CEE, sera remis à cette occasion à chaque membre.

La Direction s'engage également à faire connaître le Comité d'Entreprise Européen et les implications qu'une participation à cette instance implique pour les représentants à la ligne hiérarchique de chacun des membres de l'instance.

10.2 Formation annuelle

Les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI (titulaires et suppléants) bénéficieront également d'une formation juridique économique et sociale de douze jours, répartie sur la durée du mandat, visant notamment à leur donner une meilleure connaissance du groupe VINCI et à leur fournir les informations sur les différents modes de représentation du personnel et, plus globalement, sur les différentes législations en matière sociale, dans les pays du périmètre du CEE. Elle peut être aussi l'occasion, pour les membres du Comité d'Entreprise Européen, de définir une feuille de route sur les priorités de la mandature ou d'être sensibilisés sur des thématiques abordées dans les groupes de travail ou des sujets auxquels ils attachent une

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including 'pb', 'K', 'AA', 'MF', 'spil', 'W', and 'D.A.'.

importance particulière (exemples : diversité, féminisation de la représentation du personnel, communication du Comité d'Entreprise Européen dans un groupe décentralisé...).

Ces sessions de formation seront organisées par un accord entre la Direction du groupe VINCI et le Bureau. Le temps consacré à la formation est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Afin de permettre une communication optimale entre les représentants du Comité Européen, une formation en anglais ou en français sera également proposée par la Direction et prise en charge par celle-ci aux membres qui en feront expressément la demande.

En parallèle, les représentants peuvent accéder aux e-learning du Groupe directement accessibles sur UP et en lien avec leurs missions : ambition environnementale, anti-corruption, droits humains, RGPD... Une sensibilisation sur ces dispositifs est intégrée lors de la présentation réalisée durant la journée d'accueil « Bienvenue au CEE VINCI ».

ARTICLE 11 : RENÉGOCIATION

Les parties s'engagent à négocier les modalités éventuelles d'adaptation du présent accord au plus tard trois mois avant son échéance.

À cet effet, les membres du Comité d'Entreprise Européen VINCI mandateront 12 (douze) représentants négociateurs titulaires (ainsi que de 12 remplaçants chargés de les suppléer en cas d'empêchement imprévisible et irrésistible rendant impossible la présence du titulaire) parmi eux en fonction du poids relatif de leurs sièges, dont 4 (quatre) maximum pourront à titre exceptionnel être des représentants négociateurs salariés du Groupe VINCI au sein du périmètre du CEE non-membres du CEE. Ces mandats devront être confirmés par la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) et la Fédération Européenne des Cadres de la Construction (FECC).

Les deux experts mentionnés à l'article 7 alinéa 5 assistent le Groupe Spécial de Négociation et participent à ses réunions.

Avant la mise en œuvre du Groupe Spécial de Négociation, la Direction et le Bureau s'accordent sur un planning prévisionnel de réunions de négociation intégrant la tenue de réunions préparatoires. Si les membres désignés pour participer au Groupe Spécial de Négociation le sollicitent, ceux-ci peuvent bénéficier, à l'occasion de la première réunion préparatoire, d'une action de sensibilisation (type formation ETUI) financée sur le budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen.

Eu égard au travail que cela induit, des heures de délégation complémentaires sont accordées spécifiquement aux membres désignés pour travailler en amont des réunions de négociation. Ainsi, lors de la dernière année de la mandature, les membres de l'instance désignés pour participer au Groupe Spécial de Négociation bénéficient d'un complément de 30 heures de délégation, en sus de leurs heures annuelles ordinaires.

En cas de constat d'échec de ces négociations, les effets du présent accord sont maintenus pendant les 12 (douze) mois suivant son échéance. Passé ce délai, un Comité d'Entreprise Européen VINCI sera mis en place, configuré comme en l'absence d'accord (prescriptions subsidiaires)

ARTICLE 12 : INTERPRÉTATION DU TEXTE DE L'ACCORD

En cas de divergence d'interprétation, les parties conviennent que seule la version de ce texte rédigée en français fait foi.

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 et du Bureau.

Cette commission d'interprétation 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 devra être adoptée sur la base d'un consensus entre les deux parties. Cette interprétation sera formulée par écrit et validée par les membres de la commission avant d'être portée, via la plateforme électronique, à la connaissance de l'ensemble des membres du Comité d'Entreprise Européen.

