

ACCORD SUR LA COMPOSITION, LE FONCTIONNEMENT, LE PÉRIMÈTRE ET LA
RÉPARTITION DES SIÈGES DU COMITÉ DE GROUPE VINCI

Entre

Les parties soussignées,

La C.F.E.-C.G.C. B.T.P., représentée par Gilles HAENN et Frédéric NOUGARÈDE,
La F.N.C.B. C.F.D.T., représentée par Patrick GOUDALLE et Raphaël PLANTIER,
La F.N.S.C.B.A. C.G.T., représentée par Denis BOUTINEAUD et Philippe GABORIEAU,
La Fédération Générale FO Construction, représentée par Patrick ARDOUIN et Éric POPINET,

Tous dûment habilités par leur fédération,

- d'une part -

Et

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

- d'autre part -

a été conclu ce jour l'accord suivant :

PRÉAMBULE :

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté de concevoir le Comité de Groupe comme une instance destinée à assurer un dialogue social durable et de qualité tout en respectant le fonctionnement décentralisé propre au groupe VINCI. Ce Comité constitue un lieu d'information, de réflexion et d'échanges entre la Direction et les représentants du personnel sur la stratégie, la politique sociale, environnementale et économique du Groupe.

Dans la droite ligne de l'accord en faveur du dialogue social du 11 avril 2023, et conformément au principe de subsidiarité, le Comité de Groupe ne se substitue pas aux instances propres à chaque entité du Groupe et à chaque Pôle qui conservent l'intégralité de leurs missions et attributions.

TITRE I - PÉRIMÈTRE DU GROUPE ET CHAMP D'APPLICATION DU COMITÉ DE GROUPE

Le groupe VINCI est constitué de la société VINCI et de toutes ses filiales ou sous-filiales françaises contrôlées ou dominées par elle, conformément à l'article L. 2331-1 du Code du Travail. La liste des sociétés entrant dans ce champ d'application au 31 décembre 2022 est annexée au présent accord (annexe 1).

Le Comité de Groupe VINCI est constitué de représentants des entreprises composant le périmètre du Groupe qui sont dotées d'un Comité Social et Économique. La liste des sociétés entrant dans ce champ d'application au 31 décembre 2022 est annexée au présent accord (annexe 2).

TITRE II - COMPOSITION DU COMITÉ DE GROUPE

Article 1 - 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 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 2 - La représentation du personnel

2.1 Composition

Le Comité de Groupe est composé de 30 représentants du personnel titulaires désignés par les organisations syndicales représentées au niveau du Groupe, parmi leurs élus (titulaires ou suppléants) au sein des Comités Sociaux et Économiques des entreprises du Groupe définies au Titre I.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2333-4 du Code du travail, les sièges au Comité de Groupe sont répartis entre les organisations syndicales représentées au niveau du Groupe proportionnellement au nombre d'élus que celles-ci comptent au sein de chaque collège électoral, selon la règle de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

La répartition des sièges au sein du Comité de Groupe est établie à partir des résultats des dernières élections des Comités Sociaux et Économiques des entreprises françaises du Groupe tels qu'ils sont connus et consolidés au 31 décembre 2022.

Les collèges électoraux retenus pour la répartition des sièges au Comité de Groupe sont les suivants :

- 1^{er} collège : ouvriers et employés,
- 2^{ème} collège : techniciens et agents de maîtrise,
- 3^{ème} collège : cadres.

L'attribution des sièges par organisation syndicale et par collège ainsi que les modalités de calcul figurent en annexe 3 du présent accord.

Chaque organisation syndicale représentée au Comité de Groupe pourra, par ailleurs, parmi leurs élus (titulaires ou suppléants) au sein des Comités Sociaux et Économiques des entreprises du Groupe, désigner des remplaçants. Leur nombre est, au plus, égal à la moitié des représentants titulaires qu'elle aura désignés, arrondi à l'entier supérieur. Ces désignations devront respecter, dans toute la mesure du possible, la représentation de chacun des collèges.

Les parties souhaitent rappeler le principe selon lequel la désignation des membres du Comité de Groupe constitue une prérogative exclusive des organisations syndicales qui demeurent libres de la composition de leur délégation.

Toutefois, dans le cadre de ces désignations, les organisations syndicales représentées au niveau du Groupe veillent à assurer une représentation équilibrée reflétant la diversité des activités et des implantations géographiques du Groupe. En outre, elles favorisent une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de l'instance, à l'image du Groupe.

Ces désignations sont adressées, par les organisations syndicales, à la Direction des Ressources Humaines du Groupe par tout moyen et préciseront les nom, prénom, la catégorie socio-professionnelle, le mandat occupé au sein du Groupe et la société d'appartenance des personnes désignées.

2.2 Remplacement temporaire et définitif des membres

En cas d'empêchement ponctuel du membre titulaire pour assister à une réunion plénière, le représentant syndical ou le secrétaire-adjoint de l'organisation syndicale concernée désignera, parmi les membres remplaçants, le membre qui assurera l'intérim. Cette désignation devra être portée préalablement à la connaissance de la Direction dans les meilleurs délais.

Le mandat de membre (titulaire ou remplaçant) au Comité de Groupe prend fin dans les seules situations suivantes :

- sortie des effectifs du Groupe,
- perte du mandat au CSE,
- démission claire et non-équivoque du mandat au sein du Comité de Groupe,
- sortie de l'entreprise d'appartenance du salarié du périmètre du Groupe.

Dans ces cas, il appartiendra à l'organisation syndicale qui a procédé à la désignation initiale d'en informer la Direction et de désigner un nouveau membre pour la durée du mandat restant à courir.

2.3 Désignations en cours de mandat

Sous réserve du respect des dispositions relatives à la durée minimale des mandats de 2 ans, chaque organisation syndicale pourra, à tout moment, décider du remplacement d'un membre titulaire ou remplaçant désigné, et ce, pour la durée du mandat restant à courir.

Article 3 – La représentation syndicale

Chaque organisation syndicale représentée au Comité de Groupe désigne un représentant syndical parmi les salariés disposant d'un mandat électif ou syndical dans une des sociétés composant le Groupe.

Les représentants syndicaux sont membres du Comité de Groupe. Ils assistent, avec voix consultative, à ses réunions préparatoires et plénières ainsi qu'aux réunions de Bureau.

Le représentant syndical est l'interlocuteur privilégié de la Direction dans les relations avec l'organisation syndicale qu'il représente. À ce titre, il a notamment pour mission :

- d'exprimer fidèlement les positions et revendications de son organisation et d'en être le porte-parole au sein du Groupe,
- de coordonner et d'animer la délégation de son syndicat au sein du Comité,
- de centraliser et construire les questions posées à la Direction,
- de remonter à la Direction les éventuelles difficultés constatées sur le terrain,
- d'informer la Direction lorsqu'un membre de sa délégation perd son mandat.

En cas d'empêchement ponctuel du représentant syndical pour assister à une réunion plénière, de Bureau ou à l'occasion des entretiens dirigeants, ce dernier pourra désigner un remplaçant parmi les membres du Comité de Groupe. Cette désignation devra être portée préalablement à la connaissance de la Direction.

Le mandat de représentant syndical au Comité de Groupe prend fin dans les situations suivantes :

- sortie des effectifs du Groupe,
- perte du mandat syndical ou électif dans son entreprise,
- retrait du mandat par l'organisation syndicale,
- démission claire et non-équivoque du mandat au sein du Comité de Groupe,
- sortie de l'entreprise d'appartenance du salarié du périmètre du Groupe.

Dans ces cas, il appartiendra à l'organisation syndicale qui a procédé à la désignation initiale de désigner un nouveau représentant syndical dans les meilleurs délais pour la durée du mandat restant à courir.

TITRE III – ATTRIBUTIONS DU COMITÉ DE GROUPE

Le Comité de Groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions de l'emploi, les actions éventuelles de prévention compte tenu de ces prévisions dans le Groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il est informé dans ces domaines des perspectives économiques du Groupe pour l'année à venir et dispose des comptes et du bilan consolidés du Groupe, des comptes et du bilan de la Société mère ainsi que des rapports des Commissaires aux comptes correspondants.

À l'initiative de la Direction, sur sollicitation le cas échéant du Secrétaire du Comité de Groupe, il est informé formellement avant toute décision d'importance significative concernant le périmètre, les structures juridiques ou financières du Groupe et des éventuelles conséquences sur l'emploi.

Par ailleurs, le Comité de Groupe est destinataire d'informations sur :

- les indicateurs santé-sécurité du Groupe et des Pôles (accidents du travail mortels, taux de fréquence et taux de gravité),
- les données sociales consolidées du Groupe relatives à l'évolution des effectifs, au taux d'emploi des personnes en situation de handicap, à la mixité professionnelle (taux de féminisation et résultats des index égalité professionnelle), à la pyramide des âges, à la formation et au taux d'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée,
- les données environnementales renseignées dans le reporting extra-financier du groupe VINCI.

Afin d'assurer cette mission, les parties conviennent qu'il est nécessaire de cibler, en amont, les informations que les membres du Comité de Groupe souhaitent approfondir. Dans ce cadre, et sans que cela ne soit exhaustif, les membres du Bureau identifieront ces questions et les transmettront à la Direction avant chaque réunion plénière.

TITRE IV : RÉUNIONS DU COMITÉ DE GROUPE

Article 1 – Les réunions préparatoires

Les réunions plénières sont précédées, la veille, par une réunion préparatoire se déroulant sur une journée. Les représentants du personnel titulaires, les membres remplaçants ainsi que les représentants syndicaux participent à cette réunion préparatoire et sont assistés par les experts désignés pour la mandature.

Les réunions préparatoires ont pour but :

- d'explicitier les données sociales, environnementales et économiques du Groupe,
- de recueillir le support des experts sur l'ensemble des points inscrits à l'ordre du jour,
- de préparer les échanges et permettre une coordination entre les organisations syndicales sur ces interventions.

À cette fin, le Secrétaire établit un ordre du jour contenant les séquences suivantes : interventions en présence de tous les membres, une réunion intersyndicale et une réunion par organisation syndicale.

Article 2 – Les réunions plénières

Le Comité de Groupe se réunit deux fois par an en réunion plénière ordinaire sur convocation de son Président ou de son représentant.

La première réunion (à la fin du premier semestre de chaque année) est principalement consacrée à l'examen de la situation économique et financière du Groupe, de son évolution et de ses perspectives.

La seconde réunion (à la fin du second semestre) est principalement consacrée à la politique sociale et environnementale du Groupe.

Sauf cas de remplacement, seuls les représentants du personnel titulaires et les représentants syndicaux participent à la réunion plénière.

2.1 Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions plénières est arrêté par le Président, ou son représentant, conjointement avec le Secrétaire du Comité. Il est communiqué aux membres du Comité de Groupe et aux représentants syndicaux par la Direction au moins 3 semaines avant la réunion.

L'ordre du jour de la première réunion plénière de la mandature est arrêté par le Président et le Secrétaire du Comité de Groupe de la précédente mandature.

2.2 Procès-verbal

Le compte rendu de la réunion plénière est établi entre la Direction et le Secrétaire sur la base du relevé établi par un rédacteur externe. Les procès-verbaux de réunion sont adressés aux membres du Comité et approuvés lors de la réunion suivante. En cas de désaccord sur le contenu du procès-verbal, il est fait mention des positions respectives de chacune des délégations.

TITRE V – BUREAU DU COMITÉ DE GROUPE

Article 1 – Composition du Bureau

Compte tenu de la répartition des sièges du Comité de Groupe présentée en annexe 3, le Bureau du Comité de Groupe est composé :

- d'un Secrétaire, élu, pour la durée de la mandature, par et parmi l'ensemble des représentants du personnel titulaires à la majorité des voix exprimées,
- de 4 secrétaires-adjoints (un par organisation syndicale n'ayant pas obtenu le poste de Secrétaire) élus, pour la durée de la mandature, par et parmi les seuls membres titulaires de leur organisation syndicale à la majorité des voix exprimées.

Ces élections sont organisées lors de la première réunion préparatoire de la mandature. En cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, le candidat le plus âgé sera désigné.

Les résultats de ces élections sont communiqués à la Direction à l'occasion de la première réunion plénière.

Les mandats de Secrétaire et de secrétaires-adjoints prennent fin dans les seules situations suivantes :

- sortie des effectifs du Groupe,
- démission claire et non-équivoque du poste de Secrétaire ou secrétaire-adjoint,
- perte du mandat de représentant du personnel dans son entreprise,
- sortie du périmètre du Groupe de l'entreprise d'appartenance du salarié.

Dans pareille hypothèse, le Secrétaire est temporairement remplacé par l'un des secrétaires-adjoints désigné en Bureau jusqu'à l'organisation d'un nouveau vote lors de la réunion qui suit directement l'évènement à l'origine de la fin du mandat.

S'agissant des secrétaires-adjoints, le poste reste vacant jusqu'à l'organisation d'un nouveau vote des membres titulaires de l'organisation syndicale concernée et information de 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 et la préparation des plénières jusqu'à la mise en place du nouveau Bureau.

Article 2 – Attributions du Bureau

Sans se substituer aux compétences du Comité de Groupe, le Bureau fait le lien entre les membres du Comité et la Direction du groupe VINCI. À ce titre, il est chargé, entre autres :

- de préparer les réunions du Comité, d'élaborer l'ordre du jour et le programme des réunions plénières et formations,
- de prendre attache avec la Direction sur les sujets relevant de sa compétence,
- de l'administration du Comité de Groupe entre les réunions annuelles.

En lien avec les autres membres du Bureau, le Secrétaire du Comité de Groupe a notamment pour mission :

- d'établir l'ordre du jour des Bureaux et des réunions plénières, conjointement avec la Direction,
- d'organiser et d'animer les réunions préparatoires du Comité,
- de s'assurer du bon déroulé des plénières (préparation des questions, répartition de la parole...),
- d'être l'interlocuteur privilégié de la Direction dans le cadre de ses missions au Comité de Groupe,

- d'assurer la bonne communication des informations entre les parties prenantes du Comité,
- de faire valider et transmettre les procès-verbaux des réunions (plénières et Bureaux) à l'ensemble des membres du Comité de Groupe,
- de suivre le bon déroulement des expertises décidées par le Comité.

Les secrétaires-adjoints du Comité ont notamment pour mission :

- de remplacer le Secrétaire en cas d'absence ponctuelle (sur désignation du Bureau),
- d'assister le Secrétaire dans l'organisation des réunions du Bureau ainsi que des réunions préparatoires et plénières,
- d'être l'interlocuteur de la Direction sur les besoins liés à l'organisation des réunions : transmission, en amont et dans les meilleurs délais, des informations concernant la présence des membres, leurs besoins logistiques (déplacements, nuitées...),
- de transmettre les informations reçues en Bureau aux membres de leur organisation,
- de s'assurer que les membres de leur organisation syndicale ont reçu, pour prise de connaissance, les documents transmis en amont des réunions.

Afin de garantir une continuité des travaux et de l'information, les parties conviennent que, dans les premiers mois suivant la nouvelle mandature, des échanges réguliers pourront s'effectuer entre les membres de la mandature précédente et leurs successeurs. Cette passation sera formalisée notamment via la participation des membres du Bureau de la mandature précédente non-reconduits à la journée d'intégration.

Article 3 – Réunions du Bureau

Le Bureau du Comité de Groupe se réunit autant que de besoin, et notamment dans les 15 jours précédant les 2 réunions plénières et à l'occasion de la formation mentionnée à l'article 5 du Titre IV, et, sauf décision contraire du Bureau, en présence des experts mandatés par le Comité.

Les ordres du jour des Bureaux sont préparés à l'initiative du Secrétaire qui les transmet aux autres membres et à la Direction dans un délai de 15 jours précédant la réunion.

À chacune de ces réunions, la Direction présente les dernières données concernant les accidents mortels (nombre, date de survenance, statut du salarié, Pôle d'appartenance, causes et circonstances).

Chaque Bureau donnera lieu à un compte rendu synthétique, proposé par le Secrétaire, validé par le Bureau et transmis à l'ensemble des membres.

Les parties rappellent que, dans la mesure où cela facilite un échange direct entre les membres, la priorité doit être donnée à la tenue de réunions en présentiel.

À la demande du Bureau, et dans les hypothèses où certaines contraintes, telles que l'éloignement géographique ou des circonstances exceptionnelles, rendent difficile voire impossible la tenue de réunions physiques, des réunions à distance ou hybrides (via audioconférence ou visioconférence notamment) pourront être organisées afin d'assurer un dialogue social régulier et durable.

TITRE VI – MOYENS DU COMITÉ DE GROUPE

Article 1- Temps passé en réunions

Le temps passé en réunions plénières, préparatoires, de Bureau ou à l'initiative de l'employeur ainsi que les déplacements que cela implique est rémunéré comme temps de travail effectif pour les membres du Comité de Groupe et n'est pas décompté des contingents annuels visés ci-dessous.

Article 2 – Crédits d'heures des membres

Les membres du Comité disposent de crédits d'heures annuels spécifiques à la réalisation des missions que le présent accord leur confie ainsi qu'à la préparation des réunions de l'instance.

À ce titre :

- le Secrétaire du Comité de Groupe dispose d'un crédit de 600 heures par an,
- les secrétaires-adjoints disposent de 300 heures par an,
- les représentants syndicaux désignés au Comité de Groupe disposent d'un crédit de 300 heures par an,
- les autres représentants du personnel titulaires non-membres du Bureau disposent d'un crédit de 150 heures par an.

Ces contingents annuels d'heures de délégation sont liés à la fonction et proratisés lors d'un début de mandat en cours d'année ou en cas de remplacement définitif du membre au cours de l'année. Dans ce dernier cas, cette proratisation doit s'effectuer en fonction du nombre de mois de mandature déjà effectués dans l'année civile par le membre sortant et non en fonction du nombre d'heures déjà utilisées par celui-ci depuis le début de l'année.

À titre indicatif, il est rappelé que l'accord en faveur du dialogue social au sein du groupe VINCI du 11 avril 2023 prévoit la recommandation suivante : pour les représentants du personnel exerçant un mandat au sein du Comité de Groupe, 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.

L'émargement établi par la Direction fera office de justificatif de la présence des membres aux réunions auprès des Pôles/entités employeuses.

Article 3 – Moyens matériels

VINCI met à la disposition des membres du Comité de Groupe un local permettant notamment la tenue des réunions du Bureau avec les moyens bureautiques adéquats (ordinateur, imprimante) pour l'accomplissement de leur mandat, et les moyens de communication appropriés (téléphone, connexion intranet et internet). Ce local comprend notamment une armoire fermée à clefs.

Par ailleurs, chaque membre du Comité de Groupe dispose d'une adresse e-mail professionnelle, d'un ID Groupe ainsi que d'un accès à l'intranet VINCI.

En outre, les membres du Bureau du Comité de Groupe VINCI sont destinataires par courriel des communiqués de presse de VINCI.

À titre expérimental, les parties conviennent de la création d'une plateforme collaborative (type Sharepoint) développée par la Direction, en lien avec le Bureau, afin de faciliter les échanges, la transmission des besoins logistiques (inscription aux réunions, communication des absences, demandes de déplacement...) et partager avec les membres du Comité de Groupe les ordres du jour et comptes rendus des réunions plénières et de Bureau dans le but de fluidifier les échanges.

Article 4 – Journée d'intégration

Afin de permettre une meilleure connaissance du Groupe et de la diversité de ses activités, une demi-journée d'intégration sera organisée pour les membres titulaires et remplaçants avant la première plénière de la mandature.

Les membres de l'ancien Bureau prendront part à cette journée et seront amenés à intervenir en lien étroit avec la Direction pour sa préparation et son animation. Ils pourront se faire accompagner, à cette fin, par les experts.

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 de Groupe VINCI (le contenu de l'accord, son rôle, ses missions, son périmètre d'intervention...).

Article 5 - Formation annuelle des membres

Afin de faciliter à tous les membres du Comité de Groupe la connaissance du Groupe, la Direction organisera une formation annuelle d'une durée de 2 jours suivant les demandes écrites et concertées des membres du Comité de Groupe transmises par le Bureau à la Direction.

Article 6 - Assistance des experts

Le Comité de Groupe est assisté par un expert-comptable de son choix, mandaté au début de la mandature par un vote à l'occasion de la première réunion. Conformément aux dispositions du Code du travail, les experts sont chargés d'assister les membres du Comité de Groupe dans le cadre de l'examen annuel des comptes.

Au-delà, ceux-ci sont missionnés pour assister les membres du Comité :

- dans l'analyse et l'appréhension des données présentées par la Direction tout en s'assurant de la bonne compréhension de chacun,
- dans la préparation des questions afférentes aux rencontres annuelles des dirigeants du Groupe en présence du Secrétaire et des représentants syndicaux,
- sur la préparation des questions posées en plénière.

Sauf position contraire de ses membres, les experts participent aux réunions de Bureau ainsi qu'aux réunions préparatoires et plénières.

Conformément aux dispositions légales, les honoraires, après accord explicite du Président ou de son représentant, sont pris en charge par VINCI. Cette prise en charge est conditionnée par le respect du principe de dépense raisonnable et justifiée.

Article 7 - Frais de fonctionnement liés aux réunions du Comité de Groupe

Seuls les frais de fonctionnement liés aux réunions régulières du Bureau du Comité de Groupe, aux réunions préparatoires et aux plénières organisées à l'initiative de la Direction ou avec l'accord de celle-ci, et ci-après énumérés de manière exhaustive, sont à la charge du Groupe VINCI :

- les frais de déplacement qui devront systématiquement privilégier, sauf impossibilité manifeste, le recours aux transports en commun afin de garantir la sécurité des membres et dans une démarche environnementale,

- les frais de restauration,
- les frais d'hébergement, dans la stricte limite des besoins liés à la tenue des réunions.

La prise en charge de ces dépenses est soumise à la présentation de justificatifs via l'utilisation d'une procédure de traitement des notes de frais (cf. modèle en annexe 4 au présent accord) et conditionnée par un principe de dépense raisonnable et justifiée. À défaut, le budget confié aux organisations syndicales en vertu de l'accord sur le dialogue social du 11 avril 2023 pourra être mobilisé.

Article 8 - Droit de déplacement des membres dans les entités du Groupe

Les membres du Comité de Groupe peuvent se rendre dans les entreprises du périmètre du Groupe après en avoir informé la Direction de l'entreprise concernée.

TITRE VII - DURÉE DU MANDAT

La durée des mandats des membres du Comité de Groupe suit celle du présent accord, soit une durée de 4 ans.

TITRE VIII - DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu à durée déterminée, pour la durée des mandats des membres du Comité de Groupe courant à compter du 11 mai 2023.

Les parties s'engagent à négocier les modalités éventuelles d'adaptation du présent accord en cas de modifications importantes du périmètre du Groupe et, à défaut, au minimum 3 mois avant cette échéance.

Compte tenu, d'une part, des dispositions relatives à la durée minimale des mandats fixée à 2 ans et, d'autre part, du calendrier électoral imposé par la création des CSE, les organisations syndicales représentatives se réuniront, au plus tard, en mars 2025, pour discuter ensemble de l'éventualité d'une adaptation de la durée des mandats visant à prendre en compte les derniers résultats électoraux et aligner les mandats du Comité de Groupe sur ces échéances.

TITRE IX - SUIVI – RÉVISION – INTERPRÉTATION

Le suivi de la mise en œuvre du présent accord est effectué lors du premier Bureau du Comité de Groupe de chaque année via un point spécifique inscrit à l'ordre du jour.

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.

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 dispositions de l'accord qu'il remplace ou modifie.

En cas de divergence quant à l'interprétation de l'accord, il sera mis en place une commission composée de représentants de la Direction (au maximum 3) 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.

Cette commission doit être appréhendée comme contribuant au maintien d'un dialogue social de qualité. Celle-ci ne constitue toutefois pas un préalable à un éventuel recours contentieux.

TITRE X – DIFFUSION – DÉPÔT ET PUBLICITÉ

La Direction s'engage à ce que le présent accord 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).

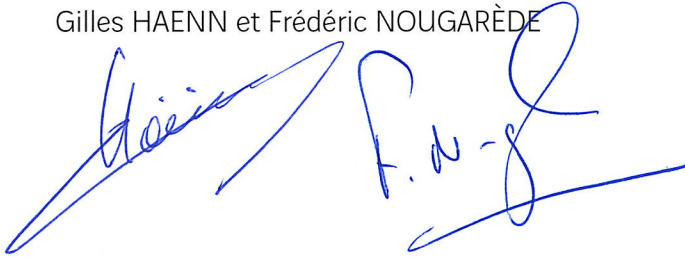
Pour faciliter son appréhension et sa bonne application, une synthèse de cet accord sera jointe.

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.

Fait à Nanterre, le 10 mai 2023

En 7 exemplaires (dont 7 exemplaires sur support papier) : chaque partie en a reçu un après signature (5 exemplaires), un exemplaire sera envoyé à la DREETS et un exemplaire au Conseil des Prud'hommes.

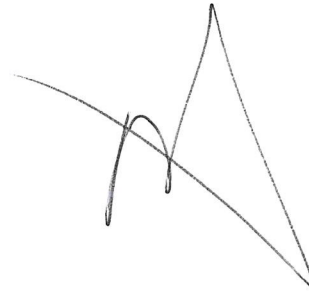
Pour la **CFE-CGC BTP**, représentée par :
Gilles HAENN et Frédéric NOUGARÈDE



Pour la Direction du groupe VINCI :
Jocelyne VASSOILLE



Pour la **FNCB CFDT**, représentée par :
Patrick GOUDALLE et Raphaël PLANTIER



Pour la **FNSCBA CGT**, représentée par :
Denis BOUTINEAUD et Philippe GABORIEAU

Pour la **Fédération Générale FO Construction**,
représentée par :
Patrick ARDOUIN et Eric POPINET





NOTE DE FRAIS AU TITRE DU FONCTIONNEMENT DU COMITE DE GROUPE

ANNEE : 2023

DU MOIS DE :

à établir en EUROS avec justificatifs de dépenses annexés

NOM/PRENOM :

SOCIETE :

DATE	THEME / MOTIF DE LA DEPENSE	HOTEL HEBERGEMENT TTC	RESTAURANT TTC	Indemnités kilométriques (0,665 euros x km)			TRANSPORT			DIVERS *		IMPUTATION
				Km	Montant	PARKING TRAIN, TAXI, AVION, RER, METRO.....	PEAGE		TTC	TVA		
							TTC	TVA				
												921001 / 212001 = 213004 =
TOTAL												

VISA DU REPRESENTANT & DATE	VISA DU DRH VINCI & DATE
	Vincent MAURICE

- AVANCE
NET A REGLER

REMARQUES :

Merci d'envoyer un relevé d'identité bancaire (RIB) officiel de votre banque au format PDF (si nouveau membre ou changement de banque)