A défaut de consensus, la réunion de cette commission ne prive pas, l'une ou l'autre des parties, de son droit d'ester en justice.

ARTICLE 13 : CAS DE CONFLITS ENTRE PLUSIEURS ACCORDS CEE

Si des modifications significatives interviennent dans la structure du Groupe et en cas de conflits entre les dispositions de deux ou plusieurs accords CEE applicables, il conviendra d'engager les négociations conformément aux dispositions de l'article L.2341-10 du Code du travail.

Le Comité d'Entreprise Européen VINCI continuera à fonctionner selon les modalités prévues par le présent accord pendant la durée de cette négociation.

ARTICLE 14 : LOI APPLICABLE - JURIDICTION

La législation applicable pour le présent accord est la législation française. Le présent accord sera déposé auprès des autorités françaises et, le cas échéant, tout litige résultant de son application sera soumis à la juridiction des tribunaux français.

Fait à Nanterre, le 13 septembre 2022 en 20 exemplaires, dont chaque cosignataire en a reçu un après signature, un pour la Fédération Européenne des Cadres de la Construction (FECC), un pour la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB), un pour le Conseil des Prud'hommes de Nanterre (France) et deux exemplaires pour la DREETS de Nanterre (France).

Pour la Direction du Groupe VINCI :

Joelyne VASSOILLE

Pour le Groupe Spécial de Négociation :

Patrick ARDOUIN

Denis BOUTINEAUD

Alexandra CHARTON

Thomas FRANZ

Nelson GALEGO

Philippe LECOCQ

Jean-Claude CHAUVIN

Expert pour la FECC

Matty MARTEIJN-DE JONGE

Erick REYNOLDS

Josef ROUBICEK

Marie-Isabelle SANTO

Wojciech SZPILA

Marika WIKSTEN

Patrice PONCEAU

Expert pour la FETBB

Glossaire

> Article L. 2341-6 du Code du travail

La consultation prévue par le présent titre consiste, pour le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou tout autre niveau de direction plus approprié, à organiser un échange de vues et à établir un dialogue avec les représentants des salariés à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent à ceux-ci d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures faisant l'objet de la consultation, qui peut être pris en compte au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sans préjudice des responsabilités de l'employeur.

> Article L. 225-27-1 du Code du commerce

I. — Dans les sociétés qui emploient, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, il est stipulé dans les statuts que le conseil d'administration comprend, outre les administrateurs dont le nombre et le mode de désignation sont prévus aux articles L. 225-17 et L. 225-18 du présent code, des administrateurs représentant les salariés.

Une société dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations peut ne pas mettre en œuvre l'obligation prévue au premier alinéa du présent I si elle remplit chacune des conditions suivantes :

- 1° Elle n'est pas soumise à l'obligation de mettre en place un comité social et économique en application de l'article L. 2311-2 du code du travail ;
- 2° Elle détient une ou plusieurs filiales, directes ou indirectes, soumises à l'obligation prévue au premier alinéa du présent I.

Une société n'est pas soumise à l'obligation prévue aux deux premiers alinéas du présent I dès lors qu'elle est la filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation.

II. — Le nombre des administrateurs représentant les salariés est au moins égal à deux dans les sociétés dont le nombre d'administrateurs mentionnés aux articles L. 225-17 et L. 225-18 est supérieur à huit et au moins à un s'il est égal ou inférieur à huit.

Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-17, ni pour l'application du premier alinéa de l'article L. 225-18-1. L'élection des administrateurs représentant les salariés sur le fondement du 1° du III du présent article respecte la parité conformément à l'article L. 225-28. Lorsque deux administrateurs sont désignés sur le fondement du 2° du même III, le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise désigne une femme et un homme.

III. — Dans les six mois suivant la clôture du second des deux exercices mentionnés au I, après avis, selon le cas, du comité de groupe, du comité central d'entreprise ou du comité d'entreprise, l'assemblée générale extraordinaire procède à la modification des statuts pour déterminer les conditions dans lesquelles sont désignés les administrateurs représentant les salariés, selon l'une des modalités suivantes :

- 1° L'organisation d'une élection auprès des salariés de la société et de ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français dans les conditions fixées à l'article L. 225-28 ;

2° La désignation, selon le cas, par le comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du code du travail, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise de la société mentionnée au I du présent article ;

3° La désignation par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du même code dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français lorsqu'un seul administrateur est à désigner, ou par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour de ces élections lorsque deux administrateurs sont à désigner ;

4° Lorsqu'au moins deux administrateurs sont à désigner, la désignation de l'un des administrateurs selon l'une des modalités fixées aux 1° à 3° et de l'autre par le comité d'entreprise européen, s'il existe, ou, pour les sociétés européennes au sens de l'article L. 2351-1 du code du travail, par l'organe de représentation des salariés mentionné à l'article L. 2352-16 du même code ou, à défaut, par le comité de la société européenne mentionné à l'article L. 2353-1 dudit code.

L'élection ou la désignation des administrateurs représentant les salariés intervient dans les six mois suivant la modification des statuts prévue au premier alinéa du présent III.

IV. — Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans le délai prévu au premier alinéa du III, tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au conseil d'administration de convoquer une assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolution tendant à modifier les statuts dans le sens prévu au même III.

A défaut de modification des statuts à l'issue du délai prévu au premier alinéa dudit III, les administrateurs représentant les salariés sont désignés par la voie de l'élection mentionnée au 1° du III dans les six mois suivant l'expiration du même délai. Tout salarié peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte à la société d'organiser l'élection.

V. — Les sociétés répondant aux critères fixés au I du présent article ou à l'article L. 22-10-7 et dont le conseil d'administration comprend un ou plusieurs membres désignés en application de l'article L. 225-27 du présent code ou du I de l'article 7 de l'ordonnance n° 2014-948 du 20 août 2014 relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique, ainsi que leurs filiales directes ou indirectes, ne sont pas soumises à l'obligation prévue aux I à III du présent article dès lors que le nombre de ces administrateurs est au moins égal au nombre prévu au II.

Lorsque le nombre de ces administrateurs est inférieur au nombre prévu au II, les I à IV sont applicables à l'expiration du mandat en cours des administrateurs représentant les salariés.

> Article L. 2341-10 du Code du travail

Si des modifications significatives interviennent dans la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, soit en l'absence de dispositions prévues par le ou les accords en vigueur, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire engage les négociations mentionnées à l'article L. 2342-1 de sa propre initiative ou à la demande écrite d'au moins cent salariés ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux Etats différents mentionnés à l'article L. 2341-1.

Un groupe spécial de négociation est composé des membres désignés en application des articles L. 2344-2 à L. 2344-6 et d'au moins trois membres du comité d'entreprise européen existant ou de chacun des comités d'entreprise européens existants.

Le ou les comités d'entreprise européens existants continuent à fonctionner pendant la durée de cette négociation, selon des modalités éventuellement adaptées par accord conclu entre les membres du ou des comités d'entreprise européens et le chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire.

> Article 6 de la Directive européenne 94/45/CE du 22 septembre 1994

1 . La direction centrale et le groupe spécial de négociation doivent négocier dans un esprit de collaboration en vue de parvenir à un accord sur les modalités de mise en œuvre de l'information et de la consultation des travailleurs visées à l'article 1 " paragraphe 1 .

2. Sans préjudice de l'autonomie des parties, l'accord visé au paragraphe 1 et constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation fixe :

- a) les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire, concernés par l'accord ;
- b) la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges et la durée du mandat ;
- c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ;
- d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;
- e) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen ;
- f) la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation.

3 . La direction centrale et le groupe spécial de négociation peuvent décider, par écrit, d'instituer une ou plusieurs procédures d'information et de consultation au lieu d'instituer un comité d'entreprise européen.

L'accord doit prévoir selon quelles modalités les représentants des travailleurs ont le droit de se réunir pour procéder à un échange de vues au sujet des informations qui leur sont communiquées. Ces informations portent notamment sur des questions transnationales qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs.

4. Les accords visés aux paragraphes 2 et 3 ne sont pas soumis, sauf dispositions contraires de ces accords, aux prescriptions subsidiaires de l'annexe.

5. Aux fins de la conclusion des accords visés aux paragraphes 2 et 3, le groupe spécial de négociation statue à la majorité de ses membres.

> Article 1.1 de la Directive européenne 2009/38/CE du 06 mai 2009

La présente directive a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire.