

COMITE DE GROUPE EIFFAGE
PROCES-VERBAL DE LA REUNION
DU 15 JUIN 2023

Etaient présents :

Benoît DE RUFFRAY
 Mathias BRUGERE
 Louis-Marie TANDEAU DE MARSAC

Président Directeur Général
 Responsable juridique droit social
 Directeur des Relations Sociales

Invités :

Mathias DUROUX
 Emre ÖNGÜN

Cabinet Sogex Cube
 Cabinet Sogex Cube

Prénom	Nom	Syndicat	Collège	Etat	Filiale
Vincent	BERTIN	CFDT	1	Titulaire	EES Loire Océan
Florian	BONTEMPS	CGT	2	Suppléant	EES Val de Loire
Thierry	CHAMBON	CGT	1	Titulaire	EES Télécom Sud Est
Georges	CUELLO	CGT	1	Titulaire	Eiffage Route Grand Sud
Thierry	DECORSIER	CFE CGC	3	Titulaire	Eiffage Concessions APRR
Pascal	DESCHAMPS	CFE CGC	3	Titulaire	Eiffage Construction G&D
David	DURET	CGT	1	Titulaire	EES Infra Loire Auvergne
Nawelle	EL ABDI	CGT	2	Titulaire	Eiffage Construction Habitat IDF
Eric	ELOY	CFE-CGC	2	Titulaire	EES Indus Nord
Laurent	ENGRAND	CFDT	3	Titulaire	Eiffage GC Grands Projets
Iman	FERKOUSI	UNSA	2	Suppléant	Eiffage Génie Civil Réseau
Georges	GONZALEZ	CGT	1	Suppléant	EES Télécom Sud Est
Cédric	GRUMETZ	CFDT	1	Suppléant	EES Nord
Olivier	HERBELIN	CFDT	3	Titulaire	Eiffage Concessions APRR
Christophe	HERLUISON	FO	2	Titulaire	EES Clemessy Service
Gérald	LACOUR	CFE CGC	3	Titulaire	EES Transport Ferroviaire
Cédric	LORILLIERE	CFTC	1	Suppléant	Eiffage Génie Civil Nucléaire
Christian	LUCAS	UNSA	3	Titulaire	EES Clévia Nord
Jean-Claude	MACEDO	FO	1	Suppléant	Eiffage Construction Centre
Eric	MACHET	FO	1	Titulaire	Eiffage Route Centre Est
Adrien	MATILE	CGT	1	Suppléant	Eiffage Construction IDF
José	NABEIRO	CFTC	2	Suppléant	EES Clemessy Service
Gregory	PJOTZ	FO	2	Titulaire	Eiffage Route Nord Est

Philippe	PARIS	FO	3	Titulaire	Eiffage Route Centre Est
Laetitia	REYNAUD	CGT	1	Titulaire	EES Télécom Sud Est
Franck	ROCHE	CFDT	1	Titulaire	Eiffage Route Centre Est
Pascal	SINIGAGLIA	UNSA	3	Titulaire	EES Clemessy
Frédéric	SZYMCZAK	CFDT	1	Titulaire	Eiffage GC Grands Projets
Sébastien	TASSY	CFDT	2	Titulaire	Eiffage Route Grand Sud
Sébastien	VENET	CFDT	2	Titulaire	EES Clévia Centre Est

Absents Excusés :

Djilali	BENSAHLI	CGT	1	Titulaire	Eiffage Construction Habitat
Mohamed	BOUAOUN	CFTC	1	Titulaire	Eiffage GC Nucléaire
Stéphane	GODIN	CGT	1	Titulaire	Eiffage Route Grand Sud
Mohamed	TROUGOUTY	FO	3	Titulaire	Eiffage Construction Nord-Ouest
Sébastien	VUILLEMIN	UNSA	1	Titulaire	EES Clemessy

M. Lacour ouvre la séance à 8h30

M. Gonzalez annonce que M. Bontemps aura un peu de retard, il fera une déclaration pour la CGT à son arrivée.

1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU 2 DECEMBRE 2022

M. Lacour demande si le procès-verbal appelle des commentaires.

M. Gonzalez demande à avoir le PV original proposé à la Direction et les corrections apportées par cette dernière au document. Dans cette attente, il annonce qu'il s'abstiendra de voter.

M. de Ruffray ne comprend pas le principe d'une abstention sur un PV.

M. Gonzalez explique qu'il ne valide pas le contenu du PV parce qu'il n'a pas la rédaction des membres du bureau et la correction de la direction. Il ignore ce que cette dernière a modifié.

M. de Ruffray rappelle que le principe d'un PV est de rapporter ce qui s'est dit. Quel que soit le processus d'échanges pour produire le compte-rendu, il est demandé de statuer sur son contenu. Il précise qu'à titre personnel il n'a pas fait de modification sur ce qui lui a été proposé. Il ignore ce qui s'est passé durant le processus entre le secrétaire et la direction des ressources humaines. Il juge important de rester sur le fondement qui est d'approuver un PV, pas d'approuver le cheminement qui permet de le produire. Ceci est valable pour toutes les réunions dans tous les conseils. C'est le principe de base d'un PV de réunion. A son sens, on peut voter contre ou pour un PV, mais pas s'abstenir.

M. Gonzalez observe que l'abstention vaut contre et propose de voter contre si M. de Ruffray estime que c'est plus logique. En s'abstenant, son but était de respecter les membres du bureau qui ont rédigé le document et la direction. Il ne s'agissait pas d'une critique sur le contenu des différents échanges. N'ayant pas la continuité du processus, il souhaitait s'abstenir.

M. Tandeau De Marsac précise que les ajustements de la direction ont toujours été des modifications de forme, qui ne dénaturent jamais le fond et cela ne changera pas.

M. Lacour invite les membres du comité de Groupe à se prononcer.

Le procès-verbal de la réunion du 2 décembre 2022 est adopté à la majorité.

2. PRESENTATION DE L'ACTIVITE ET DES RESULTATS DU GROUPE POUR L'ANNEE 2022

M. Ongün explique que sa présentation sera la plus synthétique possible dans la mesure où de nombreux échanges ont eu lieu lors de la réunion préparatoire qui s'est tenue la veille.

L'évolution de l'actionnariat à fin 2022 est présentée avec une légère augmentation de la part de l'actionnariat salarié qui est passé au-dessus de 19 % du capital fin 2022 et représente 29.6 % des droits de vote.

Les montants souscrits par les salariés pour l'augmentation de capital en 2022 s'élevaient à 185.5 M€ avec un peu moins de 2 M€ d'actions nouvelles émises et 73.3 % des salariés du Groupe éligibles à l'actionnariat salarié ont souscrit. Au printemps 2023, le montant souscrit a progressé pour s'établir à 212 M€ et 71.9 % des salariés éligibles à l'actionnariat ont souscrit.

Il n'y a pas eu de changement majeur dans l'architecture opérationnelle du groupe. Ces chiffres seront abordés un peu plus en détail plus tard. Eiffage se hisse à la quatrième place européenne en termes de chiffre d'affaires et d'effectifs en Europe.

Les croissances externes ont été abordées en plénière lors de la précédente réunion du comité de groupe. Les négociations relatives à Snef Telecom ont débuté en mai 2022. La société a intégré en 2023 les systèmes d'information du Groupe (Operis) et est devenue EES Réseau mobile en 2023.

Les autres croissances externes en 2022 sont Hydrotec Services, SRTC, Sotecflu durant le premier semestre 2022, et Laplagne Fluid'industrie en octobre 2022 pour la branche EES, société basée en Gironde qui compte 12 salariés. Au mois de décembre 2022, toujours pour EES, il y a eu acquisition des sociétés Bourgeot et Montelec avec respectivement 37 et 47 salariés, situées à Nevers et dans le Sud de la France.

L'acquisition du groupe Sun'R fin 2022 présente la particularité d'intervenir dans la branche Concessions. Celui-ci emploie une centaine de personnes et intervient dans le secteur du photovoltaïque et de l'agrivoltaïsme.

Il y a également chez EES un projet d'acquisition d'un Groupe composé de plusieurs sociétés en Normandie employant 170 salariés dans le marché du tertiaire et de l'industrie (signature prévue fin juin 2023).

Hors de France, il y a eu acquisition de Ciel Electricité en Suisse pour la branche EES et continuation des croissances externes aux Pays-Bas avec Harwig, acquise par Kropman, et la société hollandaise Eltra. En Allemagne, il y a eu acquisition de Berkowitz, qui emploie 40 personnes, par Eiffage Infra-Hochbau. Eiffage Infrastructures a acquis Momsteel au Portugal, qui emploie plus de 100 salariés. En décembre 2022, la croissance externe de la branche EES se poursuit en Suisse avec GSI et Homeswiss Controles. Début 2023, les croissances externes concernent également la branche EES avec l'achat par EES Benelux de Pulsar Consulting en Wallonie.

Il y a eu acquisition de Safety Service aux Pays-Bas et VSK avec respectivement 75 et 30 salariés. L'opération majeure en termes financiers est l'acquisition de 13.71% du capital de Getlink par le Groupe qui en devient le premier actionnaire avec un total de 18.79% du capital, pour un investissement de 1.2 Md€ financés par Eiffage sur sa trésorerie. L'acquisition de Sun'R et de trois microcentrales électriques indique la montée en force de la branche Concessions dans le secteur de l'énergie.

Par ailleurs, Nové est un contrat majeur gagné en 2022. Les opérations ont commencé en 2023 avec un partenariat avec Arcade-VYV. La filiale Nové Construction est détenue à 100 % par Eiffage. Pour les autoroutes, dans les Concessions, il y a eu mise en service de l'autoroute A79 et cession d'Aliaé à APRR. A noter, APRR est concernée par un nouveau plan d'investissement autoroutier pour un peu plus de 400 M€, entré en vigueur en janvier 2023. Contrairement au plan d'investissement autoroutier précédent, il n'a pas comme contrepartie un allongement de la concession, mais une modification de la loi tarifaire.

Points qui n'apparaissent pas dans le rapport, il faut signaler l'émergence de la marque et de la structure Ferlioz, dans la branche Concessions pour tout ce qui est opérations concernant le secteur ferroviaire, qui a connu un premier succès avec le technicentre de Villeneuve-Saint-Georges. Très récemment, il y

a également eu acquisition des parts restantes pour le viaduc de Millau à la Caisse des dépôts et consignations.

Concernant les éléments de stratégie, la présentation se concentre sur le volet bas carbone avec le rappel des objectifs 2025 de réduction de 46 % des émissions de gaz à effet de serre à horizon 2030 par rapport à 2019 qui sert d'année de référence sur les scopes 1 et 2, et moins 30 % de réduction de ces gaz pour le scope 3. Pour les émissions de gaz à effet de serre, une baisse de 6 % a été enregistrée sur une année. La taxonomie européenne fait l'objet de discussions sur un référentiel unique, permettant de qualifier et quantifier la contribution des acteurs économiques à la transition écologique. A l'échelle du groupe, 45.8 % du chiffre d'affaires sont éligibles à la taxonomie sur 2022, 16.7 % sont considérés comme alignés.

S'agissant de l'activité, 2022 est une année de croissance, en valeur faciale de 8.5 %, à périmètre comparable de 7.3 %. La croissance est de 8.2 % pour les branches travaux qui s'étagent entre la Construction pour un peu plus de 6 % et Energie Systèmes qui maintient une dynamique forte avec +12 % en 2022, les Concessions connaissent également une croissance à 10 %, bénéficiant de la continuité de la reprise du trafic dans les autoroutes et les aéroports.

Le taux de sous-traitance se situe à 26.4 % et représente 5.5 Md€ au global sur l'ensemble du groupe. Le taux de sous-traitance par branche et par activité progresse pour l'ensemble des branches au global. Au niveau France, un léger recul est constaté pour la Construction tandis que la branche Infrastructures est en hausse.

Le carnet de commandes ne s'est jamais aussi bien porté. Au 1^{er} janvier 2023, il se situe à 18.5 Md€ en croissance de 13.5 %, ce qui représente 13 mois d'activité.

Pour réaliser cette activité, l'effectif connaît une croissance à l'échelle mondiale, ou à l'échelle française avec presque 2 % de l'augmentation de l'effectif au 31/12. La branche Infrastructures est la seule branche où une diminution de l'effectif est constatée en 2022. La croissance de l'effectif hors changement de périmètre est de 1.770 personnes au 31/12/22. Le taux d'intérim augmente en France, il est de 12.7 % au global. L'augmentation concerne essentiellement la branche Energie Systèmes avec un taux élevé (14.8 %) par rapport à la période, y compris pré-Covid. Les embauches sont en hausse en lien avec la croissance de l'effectif, +10 % en 2022, soit 7.453 embauches en 2022.

Sur les éléments de rémunération variable, le cumul de l'intéressement et de la participation progresse de 17.5 % en 2022, après un recul en 2020. Cette progression est relativement forte en pourcentage pour les branches Construction et Infrastructures en 2022.

Concernant les résultats, le résultat opérationnel courant (ROC) n'a jamais été aussi élevé en volume en 2022, il se situe à un peu plus de 2.2 Md€. Le taux n'atteint pas les valeurs observées pour la période 2016-2017, mais reste proche de 11 % en 2022. Le ROC progresse pour l'ensemble des branches travaux de 10 %. Energie Systèmes affiche une croissance de presque 14 %, les Concessions 17 %.

Le taux de résultat opérationnel est de quasiment 11 %. Il est rappelé que l'on ne peut pas aborder ce taux de la même manière pour les Concessions ou les Travaux. Celui des Travaux est de 3.8 %, en progression notable avec Energie Systèmes qui dépasse le seuil de 5 %.

Pour alimenter des échanges et questionnements sur les situations les plus difficiles, un rappel des filiales en perte en 2022 a été fait où l'on retrouve notamment Eiffage Suisse, EES Telecom Sud Est et Eiffage Infra-Sud GmbH.

Le résultat net consolidé se situe à 1.4 Md€ à fin 2022. Retraité de la part des intérêts minoritaires, il se situe à 896 M€ en croissance de 15 % par rapport à l'exercice précédent. Il s'agit d'un résultat net particulièrement élevé, le plus élevé enregistré par Eiffage.

La trésorerie est en très léger repli d'une centaine de millions à 4.6 M€. Les 1.2 Md€ d'investissements pour l'acquisition des parts de Getlink impactent la trésorerie. Les dividendes générés sont de 3.6 € par action nette pour un montant au titre de l'exercice 2022 de 353 M€, en augmentation de 16 %. La trésorerie du Groupe est de 4.6 Md€. Eiffage dispose d'une liquidité de 4.7 M€, dont 2.7 Md€ de disponibilités et 2 Md€ de crédit bancaire au 31/12/22. Pour conclure, la situation financière du Groupe ne présente toujours aucun élément inquiétant, bien au contraire.

M. Lacour demande s'il y a des commentaires.

3. SITUATION FINANCIERE ET ECONOMIQUE DU GROUPE : ACTIVITE ET CARNET DE COMMANDES PAR BRANCHE, GRANDS CHANTIERS EN COURS, POINT SUR LES PRINCIPAUX APPELS D'OFFRES ET SUR LES PPP, PERSPECTIVES 2023

M. de Ruffray déclare que les tendances décrites sur 2022 restent les mêmes début 2023, tout en étant amplifiées. Il est important d'aborder ces notions métier par métier puisque leurs dynamiques diffèrent, même si la dynamique du Groupe reste très bonne au global avec toujours beaucoup d'activité commerciale, beaucoup de commandes et de remises d'offres. Au global, il n'y a pas de modification majeure par rapport aux éléments de fin 2022. En revanche, les tendances s'accroissent dans les différents métiers. Les bonnes s'accroissent en mieux et les mauvaises en moins bien.

Dans la branche Construction, globalement il y a deux métiers liés à l'immobilier, qui sont l'aménagement immobilier et la promotion immobilière. Un ralentissement assez fort dans l'immobilier avait été évoqué en décembre dernier, il s'agit d'un sujet qui fait parler de lui tous les jours dans la presse. M. de Ruffray indique qu'il estime que c'est une zone d'excessive sensibilité parce que l'immobilier comprend le logement, avec tous les impacts du problème du logement d'un point de vue social. En 2018, 2019, la dynamique de l'immobilier était excessivement forte. Les taux d'intérêt étaient très bas. Il y avait beaucoup de projets qui se vendaient vite et bien. Puis, il y a eu la période Covid avec la problématique des élections municipales à mener. Pendant six mois, il a été difficile de faire des élections. Les permis de construire n'ont pas été instruits. Les dossiers qui intéressent le routier n'ont pas été instruits non plus. L'exécutif s'est occupé des gens et des problèmes liés à la crise sanitaire. Au sortir de la crise sanitaire, il y avait enfin des élus. Puis, il a fallu du temps pour finir le processus d'élection au sein des collectivités locales. De plus en plus le pouvoir administratif est dans les communautés de communes plutôt que réellement dans les communes. Derrière il y a eu un mouvement massif, notamment dans le secteur administratif, sur le télétravail qui a créé pas mal de problèmes. Certaines personnes ont débuté le travail dans des administrations locales sans même être équipées au niveau informatique. Les gens avaient l'habitude de passer les dossiers de manière très physique, de le discuter beaucoup entre eux. Tout cela a pris du temps et quasiment un an a été perdu. Or, quand il y a un trou d'un an dans les processus administratifs, même si les politiques disent que les choses vont s'accroître, cela n'arrive jamais. Cette année perdue reste perdue. Il y a eu ensuite la guerre en Ukraine qui a été un accélérateur de l'inflation, notamment des coûts de travaux. En France, le promoteur immobilier qui achète un terrain est confronté à un processus administratif qui dure couramment 4, 5 ou 6 ans. Lorsque les travaux sont mis à jour, leur coût est beaucoup plus haut qu'avant la crise à cause de l'inflation. Un certain nombre de projets ne peuvent plus fonctionner, le promoteur n'ayant plus l'équilibre économique. Certains ont cru qu'en découpant en lots, en ne prenant plus les entreprises générales, le problème serait résolu. Certains ont pensé qu'en attendant un peu, cela irait mieux. Rien n'a changé. La hausse des taux d'intérêt est alors arrivée, qui a rendu encore plus compliquée l'accession à la propriété et le financement des projets. Il existe aujourd'hui trois raisons mécaniques qui ralentissent l'immobilier. Même si les taux d'intérêt se calment un peu, il semble improbable qu'ils redescendent à des taux aussi bas que par le passé. Il y a donc un nouvel équilibre économique avec un taux qui pourrait être à 3 ou 4 %, mais en tout cas pas entre 0 et 1 %. Même si les prix travaux et l'inflation se calment, les prix ne vont pas redescendre aux prix que l'on savait faire en 2019. Dans l'équation du promoteur immobilier, il n'y a plus qu'une seule variable qui puisse bouger puisque le pouvoir d'achat des ménages ne bouge pas, c'est le prix du foncier. Le problème est qu'ils ont acheté le foncier. Donc le processus est bloqué. Il y a 50 % de moins de réservations de logement par rapport à l'an dernier sachant qu'il y avait déjà eu 20 % en moins. Les niveaux de réservation de logement sont entre le tiers et le quart de ce qu'ils étaient. Ce n'est pas une problématique Eiffage Immobilier, mais une problématique de l'ensemble des promoteurs. La différence pour Eiffage est que le promoteur et le constructeur sont les mêmes.

Un projet ne sera pas lancé en pariant sur un prix de construction magique auquel l'entreprise ne croit pas. Forcément le bâtiment et l'immobilier sont beaucoup plus solidaires, ce qui fait que le ralentissement va plus vite parce qu'il n'y a pas de pari fait sur l'avenir. Ceux qui parient sur l'avenir auront des difficultés dans six mois. Cette situation va continuer à tasser l'immobilier. Cela ne se voit pas encore beaucoup dans les chiffres parce que les projets réservés et vendus en 2019, voire en 2020, sont en cours de construction, mais de manière inéluctable l'entreprise n'est pas en train de préparer ce qui fera la construction de demain.

Globalement tout le logement neuf est affecté. Le logement représente à peu près 40 % de l'activité dans la branche Construction. Avec 40 ou 50 % de baisse en logement neuf, en théorie le chiffre d'affaires de la branche Construction devrait baisser de 15 ou 20 %. Si l'on compte 5 % d'inflation, la

baisse devrait être comprise entre 10 et 15%. A fin mars, il y a toujours de la croissance. La bonne nouvelle face à la problématique de l'immobilier est qu'il n'y a jamais eu autant de projets de rénovation. Les bailleurs sociaux qui ne peuvent pas investir dans les projets neufs n'ayant pas d'autorisation investissent massivement dans la rénovation. Le logement représentait 60 % de neuf et 40 % de rénovation dans la branche Construction, cette année ce sera l'inverse 40 % de neuf et 60 % de rénovation. De plus en plus, la rénovation est obligée d'impliquer des directions techniques avec de multi compétences car il y a une demande sur des engagements environnementaux, des calculs beaucoup plus compliqués, forcément cela favorise les grandes entreprises capables de mobiliser des directions techniques pour appréhender ces projets. Il y a de plus en plus de projets de ce type et quelque part il n'y a pas tant d'acteurs capables de les appréhender. Ceci est l'élément stabilisateur de la branche Construction.

En parallèle, post-Covid, il y a eu des investissements massifs décidés par l'Europe et les gouvernements en Belgique, en Pologne, en Espagne, en France, qui impactent beaucoup puisqu'il y a une remontée très forte de la commande publique (prisons, hôpitaux, écoles, universités). Ces demandes rentrent dans les carnets de commande. Il est possible d'avoir une vision beaucoup plus sereine du global de la Construction parce que les fonctions support dans les différentes régions sont communes entre le métier de l'immobilier et celui du bâtiment. Le contrôle de gestion est commun, les directions techniques sont également communes puisque les promotions immobilières sont construites. Tous ces gens travaillent plus aujourd'hui pour la rénovation et la commande publique que pour l'immobilier. L'important est qu'ils aient du travail. Il faut être vigilant sur quelques directeurs de programmes, mais il y a des mobilités possibles car des recrutements sont toujours en cours. Par rapport aux grandes crises de l'immobilier, qui ont fait très mal à tous les grands groupes, la séquence est très différente puisque les risques financiers ne sont pas du tout les mêmes. A l'époque, le Groupe avait beaucoup construit et ne vendait plus tout d'un coup. En ce moment, il n'arrive pas à construire. Le même appartement se vend au moins deux fois car il y a beaucoup de désistements, parce que les frais financiers et les taux augmentent, les gens ont du mal à avoir les autorisations de leur banque. Il y a des promoteurs beaucoup plus engagés financièrement qui doivent écouler. Eiffage écoule beaucoup moins vite qu'avant mais comme il n'est pas possible de créer suffisamment de nouveaux produits, pour l'instant l'idée est de ne pas sacrifier le prix des actifs. Ils sont tellement peu nombreux que même s'ils sont écoulés plus lentement, ce n'est pas grave.

La Belgique marche très bien, la Pologne est bien ressortie de la crise. Il y a 5-6 % d'inflation en France contre 15 % en Pologne. La vitesse de l'inflation en Pologne est colossale. Cela a bloqué tous les projets immobiliers. Entre temps ils ont été remis à jour en termes de prix et revendus. Ils redémarrent. Il y a une difficulté en Suisse parce que le marché est compliqué, il n'autorise pas l'intégration verticale. Un entrepreneur général de bâtiment n'est pas censé faire du gros œuvre ou des lots techniques, il est censé faire travailler les gens qui font du gros œuvre. En période où les prix montent beaucoup, la position d'Eiffage n'est pas très agréable. La taille a été réduite, de la promotion immobilière a démarré pour monter dans la chaîne de valeurs parce que le positionnement entre les sous-traitants qui imposent de nouveaux prix et le promoteur qui a acheté au Groupe un bâtiment n'est pas très agréable. L'idéal serait de faire de la verticalité et de faire le gros œuvre ou certains corps d'état, mais on ne peut imposer sur un marché un comportement qui ne correspond pas à ce marché. Eiffage n'a pas de filiale qui ne fait que du gros œuvre, ce que certains concurrents ont.

Le carnet de commandes est stable. L'activité sera stable. C'est une excellente nouvelle compte tenu de la situation de l'immobilier. La cerise sur le gâteau est le projet Nové. M. de Ruffray explique qu'il lui a fallu beaucoup d'énergie pour lancer le Groupe dans cette aventure, dont il était convaincu qu'elle allait faire du bien à terme à Eiffage Construction, parce qu'elle décroïsonne les régions et parce qu'avec les Concessions, il était possible de mener le projet. Dans les sept ans à venir, Eiffage devra construire 3000 logements neufs, rénover 8000 bâtiments, ce qui va représenter 1.4 Md€ de chiffre d'affaires sur 7 ans. A l'heure où le logement a un peu de difficulté, c'est plus qu'une bouée de sauvetage d'autant plus que ce projet irrigue l'ensemble des territoires français. Le contrat comprend y compris trois logements en Corse.

Concernant la branche Infrastructures, il y a là aussi des dynamiques très différentes. Il y a eu une montée de la sous-traitance. Il faut savoir qu'Eiffage fait de plus en plus de projets industriels. Lorsque l'entreprise achète de la charpente métallique au Portugal, faite par Momsteel c'est de la sous-traitance. Maintenant que la société a été rachetée, cela n'en est plus. Il y a une part intrinsèque du métal, notamment en France, sur laquelle Eiffage est ensemblier, fait de l'ingénierie et de la supervision, mais achète beaucoup. Cela doit avoir un impact significatif en 2022 sur le taux de sous-traitance de la branche Infrastructures. C'est pour cela que le choix a été fait de se renforcer en intégrant verticalement Momsteel. Le métal est porté par la rénovation des ouvrages d'art et des bâtiments, notamment en

Allemagne, sur des villes entières ou deux ponts sur le Rhin. Eiffage rénove actuellement l'un de ces ponts, si le livreur se trompe de rive, il est obligé de faire 250 km pour traverser car les ponts les plus proches sont dégradés et interdits au trafic poids lourds. Ce sont des ouvrages qui ont beaucoup été rénovés après la guerre à cause des bombardements, qui ont tous 60 ou 70 ans et n'ont pas forcément été bien maintenus. Elles ne sont plus que 2 ou 3 entreprises en Allemagne à faire ce genre de rénovation, dont la filiale d'Eiffage.

En France, Eiffage est actif sur les investissements industriels du type STMicroelectronics, la Gigafactory, inaugurée il y a 15 jours, qui amène pas mal d'activité. 70 % de l'activité d'Eiffage Métal a trait à l'éolien off-shore pour lequel Eiffage fait tout en propre, qui est une activité très importante. Il y a une visibilité très forte sur le métal pour les années à venir.

Concernant la Route, le comportement des collectivités locales inquiétait fortement avec la pandémie et la question des autorisations administratives. Force est de constater que les carnets de commandes se tiennent. Il n'y a pas vraiment de croissance. Les chiffres montrent une croissance à fin mars, mais si l'on retire la partie inflation de la croissance parce que le bitume a beaucoup augmenté, le nombre d'heures, de matériels ou de personnes des équipes nécessaires est en très légère diminution. Dans ce domaine, il faut être de plus en plus des aménageurs urbains et, quand on fait de l'aménagement urbain, certaines activités ne sont pas faites en propre alors qu'historiquement les routiers font 100 % en propre sur du traditionnel. Il y a un peu plus de sous-traitance dans la route pour certains éléments de bordures ou de pavements ou parce qu'il faut planter des arbres. La question se pose de faire ou pas une croissance sur le paysager parce que cette part est de plus en plus importante. Cela fait partie des réflexions pour améliorer la vision générale de l'évolution du métier de routier. Là aussi finalement les collectivités locales en France sont plutôt en bonne santé financière. Pour l'instant, en tout cas, la dynamique est toujours présente. La tendance générale est aux bus à haut niveau de service, aux transports en sites propres et aux pistes cyclables, thématiques sur lesquelles Eiffage est très présent et qui vont continuer de porter l'entreprise.

Concernant le génie civil, il y a une légère baisse des effectifs liée aux contrats à durée de chantier sur les chantiers du Grand Paris. Il s'agit d'une phase entre deux. Les dix machines ont fini de creuser. Depuis, Lyon-Turin a été sécurisé mais, pour d'autres raisons qui ne dépendent pas d'Eiffage, le projet démarre plus lentement qu'espéré. Les puits d'Avrieux sur lesquels Eiffage a perdu contre Vinci ont pris pas mal de retard, ils sont le point d'entrée pour que le propre chantier d'Eiffage démarre. Il y a des effets indirects qui font qu'Eiffage monte en puissance moins vite sur le tunnel traditionnel. Sur le métro de Toulouse, deux lots ont été sécurisés. Les machines du Grand Paris sont en cours de transformation pour aller à Toulouse. Il y a une phase d'étude et d'installation avant la grosse production. Les équipes du tunnel traditionnel sont mobilisées sur le chantier de Norvège durant la phase d'entre deux. Le client a apprécié le fait que l'organisation soit renforcée. Eiffage a concouru sur les EPR de Penly sur lesquels la décision devrait intervenir après l'été. Il s'agit d'un chantier exceptionnel dans sa taille pour lequel Eiffage a fait le choix d'être seul. Les deux concurrents d'Eiffage se sont mis ensemble. En parallèle, les offres sur 2 des 4 grands lots à venir du Grand Paris ont été remises. Ces quatre lots seront décidés avant la fin de l'année. Le lot sur Nanterre est en cours de décision. Un deuxième dans le Sud Est sera décidé en septembre, les deux autres un peu plus tard. Globalement, à moyen-long terme, la visibilité du génie civil est énorme. A très court terme, l'entreprise gère l'entre deux. C'est le propre des grands chantiers et de leur cyclicité. Le génie civil en région a très bien tiré son épingle du jeu en association avec les autres branches du Groupe pour se positionner sur des data centers ou sur des sites industriels. Bon an mal an cela fait de l'activité non négligeable pour les équipes. Parfois il a été difficile de mobiliser suffisamment de compagnons, ce sont des compagnons d'Eiffage Construction qui sont allés sur des chantiers d'Eiffage GC et vice versa, prouvant qu'il y a des améliorations sur ce genre de dynamique des ressources humaines.

Dernier métier côté travaux, sur la branche Energie Système, le taux d'intérim monte, lié au fait que les embauches ne vont pas assez vite et ne sont pas suffisantes. La demande est très forte et va probablement durer dix ans parce que, quand on parle digitalisation, la branche Energie Système est présente, elle l'est aussi quand on parle de souveraineté énergétique, de souveraineté industrielle, de rénovation, d'économie d'énergie. Accessoirement, toute infrastructure nouvelle construite a un taux de lots techniques beaucoup plus important qu'il y a cinq ans ou dix ans. Même pour une prison, les lots techniques sont plus importants en parts qu'ils ne l'étaient. Il y a tout un sujet de ressources humaines et de ne pas prendre l'affaire de trop haut. Les clients poussent à avoir de plus en plus de gros chantiers. Eiffage fait partie des acteurs qui acceptent un nombre de chantiers important, un peu plus important que d'autres. Il faut être vigilant car ce sont toujours des sujets complexes, difficiles à bien gérer. En

tout cas, la dynamique est là. La présentation l'a montré, la branche va bien, elle est donc plus attractive. Il est possible d'avoir plus de croissance externe tant en France qu'en Europe. Il n'y a pas de raison que cela cesse, l'idée serait de l'amplifier puisque le Groupe a les moyens d'accélérer ce renforcement. La France est de loin le pays le plus concentré. Les capacités de croissance externe dans les autres pays importants du Groupe (Espagne, Allemagne, Belgique, Hollande) sont énormes par rapport au niveau français. Il y a quatre acteurs qui font plus de 3 Md€ en France sur ces métiers, en Allemagne les deux plus gros font 2 Md€, le troisième fait 500 M€, alors que le marché allemand est estimé à plus de 50 % plus important que le marché français. Le marché se développe aussi plus vite que l'on n'arrive à le concentrer. Il n'y a pas de sujet d'anti-concurrence et pas de raison de ne pas pouvoir continuer d'avancer.

Côté Concessions, il n'y a pas de sujet particuliers sur les autoroutes. Les trafics restent robustes. Il n'y a pas de sensation de baisse de l'activité économique pour l'instant, y compris dans le trafic poids lourds, même si cela reste un indicateur avancé de ce qui peut se passer. Le plan d'investissement de 410 M€ a été signé qui va générer des travaux importants. Eiffage va reprendre les 17 km avant la barrière de Fleury sur l'A6 pour plus de 200 M€ de travaux, ce qui fera des appels d'offres travaux pour les équipes. Dans le même temps, le Groupe reste dans l'expectative sur un certain nombre de sorties médiatiques de ministres. Il y a toujours des aléas qui affectent la compréhension du modèle des concessions, mais aussi forcément la perception des marchés sur l'action du Groupe, et du coup aussi sur le débat pour les équipes. Il y a un vrai débat en France sur le futur de ces concessions après 2035 et 2036. Le ministre des Transports est convaincu qu'il faut remettre en concession sur des durées plus courtes. Cela dépendra des investissements qui seront demandés puisqu'il faudra commencer à accueillir des poids lourds électriques. M. de Ruffray se dit convaincu que l'Etat, s'il remet en concession, sera ravi d'encaisser un gros chèque. Pour cela, il faudra aussi qu'il rallonge. Il reste encore un peu de temps. En même temps qu'il y avait des interrogations sur l'éventuel raccourcissement des concessions, ce qui ne semble pas possible, la seule chose que sait faire l'Etat étant de nationaliser pour intérêt général, il a été demandé à Eiffage de faire 410 M€ d'investissements supplémentaires.

Pour ceux qui entendent seulement une partie du discours, c'est compliqué à suivre. Pour ceux qui veulent en savoir plus, un des actionnaires du Groupe a posé une question à l'Assemblée générale, la réponse qui lui a été faite est sur le site, totalement publique.

Sur les autres concessions du Groupe, sur les deux aéroports, à part la navette Paris-Toulouse qui était plus dépendante des voyages d'affaires, le reste des trafics a très bien repris et sur certaines destinations le niveau de 2019 est déjà atteint. Au global, le poids de cette navette pèse plus lourd. Il y a eu quelques succès au niveau opérations portuaires. Il y a eu le contrat Nové. Eiffage est en phase de questions/réponses suite à l'appel d'offres de l'A412, pour un tronçon de 17 km en Savoie pour lequel le concessionnaire devrait être désigné d'ici la fin de l'année, et peut-être avant. Sun'R a été intégré, le but étant d'accélérer le développement des énergies renouvelables du Groupe. Ce ne sera pas forcément une activité concessions détenue à long terme, mais jusqu'à 500 Mégawatts installés, c'est ce que consomme Eiffage pour ses propres besoins. A minima, le souhait est que le Groupe ait en propre 5 à 600 Mégawatts installés, ce qui permet de se couvrir du prix de l'énergie. Cela occupera déjà les équipes pour quelques années. Dans un deuxième temps, il s'agira de regarder quel est l'intérêt final, s'il vaut mieux continuer à développer et revendre les concessions construites ou au contraire les garder.

Enfin, il y a eu des investissements sur GetLink. M. de Ruffray indique qu'il est entré au conseil d'administration de GetLink avec Madame Marie Lemarié, qui est administratrice indépendante d'Eiffage, ce qui permet de mettre en équivalence comptablement la société. On ne prendra pas en part de résultat seulement le dividende, mais sa quote-part de résultat net, ce qui sera plus visible dans les comptes. Le but est de peser sur cette infrastructure et de pouvoir lui offrir des services. Il y aura des appels d'offres certes, mais il y a un certain nombre d'équipes travaux qui ont des compétences qu'ils peuvent tout à fait amener aux équipes du tunnel. Une dernière affaire vient d'être conclue aujourd'hui. Eiffage a racheté les 49 % du viaduc de Millau qui avaient été vendus à la Caisse des dépôts et consignation. Pour rappel, celle-ci avait demandé à Eiffage l'ouverture du capital de Millau, à l'époque elle avait aidé le Groupe dans sa manœuvre pour repousser Sacyr. La Caisse des dépôts était entrée au capital d'Eiffage et, à cette époque, le directeur général de la Caisse avait demandé à Jean-François Roverato la capacité d'acheter 49 % du viaduc. C'était une demande facile à honorer quand le but était de sauver le Groupe face à l'agresseur. 15 ans plus tard, elle a souhaité ce qu'ils appellent « faire tourner leur portefeuille ». Ils sont très contents de cet investissement et sont en pleine mobilisation pour entrer au capital d'Orpea. Ils ont besoin de faire tourner les choses, entre celles qui vont bien et celles sur lesquelles c'est plus compliqué.

M. Lacour demande s'il y a des commentaires ou des questions.

M. Gonzalez remercie les experts pour le travail réalisé, mais fait état de difficultés dans la communication des documents. Il explique qu'il est difficile de les récupérer sur la plateforme utilisée pour la transmission. Une fois récupérés, ils ne sont pas forcément très lisibles puisqu'ils sont logotés des noms et prénoms des différents membres sur toute la page. Il suggère, si le Groupe souhaite nous identifier sur les documents, de mettre le nom et prénom dans un coin pour que cela n'entrave pas la bonne lecture. L'outil n'est pas efficace puisque la veille les documents n'ont pu être récupérés. Tant qu'il n'est pas conforme à une bonne utilisation, il suggère d'envoyer les documents, soit sous format papier, soit par mail. Sur le fond, dans la continuité des explications en page 5, où l'on voit comment le Groupe a été éclaté par différentes structures, son souhait serait d'avoir l'état précis des différentes sociétés. Des informations sont disponibles dans les différents documents pour les branches, mais cela oblige à aller à chaque fois sur différents supports, ce qui n'est pas très pratique. Par ailleurs, il manque le détail pour les holdings et les services généraux ou services centraux.

Sur le pôle Infrastructures, M. Cuello observe qu'il est question de sous-traitance et d'emplois nouveaux. Cela fait quelques années qu'il y a des discussions concernant ces métiers dans les instances au niveau d'Eiffage Infrastructures, mais il n'y a jamais de retour des directions sur le sujet, ni sur le développement à venir des métiers ou futurs métiers. L'activité semble se tourner plutôt vers le forestier (arbres et plantations), il n'est pas précisé comment cela sera abordé, ni les formations à venir. Il s'agit de trouver comment amener les salariés à cette activité pure qui représente une grosse part au niveau de la route. Les métiers de la bordure sont difficiles. Il y a eu quelques réunions sur ces sujets. Ils sont donnés aux sous-traitants qui pèsent énormément parce que soi-disant Eiffage ne sait pas faire. Au vu du montant de la sous-traitance, l'entreprise devrait être en capacité de monter des équipes avec tous les moyens techniques, il est possible de faire autrement qu'à la main avec des outils adaptés, et de faire un travail technique pour Eiffage.

M. de Ruffray déclare que la bordure pèse beaucoup à partir du moment où l'on rajoute sa fourniture. Aujourd'hui, elle apparaît dans les chiffres d'affaires de sous-traitance, mais elle est achetée par Eiffage. Le vrai sujet concerne les équipes de pose. En fonction des régions, il y a des entités qui se sont déjà mises à faire de la pose de bordures. C'est la preuve que c'est possible. C'est inégalement fait. Sur le paysager, c'est plus compliqué, il ne sera pas possible de le faire en partant de rien. Il faudra une croissance externe pour arriver à des compétences paysagères qu'Eiffage n'a pas, charge à l'entreprise d'être capable de développer.

M. de Ruffray rapporte qu'il était à Dijon la semaine dernière sur un projet de réhabilitation en site occupé d'Eiffage Construction, aujourd'hui les compagnons d'Eiffage Construction à Dijon font le carrelage. Cela a nécessité de la formation et de la volonté de le faire. Comme il faut rentrer dans l'intimité des gens et rester le moins longtemps possible, la seule réponse qui marche consiste à former les équipes qui ont une souplesse, une rapidité d'intervention et une compréhension du client final. Ce sont des choses qu'il faut encourager. Il est certain que, sur un certain nombre de métiers, la route en fait partie, si on veut s'intéresser uniquement aux bandeaux de noir, il y aura des lendemains difficiles. Il est absolument important d'agir de plus en plus en ensemblier global. Cela nécessite d'accompagner les évolutions et la formation des compagnons pour aller sur ces métiers « d'à-côté » qui pendant longtemps ont été vus comme moins intéressants, moins centraux. Il faut faire comprendre qu'ils sont tout aussi importants. Des endroits commencent déjà à le faire, il n'y a pas de raison de ne pas arriver à le faire de manière plus importante.

M. Cuello souligne que sa remarque portait sur l'approche des métiers nouveaux. Aujourd'hui, quand le sujet est abordé dans les directions, il n'y a jamais de réponse. A l'heure actuelle, la tendance est plutôt à réduire l'activité de la route en sachant que le noir (l'enrobé), qui est l'activité propre, se réduit au fur et à mesure. L'activité demande à avoir des métiers nouveaux, à se former, à évoluer. Ce sont des sujets souvent évoqués dans les comités centraux ou au niveau de la branche, mais difficiles à faire évoluer. Le fait d'en entendre parler dans ce comité est une bonne chose. Cela pourra permettre d'apporter la parole de la direction sur le sujet.

M. de Ruffray indique que ce point fait partie des discussions qui ont eu lieu sur les évolutions du métier de la route et les démarches à entreprendre, sur l'approche de certains métiers pour compléter les offres, dans le cadre du plan stratégique sur lequel des résultats sont attendus de la part des patrons de la route.

M. Eloy déclare qu'il y a de grands projets de réindustrialisation sur le littoral, le problème vient de ce que la branche Energie ne parvient pas à recruter assez vite les bonnes compétences. Il souhaite savoir s'il y a un plan d'actions pour recruter, former, peut-être en interne, et envisager que le métier de l'industrie revienne à son niveau. Il y a beaucoup de pertes de compétences pas seulement en France ou dans la branche Energie, cela est vrai partout.

M. de Ruffray reconnaît qu'il s'agit d'un vrai sujet. La dynamique du marché qui touche le métier de la branche ES est telle qu'il n'y a pas un acteur qui ne soit pas confronté au problème. Tout le monde est limité dans sa croissance et, si l'intérim et la sous-traitance montent trop vite, il y a une perte de qualité. S'agissant de relations clients de long terme, le fait de perdre en qualité fait courir le risque de perdre le client. Au début, quand un marché commence à progresser fortement, on se dit que ce n'est pas grave, il suffit d'aller chez le voisin, mais comme le voisin a le même problème, c'est une problématique de l'école et de l'attractivité des métiers qui a beaucoup diminué. Ce qui a été fait récemment sur l'alternance post-bac a permis d'augmenter beaucoup les recrutements. Il faut la même chose dans les écoles de production, donc encore plus tôt. Des réflexions sont en cours avec le Ministère de l'éducation sur la formation et sur l'équivalent des CAP, en autorisant enfin les entreprises à être en interaction avec la partie scolaire suffisamment tôt, pour permettre de gagner en attractivité. Il s'agit d'un point fondamental pour réussir. En parallèle, un partenariat a été fait via la fondation Eiffage avec les écoles de production, qui ont souvent du mal à investir, ce qui permet l'achat de machines outil. Le dossier est monté à la Fédération des écoles de production pour un partenariat au niveau national. Six écoles ont déjà été choisies dont une école du bois. Les équipes d'Eiffage Construction se déplaceront dans cette école qui accueille des jeunes de 14 à 18 ans. Il est dit que les métiers ne sont pas suffisamment attractifs, il y a surtout une discontinuité. Les enfants dans les écoles maternelles s'y intéressent. Il y a trente ans ils n'intéressaient que les petits garçons, maintenant il y a aussi les filles. Le problème vient de ce que 15 ans après le capital sympathie pour les métiers a été perdu. Les jeunes n'ont pas envie de travailler dehors. Il faut travailler sur la pénibilité des métiers. Le point positif est que les sujets de transition écologique intéressent beaucoup, qui sont finalement le cœur des métiers d'Eiffage. 40 % des gaz à effet de serre sont liés à la mobilité. Il faut remettre en avant les métiers d'Eiffage à l'aune de quelque chose qui intéresse de plus en plus. Ce n'est pas une problématique Eiffage, mais une problématique de la profession dans sa globalité. Il y a des besoins.

Des milliers de postes sont ouverts dans le Groupe. Ce problème doit être géré rapidement. Bien évidemment un travail est mené sur la marque employeur, surtout sur l'enracinement dans les écoles, et sur la diversification. Ce problème n'existe pas dans d'autres cultures où l'on peut trouver des patrons de filiales qui ont suivi une formation en philosophie. Ils sont de très bons patrons de filiale parce qu'ils ont suivi une formation intellectuelle, puis ils ont acquis des savoirs techniques. En France, l'habitude est de chercher le clone de celui que l'on a. On fait peur en décrivant le poste alors que si quelqu'un est intéressé, il y a tout ce qu'il faut pour former la personne dans les équipes. Cela nécessite une ouverture un peu plus large. Il y a de bons résultats avec l'insertion qui est un des plus grands vecteurs de recrutement du Groupe. Cela permet à la fois de faire du bien-être social, mais aussi du recrutement. La fondation des CREPI il y a trente ans est un plus. Il y a une tradition du Groupe dans la capacité d'accueillir les gens en recherche d'insertion professionnelle. Il faut continuer et faire beaucoup plus.

M. Eloy estime que des efforts sont à faire sur les tuteurs. L'entreprise a de très bons professionnels à qui on ne laisse pas la possibilité d'être à 100 % dans leur rôle. L'apprenti doit coller aux basques de son tuteur si l'on veut en faire un vrai technicien quel que soit le métier.

M. Paris déplore que l'entreprise ne fasse pas suffisamment de publicité. Il y a de nombreux véhicules ou camions en circulation, mais aucune publicité de recrutement n'est faite. Les jeunes dans les écoles connaissent Eiffage, mais ils ne connaissent pas tous les métiers. M. Paris se rappelle qu'étant petit, il jouait avec une toupie, une grue, cela se perd. L'entreprise utilise aujourd'hui l'informatique, il y a des drones. Il pourrait y avoir de petits véhicules télécommandés. Des efforts sont à faire en communication. Il faut avoir des autorisations pour mettre un autocollant sur les camions alors qu'il y a des choses à raconter au public, des véhicules Eiffage circulent partout. Un panneau signalant qu'Eiffage recrute pourrait être installé lorsqu'il y a un chantier, rappelant les métiers, et que filles et garçons sont les bienvenus.

M. de Ruffray souligne que la marque est un sujet qui l'occupe plus qu'on ne pense. L'avantage des réseaux sociaux est qu'il lui est possible de voir ce qui se passe dans le Groupe, notamment pas mal d'erreurs sur les marques. Certains ont oublié que le logo a changé trois fois. Dans ce cas, un rappel leur est fait par message privé. Dernièrement un véhicule électrique tout neuf a été pris devant une

borne avec juste au-dessus de lui un logo qui avait au moins trois générations de retard. Il y a eu aussi un post avec un cheval de trait recouvert d'un drapeau où il n'y avait pas d'erreur sur la charte, en revanche il était placé devant un parc matériel où le logo avait dix ans d'âge. Dans une boîte de culture américaine, si la charte est changée le vendredi, le lundi matin toutes les modifications doivent être faites. M. de Ruffray remarque que lorsqu'il fait des visites de chantier, les compagnons respectent toujours bien la charte. Parfois, on peut connaître l'ancienneté des certains cadres dans le Groupe au fait qu'ils portent le casque du jour où ils sont entrés dans l'entreprise. Ils sont les seuls à avoir des casques qui ne sont plus aux normes. Il faut alors leur dire qu'ils peuvent le garder dans le bureau en souvenir, mais pas sur leur tête quand ils vont sur le chantier.

Des discussions ont porté sur le fait d'afficher Eiffage recrute. M. de Ruffray indique qu'il n'y était pas favorable. Il est déjà très difficile de s'assurer que les engins soient tous chartés. On parle d'Eiffage parce que le Groupe est en croissance. Il est en hyper croissance de visibilité parce que l'application de la charte se fait de plus en plus strictement. En réponse à ceux qui disaient que la direction était butée et passait à côté de nombreux recrutements, il a décidé de mettre en place un site pilote avec un affichage. Un mois plus tard, pas un coup de fil n'a été enregistré, donc le dispositif ne sera pas déployé. Cela signifie que ce n'est plus la manière de recruter. Il faut passer notamment par des témoignages dans les écoles. Des travaux sont menés sur une campagne orientée sur la marque employeur, sur l'esprit de famille, qui est vraiment le sentiment qui ressort. Il faut être conscient que les choses et les attentes évoluent très vite. Il y a de plus en plus de présence sur les réseaux sociaux qui sont devenus le canal de recrutement. Longtemps l'entreprise a pensé que ce n'était pas le cas pour les compagnons, c'était une erreur. Si tout le monde respecte à la lettre la charte sur les vêtements, les véhicules, les chantiers, c'est le plus gros panneau publicitaire qui puisse exister, il est gratuit et beaucoup plus impactant. Cela nécessite que le chantier, l'engin ou la voiture soit propre. Le choix a été fait que la marque s'arrête au premier niveau des métiers (Eiffage Energie Systèmes, Eiffage Génie Civil, Eiffage Immobilier, Eiffage Rail) parce que c'est déjà très dur. Les patrons voudraient tous avoir leur propre logo, mais cela ne sert à rien. Il vaut mieux ne pas en avoir histoire d'être beaucoup plus puissant dans l'image véhiculée. En revanche, il faut qu'il y ait une fierté et une exigence derrière dans le quotidien pour être capable de le faire proprement. Certains gardent des vieux casques, il n'est pas question de les porter. Des progrès ont été faits, mais il y a encore une étape à franchir.

M. Gonzalez rapporte qu'il y a eu un débat ciblé sur l'activité Télécom en préparatoire dont il s'est excusé auprès des membres du comité. Ce sont des sociétés en grosses difficultés. Il n'y a pas d'interlocuteur intermédiaire entre les différentes entités et le comité de groupe, c'est la raison pour laquelle malheureusement les difficultés locales sont soulevées au sein du comité. Les problèmes principaux concernent la prévention et les risques liés aux accidents du travail, il y a aussi les conséquences sur l'emploi et sur la partie économique.

Les salariés sont inquiets de ne pas avoir de vision. Il y a une démotivation importante. M. Gonzalez souhaite savoir quelles sont les propositions en matière d'évolution de l'activité dans ce pôle, quelle organisation ou réorganisation va être proposée. Les collègues ont besoin de savoir s'ils doivent aller voir ailleurs ou accepter de la formation pour changer de métier. Il est important d'avoir des éléments à relayer aux salariés.

M. de Ruffray indique que le plan déploiement de la fibre était très important. Les évolutions font que cette activité est moins importante dans sa globalité que par le passé. Il y a encore un certain nombre d'appels d'offres dont un majeur sur le Cantal qui vient d'être passé en comité des risques, qui créerait beaucoup d'activité pour les équipes. Il est passé en comité des risques car il est de taille très significative. Il y a eu pas mal d'évolutions déjà dans des régions où, en faisant du management opérationnel de proximité, il est possible d'utiliser des gens sur d'autres activités. Il va y avoir encore des déploiements sur l'activité Télécom dans des régions plus éloignées. Il y a encore des besoins. Cela ne sera pas les volumes d'avant. Les effectifs sont suffisants. L'appel d'offres est très important, les messages correspondants ont été passés pour avoir des chances de le sécuriser.

M. Gonzalez déclare que les salariés ont entendu parlé du Cantal, malheureusement il s'agit d'un secteur où il y a eu un décès. Ce n'est pas un salarié d'Eiffage mais, d'après les échos, cela impacte les prises de décision des différents intervenants. Des situations liées à une mauvaise gestion de la sous-traitance continuent. Il y a toujours des difficultés en matière de conditions de travail, de respect des règles de la part de la sous-traitance. L'activité est sous-traitée à 40 % dans des conditions inacceptables et cela continue. Le dialogue n'étant pas possible avec l'interlocuteur actuel, il demande à ce qu'une personne de la direction se déplace pour aborder ces questions spécifiques, dans ce métier spécifique, afin d'améliorer les conditions de travail, les résultats et pour relancer la motivation des

salariés pour ce métier. D'après les bruits de couloir, M. Duplan se déplacerait mardi. Il faut s'asseoir autour d'une table et discuter, la direction ne peut accepter que le Groupe perde autant de millions sur plusieurs exercices. Les représentants du personnel et les salariés sont très inquiets.

M. de Ruffray répond qu'il n'est pas d'accord sur le fait de perdre autant de millions sur plusieurs exercices, mais recommande de relativiser les choses. Le Groupe a surtout perdu des résultats qui n'avaient pas été faits les années précédentes. La vision arrêtée par le management sur l'état d'avancement du projet, le degré de certitude et de complétude, le niveau de contrôle qualité, faisait qu'une prise était déclarée terminée et qu'en fait il a fallu y revenir. Le résultat annoncé les années précédentes n'existait donc pas puisque le travail n'était pas fini avec suffisamment de qualité. Loïc Dorbec a été nommé pour animer le pôle Télécom, il n'était pas présent par le passé. Il y a eu des décisions et la mise en place d'une direction adéquate destinée au sujet. Par ailleurs, le sujet Télécom est abordé chaque mois en CSE.

M. Gonzalez rapporte qu'une expertise avait été demandée en CSE pour un grave problème en matière de RPS ainsi qu'une réunion extraordinaire pour discuter de ce sujet important, le directeur a fixé cette réunion aujourd'hui. Cela se passe de cette façon sur tous les sujets, c'est une lutte permanente, on ne sait qui est gagnant, qui est perdant, ni combien de temps cela va durer de la sorte.

M. de Ruffray fait remarquer qu'il a déjà eu l'occasion de parler du dialogue social. De son point de vue, la qualité du dialogue social nécessite deux personnes.

M. Gonzalez confirme qu'il faut deux personnes. La direction choisit le directeur et les salariés leur représentant. Aujourd'hui les salariés ont fait des choix.

M. de Ruffray indique qu'il respecte le choix qui a été fait, mais insiste sur le fait que, pour la qualité du dialogue, les deux parties sont à reconsidérer. L'attitude des représentants des salariés devrait peut-être évoluer, comme celle de la direction. Le dialogue nécessite par définition deux personnes. Il précise que son discours est le même quand il s'adresse à la direction, parce qu'il croit à la qualité du dialogue.

M. Gonzalez remarque que cela doit être une coïncidence si la réunion est fixée aujourd'hui. Ce n'est pas grave une nouvelle demande sera faite pour une réunion la semaine suivante.

M. de Ruffray souligne qu'il n'a pas parlé de coïncidence, mais dit que la qualité du dialogue se construit à deux, ce qu'il maintient.

M. Gonzalez signale que l'entreprise en est encore à faire les constats du travail facturé, non réalisé ou à moitié réalisé, ou à refaire, en 2023, alors que cela fait des mois que le problème est soulevé. Les salariés refont en permanence du travail déjà facturé. Les salariés chantier comme les salariés sédentaires sont choqués. La direction pourrait au moins envoyer un intermédiaire pour les rencontrer au plus près, afin de se rendre compte de leur état d'esprit.

M. de Ruffray souligne qu'une grosse difficulté comme celle des Télécoms ne se redresse pas en six mois.

M. Cuello intervient concernant l'entreprise Desquennes, qui fait partie du pôle Eiffage Infrastructures, dont il a appris qu'elle a été cédée à Eiffage Route Nord Est après des années de débat sur le sujet dans la branche Infrastructures. Les salariés, qui étaient 450, sont tombés à moins de 30. Il y aurait de l'ordre de 14 M€ de pertes qui seraient absorbées par le Groupe. Il souhaite savoir si la direction confirme l'information ou si ce montant impactera Eiffage Rouge Nord Est qui fait partie de la liste des entreprises qui perdent de l'argent (3.2 M€).

M. de Ruffray indique qu'il n'a pas la réponse et souligne qu'il y a une directrice régionale.

M. Cuello rappelle que ce n'est pas la sienne, il fait partie d'Eiffage Route Grand Sud, et que, par la force des choses, les organisations présentes autour de la table défendent leurs collègues des régions.

M. de Ruffray explique que son propos visait à rassurer. La directrice régionale a évoqué le sujet la dernière fois qu'il l'a vue, en lui demandant que cela ne vienne pas impacter Eiffage Route Nord Est. Elle s'occupe de défendre ses équipes. La branche Infrastructures est en train d'examiner la question. S'agissant de pertes historiques, qui peuvent avoir des impacts en matière de trésorerie, elle en a fait part.

M. Szymczak remarque qu'outre l'historique, il y a surtout eu une diversification des métiers de cette entreprise qui a fait qu'une part du personnel est passée sur l'autre activité. Desquennes est restée là. Au cours des passations et des changements de patrons, il est possible qu'à un moment donné de mauvais choix aient été faits.

M. de Ruffray déclare qu'il ne fait pas de doute que de tels résultats supposent des erreurs. Ce mouvement entre les deux est fait parce que les métiers actuels de Desquennes sont beaucoup plus proches de ceux de la route et que cela permet de lui remettre le pied à l'étrier. Cela permet aussi de reprendre position dans la région sachant que GetLink n'est pas loin. De son point de vue, il s'agit de la bonne solution, mais il ne faut pas que ce « mouvement comptable » ait des impacts vis-à-vis des équipes.

M. Matile souhaite savoir ce que la direction a prévu pour SN Pradeau Morin, qui enregistre une grosse perte financière en 2022, s'ils ne parvenaient pas à remonter la pente.

M. de Ruffray répond qu'il n'a pas du tout l'intention d'arrêter l'activité de Pradeau Morin qui fait partie de l'histoire du Groupe. Personnellement il aime beaucoup ce qu'ils font et est convaincu que c'est un secteur d'excellence. Pradeau Morin a parfois fait des affaires un peu trop grosses, un peu trop loin, qui sortaient de ses capacités managériales, c'est le point sur lequel il lui faut faire attention. Il s'agit d'une très belle marque dont il salue les équipes qui sont au chevet de la cathédrale Notre Dame.

M. Cuello s'interroge sur la Pologne. Ayant assisté à quelques réunions avec le comité européen, il sait que beaucoup d'Ukrainiens travaillaient en Pologne et que les Polonais travaillaient en Belgique chez Smulders. Il souhaite savoir si les pertes affichées dans le tableau sont liées au fait que les travailleurs Ukrainiens ne viennent plus du fait de la guerre et si cela concerne Eiffage Construction ou Métal.

M. de Ruffray répond que cela concerne Eiffage Construction. Les travailleurs Ukrainiens en Pologne travaillent surtout dans le Métal, dans les usines de Goyer. Il y a une tradition en Ukraine sur la métallurgie, donc sur les métiers de soudure. On trouve plutôt des polonais sur la construction en général. Il y a eu des pertes liées à l'inflation. Il y en avait déjà eu en 2018. Le chiffre d'affaires a été réduit et l'entreprise s'est reconcentrée sur des clients industriels, sur un certain nombre d'affaires moins nombreuses, mais avec plus de valeur ajoutée. Cela a très bien fonctionné, malheureusement l'entreprise a été confrontée à une inflation massive. Quand on annonce à des industriels comme Michelin que l'acier a doublé, ils n'aiment pas tellement. Ils aident un peu, mais pas du tout à la hauteur de ce qui était possible. Il y a un impact de l'inflation. Les heures travaillées ont tenu, les objectifs ont été tenus. Le problème est qu'il y avait 5 % d'inflation en France mais 15 % en Pologne. Au contraire, Eiffage est très satisfait de la qualité des équipes polonaises. D'ailleurs il y a eu des investissements en Pologne en immobilier. Le Groupe espère faire 20 à 30 % de l'activité en Pologne en lien avec ces promotions immobilières. Tout cela donnera dans le schéma classique Eiffage Construction une aide et une assurance de volume aux équipes travaux. Les chiffres ne reflètent vraiment pas la réalité de la qualité du travail effectué sur place.

M. Szymczak pointe du doigt un certain nombre de sociétés d'Eiffage Génie Civil qui ont subi de grosses pertes, pour lesquelles il souhaite connaître le pourquoi.

M. de Ruffray répond que, pour Eiffage Génie Civil Marine, c'est la fin du chantier de Tortue en Mauritanie et Sénégal. Des discussions sont en cours avec le client. Selon le chemin que cela prendra, le signe pourra être positif ou négatif. Pour Eiffage Fondations, le choix a été fait d'intégrer les fondations au sein du pôle génie civil ouvrages d'art parce qu'il y avait trop de frais généraux. Eiffage n'est pas une entreprise de fondations, mais a une capacité à en faire lorsque c'est nécessaire avec un minimum d'équipements. La plus grosse partie de la perte concerne l'amortissement du matériel car, après le Grand Paris, des cutters étaient restés à quai, qui ont continué à être amortis. Si demain le cutter était revendu, il sera en valeur plus faible dans les comptes.

M. de Ruffray déclare qu'il faut relativiser et encourager, avant présentation d'un tableau avec les sociétés en perte, à des échanges avec Mathias Duroux et Christian Cassayre parce que les données peuvent inquiéter par endroit alors qu'il n'y a pas de débat.

Certaines recettes n'ont pas encore été sécurisées. Il y a des hauts et des bas dans les chantiers de génie civil. Par contre, quand une filiale affiche de mauvais résultats depuis trois ans, il y a un problème et on se donne un plan pour redresser.

Il remercie M. Matile d'avoir posé la question sur Pradeau Morin parce que si cela crée une inquiétude, elle est vraiment complètement déplacée. Il estime nécessaire de rajouter des commentaires en plus du tableau, l'idée n'étant pas d'inquiéter outre mesure les salariés.

M. Szymczak fait remarquer que les collègues des fondations disent que, même avec le démarrage des deux chantiers du métro de Toulouse avec NGE, ils sont dans l'incapacité de pouvoir travailler correctement, voire ils font plutôt de la sous-traitance.

M. de Ruffray répond qu'il faut relativiser. Pour le chantier de Toulouse, le Groupe ne réinvestira pas dans un ou deux cutters. Il y en a déjà trop sur le marché français. Vouloir rester absolument dans la structure Fondations sur laquelle il faudrait réinvestir massivement pour se servir pendant six mois du cutter, puis attendre trois ou quatre ans avant de le refaire, n'est pas dans l'intérêt du Groupe. C'est pour cela que les effectifs ont été intégrés dans génie civil ouvrages d'art. En revanche cette technique et cette capacité sont utiles. Quand un nouveau chantier d'Eiffage Construction est mis à prix et qu'il y a des discussions avec les grands fondeurs de la place comme Soletanche Bachy ou Spie Fond, Eiffage sait faire le prix et a besoin de ce savoir-faire technique. La meilleure défense est d'avoir un atelier, mais il n'y a pas le volume sur le marché français pour doubler ou tripler les ateliers. Le fait d'aller jusqu'à deux ateliers avait coûté très cher, ils n'avaient jamais pu être maintenus dans la durée. Il est vrai que si cela n'avait pas été fait, les concurrents fondeurs n'auraient pas fait de cadeaux sur le chantier de la ligne 16. Eiffage n'aurait peut-être pas gagné l'affaire. Ces choix ont permis de sécuriser grandement la ligne 16, les plus grands fondeurs de la place ayant refusé de venir travailler, persuadés qu'Eiffage ne gagnerait pas. Ils n'étaient pas très contents qu'Eiffage y parvienne. Huit fondeurs ont travaillé sur le projet. En matière de sous-traitance, il rappelle que l'on ne sous-traite bien que ce que l'on sait faire soi-même. Avoir au sein du génie civil des gens qui savent faire des fondations, les analyser ou faire des prix, est une valeur très importante parce que les fondations pèsent très lourd dans les grands chantiers de génie civil. Il faut qu'Eiffage ait une capacité d'exécution à l'échelle de ce que l'on sait durablement occuper. En fondation, et surtout en parois moulées, la difficulté est qu'entre un ou deux ateliers, c'est du simple au double. Maintenir deux ateliers dans la durée sur un marché où il y en a beaucoup est très compliqué. En revanche, ce serait une erreur d'en avoir zéro. C'est un équilibre à trouver.

4. CROISSANCES EXTERNES ET CESSIIONS, EN FRANCE ET A L'ETRANGER

M. Lacour indique qu'un certain nombre de croissances externes et cessions ont été évoquées lors de la présentation et se tourne vers la direction pour savoir si elle a d'autres éléments à communiquer.

M. de Ruffray indique qu'il n'y a pas de sujet sur les cessions. En matière de croissances externes, Eiffage achète ce jour 49 % du viaduc de Millau. Ce n'est pas tout à fait une croissance externe mais un renforcement. Par ailleurs, il y a un dossier très significatif en Allemagne pour la branche Energie Systèmes. Il y a un sujet dans la Manche, un autre en Ile-de-France, deux ou trois sujets en région qui continuent de courir. In fine, dans l'année, le chiffre devrait être supérieur à celui des années passées. Sur les autres métiers du groupe, Métal a fait ce qui est plutôt un investissement. Un yard a été acheté en Hollande qui permettra d'organiser la préparation des sous-stations courant continu pour Eiffage Métal, qui pèsent entre 700 M€ et 1 Md€ chacune, un marché du futur que les usines actuelles n'étaient pas capables d'adresser. Il n'y a pas de sujet particulier sur la Route à part parfois des renforcements de-ci de-là en carrières. Il n'y a pas de sujet particulier sur Génie Civil. Des travaux sont en cours pour d'éventuelles cibles de croissances externes en Espagne sur la branche EES.

M. Gonzalez indique que, sur le sujet des croissances externes ou des acquisitions, les réorganisations engagées suscitent des inquiétudes sur de possibles suppressions d'emplois, en particulier sur les salariés fonctionnels. Il y a des prêts de main d'œuvre sur le terrain, ce qui est assez positif pour les salariés. Le constat est fait que cela concerne énormément Eiffage Energie. Il souhaite savoir si cette branche sera réorganisée de la même manière que les autres branches. Il fait aussi remarquer que des salariés basculent d'une société à l'autre avec des conventions collectives qui ne sont pas forcément les mêmes, ce qui nécessite quelques éclaircissements. Concernant le pôle Télécom, il souhaite savoir s'il y a des possibilités de passerelles avec EES Réseau Mobile, ex-SNEF Télécom, pour les collègues du pôle Télécom historique. Cela ne serait pas possible, pourtant des prêts de main d'œuvre se font. Ils sont peut-être à la marge parce que les métiers ne sont pas identiques. Il souhaite des éclaircissements sur les réorganisations juridiques qui seraient éventuellement faites et sur les risques en matière d'emplois pour les salariés dits fonctionnels.

M. de Ruffray répond que, sur la partie ex-SNEF Télécom, des prêts sont possibles. Comme il y a des formes d'actionnariats différents entre SNEF Télécom et le reste, il s'agit d'une relation avec un co-actionnaire. Si un salarié est intéressé d'y aller et que cela peut être organisé, cela peut se faire. Cela reste au cas par cas. Sur les sujets de prêts de main d'œuvre, ils se font souvent entre des entités qui étaient historiquement chez EES Clemessy sur le même territoire. Quand il y a des problématiques de capacité d'exécution, par intelligence, sans mobilité dans le même territoire, des prêts se font entre les structures.

Quand l'activité est dynamique, le plus aberrant est d'avoir d'un côté des gens qui n'ont pas assez de travail, de l'autre des gens qui en ont trop. Il est certain que, comme les gens travaillent sur des axes marchés, les structures se connaissent beaucoup plus qu'il y a six ou sept ans. Le réflexe de regarder s'il n'y aurait pas quelqu'un de disponible pour un besoin se fait sans être piloté. Cela se fait dans le territoire. Le choix des axes marchés avait été fait parce que les gens se connaissent. Quand ils travaillent chez le même client, autant qu'ils se connaissent, surtout que le client finit par savoir qu'il s'agit de la même entreprise. Quand les gens se connaissent et sont sur le même territoire, ils s'appellent quand ils ont un besoin et essaient de se rendre service. C'est la raison pour laquelle il y a de plus en plus de ces prêts. La branche EES est celle qui a toujours eu des organisations un peu plus par axe métier (automobile, défense), surtout dans les grands secteurs industriels, et d'autres dans des organisations territoriales. C'est forcément l'endroit où il y a le plus d'interactions, puisque ceux qui historiquement étaient sur une ligne marché avaient des entités déployées dans des territoires où il y avait une organisation territoriale en place. Un parallèle pourrait être fait sur le génie civil région. Dernièrement, il y avait sur un data center une équipe avec des gens qui arrivaient de Lille, de Nice et de Lyon. Cela n'arrivait pas il y a quelques années. Cela commence et c'est ce qui fait que l'on arrive à gérer la baisse du Grand Paris et autres, de manière un peu plus proactive que par le passé. Il n'y a pas en prévision de sujet de réorganisation au sens juridique du terme.

M. Gonzalez fait remarquer que les prêts de main d'œuvre se passent bien, parce que le salarié accepte. D'un autre côté, des transferts de contrats de travail sont organisés d'une entité à une autre société. C'est une autre façon de faire qui s'avère un peu plus compliquée quand la société qui accueille ne le fait pas de bon cœur. Cela a été constaté dans la partie Télécom. Les salariés sont mal accueillis parce que c'est subi par les uns et les autres, c'est pourquoi il suggère d'envisager des mutations pour que tout le monde soit parfaitement d'accord. En réalité, les transferts concernent principalement du personnel, il n'y a plus forcément de transfert d'activité. C'est probablement fait pour des raisons de facilité. Il se trouve que les représentants du personnel ne sont pas opposés à ce que ces salariés basculent d'une société à une autre. Le problème vient de ce que c'est subi par l'entreprise qui accueille et que cela ne se passe pas forcément dans les meilleures conditions.

M. de Ruffray répond qu'il ne suit pas ces évolutions au quotidien. A son sens, ce type de discussions doit se faire au sein du CSE de la branche EES. Il rappelle avoir proposé il y a quelques années la mise en place d'un comité de branche pour EES, qui avait été refusé. Il lui avait fallu sur tout le projet Equans faire des réunions spécifiques en l'absence d'un cadre correspondant pour s'assurer que l'ensemble des représentants soient là. On ne peut pas réclamer une chose et son contraire. La proposition avait été faite trois fois aux représentants, qui avaient fait trois fois la même réponse. Cela avait été un choix de leur part. L'entreprise organise au mieux, son souhait est qu'il y ait plus de mobilités. Il rappelle aussi qu'à la question de pourquoi avoir des routiers en activité partielle quand la branche EES recherche des équipes, il avait répondu que c'était parce que l'organisation était mauvaise. L'entreprise essaie de s'améliorer. C'est dans le territoire que cela doit se passer. La situation a changé en trois ans. C'était déjà compliqué à l'intérieur d'une branche, mais des progrès commencent à apparaître. Il s'agit maintenant de faire la même chose entre deux branches. Des délégués régionaux ont été mis en place et des efforts sont faits pour que les gens se connaissent parce que, de temps en temps, au lieu de mettre des routiers en activité partielle au mois de janvier, il serait préférable de s'assurer qu'ils puissent être prêtés à la branche EES qui est en train de faire de l'infra et en a besoin.

M. Gonzalez déclare, concernant une structure de dialogue dans la branche Energie Systèmes, qu'il ignore en quelle année cette proposition a été faite, il n'est pas informé de tout ce qui s'est passé, mais rappelle que la dernière fois que le sujet a été évoqué, il a suggéré d'envoyer la convocation aux organisations syndicales qui sont prêtes pour discuter d'une instance permettant de parler et d'améliorer le dialogue à un niveau ou à un autre. Il se trouve qu'en parallèle, différentes négociations sont en cours dans lesquelles le discours est exactement le même et il semble qu'il y ait une opposition des représentants de la direction.

M. de Ruffray souligne qu'il a fait la proposition en 2017, puisqu'à l'époque on lui disait qu'il oubliait l'aspect social dans son plan stratégique, et que les représentants du personnel présents avaient été élus.

M. Gonzalez observe que les représentants de l'époque ne sont probablement plus dans la même organisation syndicale, en tout cas pour ceux à qui il pense.

M. de Ruffray précise également qu'il a remis la proposition sur la table en 2019 et au moment d'Equans . Le problème c'est que certaines organisations syndicales le souhaitent et d'autres absolument pas. De son côté, sa position est claire et unique. Il fait aussi remarquer que, s'il l'avait souhaité, sur Equans, il n'aurait travaillé qu'avec le comité d'entreprise européen. Ce n'était pas son souhait. Son objectif était que les gens comprennent le projet. On ne fait pas un projet en doublant de taille sans expliquer ce qui est en train de se passer.

A l'époque les routiers craignaient que la Route soit vendue pour pouvoir payer la croissance de l'Energie. L'existence de ces structures avait heureusement permis d'entendre cette crainte qui ne lui avait pas traversé l'esprit. Les salariés disaient qu'ils faisaient du noir, donc que leur bilan carbone n'était pas bon. Ils avaient commencé à faire un raisonnement et il était urgent de leur dire que le débat n'était pas celui-là.

C'est l'histoire du Groupe. Chaque entité qui compose la branche EES a son histoire, son histoire syndicale aussi, il faut respecter tout le monde. Force est de constater aujourd'hui qu'il n'y a pas un modus operandi ou en tout cas une convergence générale du côté des représentants sur le fait de mettre en place cette instance. Ce n'est pas parce que cette instance n'existe pas qu'il va refuser d'échanger sur le sujet. En tout cas, il n'y a pas de réorganisation juridique recherchée.

Il y a une volonté d'être plus opérationnel et plus capable en responsabilité de répondre aux demandes des clients sur les territoires. Il y a de plus en plus de projets pour lesquels il y a plusieurs entités de la branche EES qui répondent. D'ailleurs il n'y a jamais eu autant de travaux avec plusieurs entités ou branches du Groupe qui répondent sur un même projet. Il est clair qu'il peut y avoir des frustrations ou des patrons pas toujours exemplaires. L'entreprise fait des efforts pour faire mieux.

Concernant SNEF Télécom, M. Eloy demande si la direction a pour objectif de la détenir un jour à 100 %.

M. de Ruffray confirme que c'est le schéma classique. Eiffage a pris la majorité et a pré-accordé une manière de valoriser la partie qui ne lui appartient pas. A un moment, l'un ou l'autre a la capacité d'activer l'option de vente ou d'achat. Tendanciellement, l'intérêt, à terme, est d'avoir 100 % de la société.

M. Sinigaglia pointe du doigt des mouvements de direction entre EES Régions France et EES Clemessy, au niveau du management opérationnel, dans la région Est. Il souhaite savoir si ce sera le seul changement ou si cela va continuer et évoluer dans un sens plus opérationnel et juridique.

M. de Ruffray répond que le débat le plus important ces derniers mois concerne l'organisation sur la partie alsacienne. Dans la branche EES, il y a soit des entités liées à un marché, soit des entités liées à une organisation régionale. Il y a eu le départ du patron historique de la partie alsacienne chez EES Clemessy, qui avait un certain nombre de sujets spécifiques comme la partie réparation de moteurs, de Clemessy Motors. Ce départ ou cette évolution n'a pas été suffisamment anticipé. Il n'y avait pas au sein de la branche et sur les territoires la solution d'un manager pour reprendre poste à poste suite au départ de ce directeur. Il y a eu un débat sur le fait de recruter. La direction a considéré que ce n'était pas une bonne solution et pas un bon message. Elle s'est retrouvée à essayer de partager le périmètre entre un patron positionné dans la région Est de la branche EES et un patron qui faisait partie des équipes de l'EES Clemessy. Quand on voit l'organisation mise en place et que l'on ignore qu'il n'y avait pas de solution en interne, il est compréhensible que cela inquiète les gens parce que ce n'est pas logique. Les deux patrons nommés sur les deux périmètres sont l'un et l'autre déjà totalement convaincus que c'est une grosse marche pour eux et qu'ils sont incapables de faire plus. Prendre quelqu'un de l'extérieur aurait forcément frustré ces patrons actuels. Cela donne un entre-deux qui n'est pas brillant, pas explicable, parce que ce n'est pas une logique territoriale ou métier. Les deux s'imbriquent. M. de Ruffray souligne que la seule raison est le fait qu'il n'y avait pas de personne capable de reprendre poste à poste en interne, même en mettant EES Clemessy Motors de côté. C'est regrettable. Il y a un certain nombre de personnes de talent dans cette zone qu'il faut aider à progresser

au plus vite pour essayer de retrouver, à terme, une organisation plus logique d'un point de vue territorial. M. de Ruffray demande aux élus de rassurer les équipes.

M. Sinigaglia confirme qu'il va falloir travailler dans ce sens. Il y a un CSEC chez EES Clemessy dans 15 jours, il faudra être clair sur ce sujet.

5. IMPACTS DES JO 2024 SUR L'ACTIVITE ET L'EMPLOI

M. de Ruffray déclare qu'il n'est pas certain de ce que veut dire la question. Si cela concerne l'activité actuelle réalisée pour les JO, il n'y a pas de sujet particulier. Les délais sont parfois plus ou moins tendus. Le Groupe n'est pas impliqué sur un sujet qui poserait beaucoup de problème. La seule ligne de métro importante pour les JO est la ligne 14 sur laquelle Eiffage a travaillé sur le Sud et sur le Nord, et la gare Saint-Denis Pleyel qui fait partie de la ligne 16. Cinq ans plus tard, Eiffage a livré tous les jalons à l'heure ou en avance dans cette gare, par rapport au contrat d'origine. Pourtant les terrains avaient été donnés plus tard que prévu et il y a eu la Covid. C'est une prouesse des équipes qui ont réussi à trouver les moyens pour accélérer et s'assurer de transférer aux lots qui suivent, à l'heure ou en avance par rapport aux dates initiales prévues au contrat quand il a été signé. Cela reste un enjeu très important pour la Société du Grand Paris et la RATP car il reste encore beaucoup de travaux. Même s'ils ne dépendent pas du Groupe, si cela ne se passe pas très bien, tout le monde se dira c'est la gare Saint-Denis Pleyel que fait le groupe Eiffage. Sur la partie village des athlètes, le planning est tendu, mais il n'y a pas de raison qu'Eiffage Construction ne finisse pas en temps et en heure. Sur la deuxième partie de la question relative aux décisions pendant les JO, à l'heure actuelle il n'y a aucune information disponible. Il est probable qu'un certain nombre de choses et de zones seront interdites. Il n'y a aucune discussion. Les fédérations se sont saisies du sujet. Elles demandent un peu d'éclaircissement et de lisibilité. Il n'y a pas de vraie réponse pour l'instant. Il semble évident qu'il y aura des zones de restriction pendant les JO. En fonction du cercle choisi, les impacts ne sont pas les mêmes. Il y a beaucoup de travaux souterrains ou en voirie dans Paris qui devront certainement mettre la pédale douce pour éviter d'avoir les conditions de circulation actuelles de Paris pendant les JO. Le Gouvernement n'a pas fait d'annonce. Ces sujets seront regardés de près puisqu'en fonction des choix, les impacts ne seront pas forcément les mêmes.

M. Lacour indique qu'il y a également des inquiétudes sur le logement des compagnons.

M. de Ruffray répond que c'est compréhensible.

M. Lacour demande s'il y a des remarques.

M. Gonzalez indique que la direction a répondu en partie aux interrogations. Les élus souhaiteraient avoir un bilan des accidentés du travail et la situation en matière de prévention sur les JO.

M. de Ruffray répond qu'il y a un point prévention global. Il n'y a pas de classification selon que c'est la période des JO ou pas. Un accident du travail a la même importance quel que soit l'endroit où il se passe. Il y a eu des débats publics autour des JO, selon que l'on met ou pas les chantiers du GP dans les JO et en fonction de ce que l'on a envie de dire, ce n'est pas très intéressant à lire. Il est préférable de s'en tenir au point prévention.

M. Szymczak signale qu'il est prévu de démonter les grues pour les JO, ce qui impactera l'emploi sur les chantiers.

M. de Ruffray déclare qu'il l'apprend, il n'avait pas l'information qu'il faille démonter les grues, mais juge que c'est tout à fait imaginable que cela soit demandé.

M. Szymczak souligne que sans grue il ne sera pas possible de faire grand-chose sur les chantiers.

M. de Ruffray indique qu'il ne connaît pas la décision. Si demain il devait y avoir une décision préfectorale de faire tomber toutes les grues dans un certain rayon, l'entreprise commencerait par leur envoyer la facture et il ne serait pas étonnant qu'ils changent de décision après. Il est certain que la France sera probablement le seul pays au monde à avoir autant de grues montées, si elles ne sont pas démontées au moment des JO.

D'habitude des infrastructures sont faites pour les JO, elles sont finies le mieux possible juste avant les Jeux. Les chantiers massifs du Grand Paris, qui avaient été décidés JO ou pas JO, vont finalement

continuer après les JO. Vus des TV du monde entier, cela pourrait donner une impression particulière de la France et laisser penser que les travaux sont vraiment en retard. C'est probablement la raison de la rumeur. Certains doivent se dire qu'il va falloir expliquer le pourquoi d'autant de grues sur Paris. L'avantage est qu'il y aura pas mal de grues Eiffage, cela permettra de répondre à la demande de davantage de publicité.

6. SITUATION DE L'EMPLOI DANS LE GROUPE ET PAR BRANCHE : PREVISIONS D'EVOLUTION DES EFFECTIFS, DU RECOURS A L'INTERIM, POLITIQUES DE RECRUTEMENT ET DE FIDELISATION (COMMUNICATION, COOPTATION...)

M. de Ruffray rappelle qu'il a été beaucoup question au point 2 des métiers, qui est pour lui le sujet essentiel. Il y a des recours à l'intérim plus importants que souhaité. Dans les métiers impactés, il y a l'immobilier, la logique entre le bâtiment et l'immobilier a été évoquée. Le bâtiment fait plus que compenser la chute de l'immobilier, la rénovation fait plus que compenser le logement neuf. L'entreprise est très attentive aux taux de gros œuvre qui peuvent avoir des impacts. S'il y a moins de chantiers neufs, il y a moins de gros œuvre. Un certain nombre de programmes se mettent en place de plus en plus pour que les compagnons mutent en termes de métier pour aller faire d'autres choses que purement du gros œuvre. C'est sûrement la partie la plus importante. Il y a eu une érosion du nombre de compagnons chez Eiffage Construction, ce que M. de Ruffray considère comme le point le plus négatif du plan stratégique de 2016 à 2020. De nombreux efforts ont été faits, les effectifs des compagnons dans la branche Construction ont enfin été stabilisés, ce qui mécaniquement a réduit l'âge moyen. Cet effort commence à payer. Il ne faut surtout pas le diminuer parce que de plus en plus les compagnons vont être clefs dans la capacité de faire de la rénovation de logements ou en équipements publics puisque c'est finalement de la performance énergétique qui est vendue. C'est de la bonne installation et de la bonne interface. Il faut donc plus de capacité d'interagir et de contrôler en plus direct. Il n'y a rien de particulier côté Métal, l'activité est bonne. Côté Route, les taux d'activité restent bons, il faut juste être vigilant parce qu'il peut y avoir deux ou trois endroits sur lesquels il peut y avoir des poches de difficultés. Côté GC, cela va beaucoup dépendre de la montée en puissance des autres projets. Il se dit convaincu qu'à court terme, les chantiers liés aux investissements des industriels vont permettre avec de la mobilité de faire le joint entre les grands chantiers de la première phase du Grand Paris et les futurs chantiers du Grand Paris, de Toulouse et de Lyon-Turin. Sur la partie EES, le débat porte sur la capacité à recruter avec les particularités qui ont été évoquées, liées à la situation des Télécoms, des points de difficulté ponctuels mais non négligeables. Sur le global, il n'y a pas d'inquiétudes sur l'emploi, bien au contraire.

M. Cuello fait remarquer qu'Infrastructures affiche 2.189 salariés supplémentaires. La remarque a été faite à l'expert hier que ce chiffre intègre les alternants. Ce volet doit peser sur le recrutement, mais il faut tenir compte des départs. Le pôle Route est en recherche de salariés et a de grosses difficultés à en trouver. Ce n'est pas parce qu'il y a eu plus de 2.200 entrées dans Eiffage Infrastructures qu'il n'y a pas de tension. Par exemple, dans le Sud, il est difficile de recruter. Le chiffre d'affaires se maintient, mais on ne sait plus comment faire pour mener l'activité. M. Cuello souhaite savoir si l'entreprise a l'intention de faire du recrutement. Il lui semble se rappeler qu'avait été évoquée la possibilité de rechercher 3.000 à 3.500 ouvriers pour la branche Infrastructures. Sur le Grand Sud, c'est de l'ordre de 600 ouvriers dans les deux années à venir. La question se pose de comment recruter 600 salariés compte tenu des difficultés rencontrées dans l'emploi et surtout comment les trouver. Le sujet de l'alternance est important, mais normalement ce ne sont pas les alternants qui font le travail. Aujourd'hui on s'appuie sur eux.

M. de Ruffray déclare que l'alternance reste quoi qu'il en soit l'une des sources les plus importantes de recrutement chez les plus jeunes. Il est vrai qu'il y a des besoins relativement forts en termes de recrutement général. La cooptation a été harmonisée entre branches. Elle sera possible de branche à branche pour lui donner plus de volume. Il va y avoir des actions sur la marque employeur et la communication.

Sur la cooptation, M. Cuello déclare qu'il est difficile de la tracer puisqu'elle passe par le biais du RH. Les élus évitent de s'en servir parce que la personne n'est jamais prise, il faut passer par d'autres biais. Il pointe du doigt le fait que les salariés cooptés dans l'entreprise passent par de l'intérim et ne sont plus considérés dans la cooptation. C'est une bonne option, mais qui se passe au détriment de ceux qui l'utilisent. Au bout de trois mois en intérim, on explique au collègue qu'il n'est plus coopteur du salarié.

M. de Ruffray déclare que M. Cuello a raison de le mentionner, il note la remarque afin de clarifier la règle. Bien évidemment si la cooptation a eu lieu, elle doit être reconnue à la fin de l'intérim. Il précise

qu'il y a un suivi mensuel du nombre de cooptations pour vérifier que le mouvement fonctionne. Dans la branche EES, cela a représenté 13 % des recrutements. C'est un vecteur excessivement fort. En regardant à deux ou trois ans, on verrait qu'il est plus efficace encore.

M. Gonzalez indique que les chiffres donnés sont intéressants concernant les entrées, mais qu'il n'y a pas ou peu de chiffres sur les sorties. Il y a des taux de licenciements, mais pas d'éléments. Il serait intéressant d'avoir au moins des chiffres sur les départs liés à la santé des salariés, notamment les inaptitudes, peut-être d'avoir des liens avec les sociétés en difficulté. Sur le pôle Télécom, les salariés subissent de nombreuses sorties. Ces éléments pourraient être fournis sur le périmètre du Groupe d'autant plus qu'en matière de reclassement, il y a des obligations sur ce périmètre. A l'heure actuelle, on ne sait pas le niveau de salariés licenciés, par exemple, pour inaptitude et pour quelle raison, ou s'il y a des taux importants. On ignore si l'entreprise est en capacité de fournir du travail à ces gens qui ont des difficultés en matière de santé.

M. Tandeau de Marsac répond que le nombre d'inaptitudes figure dans les données des bilans sociaux. En revanche, il n'y a pas de consolidation du motif de licenciement ou de suivi au niveau du Groupe.

M. Gonzalez fait remarquer si la direction est en capacité de compiler les embauches, il doit être possible de faire de même au niveau des sorties. Cela permettrait d'être complètement transparent sur les obligations du Groupe, de rassurer les élus quand ils voient des sociétés en difficulté, de regarder si les départs concernent ou pas les sociétés en difficulté. Cela peut être un moyen d'alerte et pour essayer de trouver des solutions plus favorables aux salariés.

M. de Ruffray souligne que, dans une société en difficulté, l'ambiance de l'équipe n'est forcément pas la même, la capacité ou la volonté des gens d'aller voir ailleurs est forcément plus importante. Il serait surprenant que ce soit le contraire. La fierté et l'appartenance font partie des éléments essentiels de l'engagement au travail. Il remarque aussi que M. Gonzalez ramène beaucoup aux Télécoms, il ne voudrait pas que le comité de Groupe soit le comité des Télécoms. Pour quelqu'un qui a participé au déploiement de la fibre Télécom en France, le principe est de manière certaine que ce déploiement n'avance plus du tout à la même vitesse que par le passé. Un certain nombre de personnes imaginent bien qu'elles vont aller faire un autre métier puisqu'on ne va pas doubler, tripler ou quadrupler les réseaux. C'est du bon sens.

M. Gonzalez en convient et souligne que la question est de savoir si le salarié a vraiment cette volonté. Il s'excuse de revenir sur le sujet Télécom mais rappelle qu'il n'a pas d'autre interlocuteur à part son directeur. En l'espace de douze mois, les inaptitudes ont été multipliées par huit, le taux d'arrêt maladie par quatre. Il y a plus de 100 démissions sur les douze derniers mois. Il doute qu'il y ait une volonté des salariés de se retrouver dans cette situation.

M. de Ruffray souligne qu'il s'agit d'une filiale en grande difficulté, ce sont des choses qui arrivent. Des prêts de main d'œuvre ont été mis en place pour être capable d'accompagner les salariés. La démarche va se poursuivre. La structure a un interlocuteur puisqu'un des directeurs d'Eiffage Concessions a été déployé pour reprendre le pôle Télécom. Il rappelle que ce n'est pas de son fait s'il n'y a pas de comité de branche sur la branche EES puisqu'il a fait la proposition trois fois. Tout ceci est la conséquence d'un choix fait par les représentants de la branche EES. Si ce choix qui était le leur a des conséquences que les représentants actuels regrettent, c'est dommage, mais la direction n'en est pas responsable.

M. Cuello intervient pour défendre son collègue en disant qu'il est peut-être temps de changer d'avis. La question qui se pose est peut-être celle de la relation entre la direction générale ici présente et la filiale. Si tout le monde souhaite se mettre autour de la table et discuter, c'est le moment de le faire puisque les représentants, en tout cas ceux des Télécom présents, le souhaitent. La direction pourrait faire l'effort au vu de la difficulté.

M. de Ruffray déclare qu'il semble important au préalable qu'ils se mettent autour de la table avec la direction des Télécom .

M. Cuello en convient mais observe que peut-être ils n'ont pas les réponses qu'ils attendent.

Mme Reynaud fait remarquer que le comité de branche a été refusé par les représentants du personnel de l'époque. Actuellement il y a un réel problème au sein du pôle Télécom. Elle souhaiterait pouvoir rencontrer la direction Télécom, au-delà du directeur, le problème est qu'il ne suffit pas que les salariés le demandent pour qu'il vienne. Il faudrait lui faire comprendre l'importance de son déplacement.

M. de Ruffray rappelle que Ludovic Duplan s'est déplacé sur les chantiers Télécom.

Mme Reynaud indique qu'elle n'a pas dit le contraire.

M. de Ruffray remarque que la manière de présenter les choses laisse penser que le directeur général de la branche ne sait pas ce qui se passe dans une partie des Télécom alors que c'est le sujet qui l'empêche de dormir en permanence.

Mme Reynaud répète que ce n'était pas son propos. D'ailleurs, elle ignore s'il a été sur les chantiers.

M. de Ruffray rétorque qu'il est certain que Mme Reynaud en est informée.

Mme Reynaud souligne que la demande des élus est de communiquer avec lui.

M. Gonzalez se félicite qu'il aille sur les chantiers mais rappelle qu'il y a des représentants du personnel dans les entreprises.

M. de Ruffray signale que les représentants ont une direction en face d'eux.

M. Gonzalez explique que la direction ne répond pas. Il n'est pas possible d'engager ce type de discussions avec elle. Le souhait est d'avoir un interlocuteur qui puisse entendre et écouter la version des représentants des salariés. C'est une bonne chose que le directeur général se rende sur les chantiers, c'est encore mieux s'il va questionner les salariés, rencontrer les représentants du personnel ou s'il les invite à discuter. C'est également naturel s'il questionne la direction de l'entreprise. Si cela ne se fait pas, la question se posera de pourquoi il n'est pas possible d'être écouté.

M. Tandeau de Marsac déclare que M. Jean-Charles Philippon, qui est le directeur de filiale qui préside le CSE, est un directeur qui connaît à la fois très bien l'activité, qui est bienveillant et attaché au dialogue social. Les débats sont nourris en CSE, des réponses sont apportées aux questions, donc il y a des interlocuteurs.

M. Lacour propose de passer au point suivant.

7. PREVENTION DANS LE GROUPE : TAUX DE FREQUENCE ET DE GRAVITE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (PAR BRANCHE), ACCIDENTS GRAVES ET MORTELS, BILAN DES RPS (RISQUES PSYCHO-SOCIAUX) A PARTIR DES INDICATEURS DE SUIVI, ET COMPTE-RENDU DES TRAVAUX DE LA COMMISSION NATIONALE RPS

M. Lacour rappelle que, comme la commission n'intervient que le lendemain, il y a un peu moins d'éléments disponibles sur ce point.

M. Bontemps annonce qu'il a une déclaration préliminaire à faire sur le point.

« Monsieur le président directeur général, vous avez fait le choix il y a deux ans de transformer notre intéressement en prime de la honte ; « prime de la honte », tel est bien le nom qui lui est donné par bon nombre de salariés. Cette régression sociale a consisté à intégrer le taux de fréquence d'accidents sans arrêt dans l'intéressement, comme si un bras cassé était moins grave en poste adapté qu'en convalescence chez soi. Nous pouvons constater la pression exercée sur le personnel pour refuser les arrêts de travail prescrits par les médecins. Il est vrai que ce genre de dispositif, qui s'apparente plus à une arnaque aux cotisations qu'à un progrès social, est déjà très répandu dans les autres groupes du BTP, mais sommes-nous obligés de suivre comme des canards ? Les canards, tel est notre surnom chez les autres majors du BTP. Monsieur le PDG, si la santé des salariés vous soucie plus que l'apparence des chiffres, et nous le souhaitons sincèrement, notre organisation ne manque pas d'idées plus innovantes et sincères. Monsieur de Ruffray, laissez-nous vous aider à rétablir les valeurs et les principes qui faisaient la singularité et l'honneur de notre Groupe. Dans le cas contraire, notre organisation sera toujours face à vous pour lutter contre l'immoralité, le conformisme et la régression sociale. Pour finir, Monsieur de Ruffray, ferez-vous le choix, comme nous l'espérons, d'être le PDG du progrès, de l'innovation en faisant de nos singularités une force et une fierté ou bien épouserez-vous le conformisme en faisant le choix de la simplicité ? Merci. »

M. de Ruffray déclare qu'il ne sait pas comment répondre à ces propos insultants. Il a fait connaissance avec le comité de Groupe lorsqu'il a été nommé administrateur alors qu'il n'était pas encore en fonction

en décembre 2015. Depuis ce jour, il a toujours partagé avec le comité de Groupe et le comité européen. Il a choisi ce métier parce qu'il aime le chantier, les hommes et les femmes qui le font, il sait où se trouve la valeur de l'entreprise, donc ce qui vient d'être dit est insultant et remet en cause toute sa carrière et tous les choix qu'il a faits.

Lors de sa première visite en Centre Val-de-Loire, alors qu'il était en poste depuis quelques jours, il rapporte ne pas avoir quitté sa voiture n'ayant pas de lunettes, ni de chaussures de sécurité, le panneau à l'entrée signalant qu'il fallait porter un casque et des lunettes. Le patron, qui le connaissait à peine, avait cru qu'il avait fait un malaise et avait mis dix minutes à comprendre qu'il refusait de passer devant un panneau qui exposait quelque chose qu'il aurait fallu ne pas prendre en compte. M. de Ruffray souligne que c'est sa conception de la prévention et dit avoir été choqué du niveau donné à la prévention dans le groupe Eiffage. Le taux de fréquence était à 15 ou 16. Certains mettaient des lunettes, d'autres pas. Quand le client était exigeant, les équipes étaient très respectueuses des normes. La même équipe chez un client pas exigeant ne respectait pas autant les règles. Pour réussir en prévention, il faut que l'ensemble de l'entreprise et de l'organisation soit présent sur le terrain, il faut expliquer, préparer les chantiers. Si tout cela est fait, le reste se passe mieux. Le fait de régler la prévention permet de régler d'autres choses. En matière de prévention, le point positif est que l'on peut décider au sein d'une équipe, le vendredi en partant, que la semaine suivante cela doit se passer différemment. Si une filiale est en difficulté économique ou commerciale, elle ne peut être redressée sans un peu de délais. Parfois c'est du temps long, deux ou trois ans. La seule chose qui peut être redressée de manière immédiate, juste par conviction personnelle et engagement de l'ensemble de l'organisation, c'est la prévention qui est la mère de toutes les batailles. Il raconte que lorsqu'il a expliqué aux 200 patrons du Groupe, lors du premier plan stratégique, que le taux de fréquence allait devoir atteindre un objectif de 6 en 2020, ils n'étaient pas d'accord. Ils estimaient que c'était impossible et avaient demandé pourquoi 6. En réalité, il est possible de passer de 30, 40 à 5, 6 ou 7 de taux de fréquence par conviction et par engagement de toute la chaîne hiérarchique. Cela passe par l'expertise des préventeurs. Un DRH qui passe sur un chantier doit être capable de faire une remarque. La prévention, c'est du bon sens. S'il le fait et que sa remarque est prise en compte par tout le monde, il est possible d'arriver entre 5 et 7. Pour aller un cran plus loin, il faut que le compagnon qui voit le directeur sans casque ait le courage de lui faire remarquer, ce qui demande d'être très courageux pour le faire. Pour atteindre ce courage, il faut qu'il soit vraiment convaincu. Finalement, face à un danger, tout le monde est au même niveau. Ce sont les maturités qui permettent d'aller chercher des taux de fréquence à 2 ou 3 et c'est la progression continue qui permet d'atteindre le Graal d'un taux à 0.

En ce qui concerne ce débat sur l'intéressement, tout le monde oublie qu'en 2020 il y a eu la Covid. Les résultats se sont effondrés. En 2021, les intéressements et participation versés aux équipes se sont effondrés comme conséquence directe. La mobilisation des équipes sur cette thématique est une source de fierté. Dieu sait s'il y a eu des débats sur des accidents dissimulés et autres. M. de Ruffray rappelle qu'il a toujours demandé à être prévenu s'il se passait quelque chose, en comité de Groupe ou en comité européen. Un certain nombre d'audits ont été lancés, le dernier en date concerne Eiffage Route Centre Est, M. Neveu ayant fait un mail indiquant qu'il pensait que les chiffres n'étaient pas bons et qu'il y avait triché de la part de la direction. Sachant que c'était très tendu, c'est le préventeur de la branche Energie Systèmes qui avait été envoyé en audit sur Route Centre Est pour faire un état des lieux.

Un rapport d'audit avait été fait, qui a été diffusé. Certains accidents avaient été contestés. M. de Ruffray souligne qu'il avait fait exprès de prendre quelqu'un d'une autre branche car, si un patron triche, il veut le savoir pour régler la question. Au final, le Groupe a atteint l'objectif de 6 alors qu'il avait été pris pour un fou en l'annonçant. Par ailleurs, le choix a été fait de donner une prime aux collaborateurs du Groupe liée à ce résultat. Au départ, l'idée était de le faire sous un format prime Macron ou équivalent parce que c'était plus efficace, mais lorsque les RH ont travaillé sur le sujet, c'était trop compliqué, pas compréhensible. C'est la raison pour laquelle la décision a été prise de verser la prime selon les taux de fréquence même s'il fallait payer des charges. Cette prime n'avait été demandée par personne, c'est sa propre décision, et d'ailleurs, le conseil d'administration l'avait beaucoup appréciée. Cette prime a été versée en 2021. Dès que tout le monde avait compris le dispositif, l'objectif était de pérenniser le dispositif en utilisant ce qui était autorisé, avec les accords d'intéressement, ce qui permettait une efficacité de la prime versée plus importante que si elle était versée comme une prime socialisée. Au départ, toutes les OS ne souhaitaient pas ce dispositif, ce n'est pas propre à la CGT. Il a fallu du temps pour expliquer car tout le monde s'est dit que cela revenait à substituer. Les directions financières et RH ont mis du temps à démontrer que le dispositif était bien un plus. Certaines organisations, dont CFDT et CFE CGC, ont dit que cela allait trop vite pour qu'il soit possible de l'expliquer et elles avaient raison, mais cela voulait aussi dire qu'il n'aurait pas fallu donner la prime en 2021. Comme ce choix a été fait en 2021, cela implique qu'il va falloir passer plus de temps à expliquer. Le plus important est de faire comprendre que c'est bien un plus. Il a fallu expliquer que l'idée était de pérenniser le dispositif, il

fallait agir immédiatement pour assurer cette continuité. Il y a eu beaucoup de débats et des visioconférences complémentaires avec le bureau pour aller plus loin dans l'explication. Les premiers à mettre en place le dispositif ont été les concessions autoroutières, qui avaient un dispositif minoré et majoré en fonction de la prévention. Par la décision qui a été prise, il a été demandé aux concessions autoroutières d'amender. Désormais, c'est séparé. Il n'y a pas d'impact minorant sur la partie économique de l'intéressement, c'est bien un plus sur la prévention. In fine, cette décision a amélioré les accords qui préexistaient, signés par l'ensemble des OS sur les concessions autoroutières.

Le procès fait par la CGT est insultant. Le taux de fréquence absolu (addition des accidents avec arrêt et sans arrêt) baisse. Le fait que ce soit un plus a été démontré économiquement et il n'y a plus de débat.

M. de Ruffray déclare qu'il souhaite que la CGT explique ce qu'elle vient de dire aux 4.500 personnes qui ont touché cette année de l'intéressement grâce à ce dispositif et qui sinon avaient zéro. L'an dernier, ils étaient 1.500. L'intéressement participation distribué a augmenté de 18 % parce que globalement l'intéressement et participation progresse en distribution de manière assez symétrique avec l'amélioration du résultat. Il y a 4 ou 5 % en plus en raison du choix qui a été fait dont il se dit certain qu'il est bon. Evidemment, une vigilance est nécessaire pour s'assurer qu'il y a une réalité derrière et que les gens ne dissimulent pas des accidents du travail. Une dérive est possible.

M. de Ruffray indique que la seule chose positive dans la déclaration CGT est que c'est la première fois que l'organisation syndicale s'intéresse à un accord d'intéressement puisqu'elle n'en signe jamais à quelques exceptions près. Cette modification permet tout d'un coup qu'elle s'y intéresse. Finalement ce débat n'a pas lieu d'être, puisque la CGT a toujours été contre, à part si le propos est d'insulter le PDG en plénière.

M. de Ruffray souligne qu'il le prend très mal. Il ne croit pas incarner cela. Il se rappelle que le premier représentant du Groupe à venir le voir dans son bureau, la semaine qui avait suivi sa nomination, était M. Dammak. Ils avaient passé une heure autour d'un café. C'était passionnant car celui-ci avait parlé du Groupe et de son histoire, montré la photo de la manifestation contre Sacyr, estimant qu'il fallait être au courant de cette partie de l'histoire d'Eiffage. De nombreux débats ont eu lieu avec ce représentant dont un sur des sujets de prévoyance dont il estimait qu'ils n'étaient pas assez compris. M. de Ruffray souligne que c'est sa façon de concevoir le dialogue social. Comme tout le monde, bien sûr, il a ses qualités et ses défauts, mais juge que la manière et le ton de la déclaration sont profondément insultants.

Sur la volonté de s'intéresser à tel ou tel sujet, notamment l'intéressement, M. Gonzalez ne pense pas que l'organisation syndicale CGT ait été absente d'une négociation ici ou là.

M. de Ruffray demande combien ont été signés par la CGT et pointe du doigt le fait que, si les collaborateurs du Groupe avaient attendu la signature de la CGT pour qu'un accord d'intéressement entre en vigueur et qu'ils en bénéficient, ils seraient passés à côté de tombereaux d'intéressements.

M. Gonzalez répond que, sur les accords proposés concernant l'intéressement ou la participation, de façon générale, les critères d'attribution ne conviennent pas à la CGT. Ce n'est pas parce que l'organisation ne signe pas que cela empêche d'engager des versements au titre de l'intéressement ou de la participation.

M. de Ruffray remarque que c'est trop facile.

M. Gonzalez rétorque que ce n'est pas trop facile, c'est la règle de la démocratie syndicale.

M. de Ruffray souligne que c'est trop facile de critiquer sachant qu'au final la critique et le fait de ne pas signer ne sont pas graves, puisque d'autres ont des responsabilités, les assument, ont envie de faire évoluer des choses et n'en oublient pas l'intérêt des collaborateurs.

M. Gonzalez déclare que la CGT assume ses responsabilités. Elle sait depuis le début que c'est un plus et n'a jamais dit que c'était un moins en matière économique. En revanche, la CGT critique le fait de mettre en phase l'intéressement avec la santé et la sécurité au travail. Elle ne peut qu'être d'accord avec le fait de récompenser les salariés ou une entreprise qui a de bons résultats en matière de prévention, mais si c'est pour s'apercevoir, et c'est le cas, qu'il y a une pression sur les salariés pour ne pas déclarer les accidents, c'est différent. Si la direction le demande, la CGT trouvera des cas à lui communiquer, il y en a beaucoup. Il se dit désolé que M. de Ruffray prenne mal la déclaration. Les organisations syndicales, notamment hier, ont encore fait savoir que, sur un plan politique, elles étaient opposées au fait d'associer l'intéressement et la santé au travail. Certaines OS, et y compris la CGT dans certaines entreprises, subissent quelque part la pression des salariés pour signer de tels accords, et ils sont signés ici ou là. Les OS ont fait savoir à la direction, dès le début, et si elles ont le courage

de s'exprimer aujourd'hui elles répéteront ce qu'elles ont dit hier, c'est-à-dire que, sur le fond, elles sont opposées au principe d'associer l'intéressement et la santé au travail de cette façon.

M. de Ruffray explique que c'est pour cette raison qu'il a séparé les critères économiques et de prévention. Il précise que certaines OS lui ont demandé s'il était possible d'envisager de rajouter une partie liée à la stratégie carbone du Groupe dans les accords d'intéressement. Sa réponse a été que c'était tout à fait possible, mais qu'il était trop tôt en raison d'un manque de maturité collective pour comprendre ce que cela représentait. Cela ne signifie pas que demain la qualité de conduite d'un conducteur d'engins aura plus d'effet sur le scope 1 et 2 du Groupe que beaucoup d'autres choses. Les compagnons vont être fondamentaux dans la réussite des objectifs du Groupe. Le problème vient de ce qu'il a été toujours convaincu, dans sa vie professionnelle, qu'il fallait qu'un objectif soit expliqué et compris pour avoir une chance d'être atteint. A l'heure actuelle, il n'y a pas d'éléments suffisamment faciles à expliquer à tout le monde, dans les différents points liés à la stratégie bas carbone, permettant de se dire que c'est comme cela que l'objectif peut être atteint ensemble. Fixer un tel objectif, sans être capable de l'expliquer, serait contre-productif. Cela n'aurait pu être fait pour la prévention en 2016 ou 2017. Dans l'idéal, M. de Ruffray indique qu'il aurait préféré prendre plus de temps avant de le mettre en vigueur. Cela a été fait un peu trop rapidement afin de donner une continuité à la décision prise en 2021. Le constat est néanmoins de résultats non négligeables. Le fait de créer un poste adapté permet à la personne de rester au sein de l'équipe où elle témoigne du fait qu'il y a des métiers dangereux et de ce qui s'est passé, et elle est portée par son équipe. Cela a de la valeur mais ne peut être fait dans tous les cas de figure. Les représentants du personnel sont des partenaires importants pour s'assurer de ne pas se tromper et qu'il n'y ait pas de dérive. M. de Ruffray souligne que n'étant pas naïf, sa porte sera toujours ouverte. Concernant les concessions autoroutières, dans le dernier accord d'intéressement négocié, il signale que les OS ont demandé de durcir l'objectif collectif de taux de fréquence à atteindre en échange d'une amélioration de la compensation économique. C'est ce qui a été fait.

M. Matile indique que M. de Ruffray doit se rappeler de lui par rapport au courrier de 4 pages envoyé en janvier 2022 expliquant pourquoi l'accord n'était pas voulu. Tous les points négatifs qu'engendrait cet accord y étaient listés. La réponse de M. Lalande avait été très simpliste, il balayait d'un revers de la main le courrier. Aujourd'hui, se pose le problème de la culpabilité de la perte financière généralisée. Un salarié a eu un accident en février...

M. de Ruffray l'interrompt pour lui dire qu'il se trompe en parlant de pertes financières. Ce n'est pas possible parce que ce n'est qu'un plus. Il lui demande de dire à tout le monde que sans cet accord ils ont perdu puisqu'ils ont zéro.

M. Matile fait remarquer qu'avant il n'y avait pas d'accord avec la prévention et il y avait l'intéressement. Désormais, il y a le choix entre avoir, soit un intéressement avec des sujets de sécurité, soit plus du tout d'intéressement.

M. de Ruffray confirme qu'il n'y a pas le choix, c'est une politique groupe, qui est déclinée dans le Groupe. En revanche, la culpabilité est une erreur de raisonnement. S'il n'y avait pas cette part de prévention dans les accords, il n'y aurait pas de prime de prévention, donc ce serait zéro. La seule chose qui peut arriver est d'en avoir une. C'est ce qu'il faut expliquer aux équipes. Rien n'a été changé sur la partie économique par rapport à avant. Il précise qu'il a mis 9 pour être certain que quasiment aucune entité ne serait touchée.

M. Matile signale que Pradeau Morin est touchée. Le TF est explosé s'il y a un accident.

M. Matile expose le cas d'un salarié n'ayant pas voulu se mettre en arrêt à cause de cela. Aujourd'hui postopératoire, il ne peut plus marcher, ni parler, par peur de la perte financière généralisée. Il ne voulait pas porter la responsabilité auprès des salariés. C'est en quelque sorte la carotte que l'on met au bout du nez, soit l'accord est signé, soit il ne l'est pas. En gros il faut travailler juste pour le salaire et se passer de tous les bénéfices qui pourraient être faits, ou il faut accepter que la sécurité soit la carotte, sans compter toutes les pressions qu'il peut y avoir derrière.

M. de Ruffray souligne qu'il y a erreur, la partie économique de l'intéressement va rester. Il est vrai que c'est une politique Groupe qui est déclinée. Si les OS considèrent qu'il ne faut absolument pas la faire, il n'y a pas de problème, mais il ne voit pas en quoi elle gêne quelqu'un. Il rappelle qu'il existe des baromètres sur les sujets de sécurité.

Un certain nombre de salariés ont exprimé leur remerciement pour la prime sur la prévention.

(Intervention hors micro)

M. de Ruffray fait remarquer que lorsqu'il va sur le terrain, il n'a jamais dit que des gens avaient le droit d'être avec lui, d'autres pas.

M. Tassy revient sur la prime sécurité, l'intéressement et la partie sécurité de l'accord d'intéressement pour dire que la prime sécurité était une très bonne chose parce que peu de personnes étaient au courant. Il n'y avait pas de course aux chiffres. L'intégration du critère de sécurité de l'accord d'intéressement ne va pas entraîner les mêmes comportements. Outre le fait qu'il peut y avoir quelques dissimulations d'accidents, dont il faut souhaiter qu'elles soient à la marge, il peut aussi y avoir une stigmatisation des salariés qui seraient en accident de travail dans les petits centres de profit. Il déplore l'intégration de ce critère dans les accords d'intéressement pour uniquement une raison comptable. Par ailleurs, il n'est pas d'accord avec M. de Ruffray quand il dit que la partie économique ne va pas être changée. Pour sa part, il ne trouve pas du tout les mêmes chiffres, l'accord d'intéressement étant négocié au périmètre de l'entreprise. Que l'on prenne le périmètre Eiffage Route Grand Sud ou l'établissement comme champ d'application pour le calcul et le versement de l'intéressement, dans les deux cas de figure le critère économique est bien inférieur avec la nouvelle formule de calcul par rapport à l'ancienne formule. Au niveau de l'établissement Côte d'Azur, cela représente 30 % en moins sur la partie économique.

M. de Ruffray déclare que M. Tassy mélange deux choses. Les éléments dynamiques de la partie économique étaient des rentabilités cibles avec un déclenchement à 50 % de la rentabilité cible. Cela ne change rien qu'il y ait prévention ou pas prévention du point de vue de ces éléments économiques. En intégrant en plus la prévention dans le sujet économique, son intention était de maintenir des niveaux de prime supérieurs puisqu'ils sont moins fiscalisés et socialisés. Sinon la prime décidée unilatéralement en 2021 aurait été une prime unique, puis il n'y aurait plus rien eu. Finalement tout le monde est en train de lui faire comprendre qu'il a eu tort. Si tel est le cas, ce serait malheureux. M. de Ruffray ne se dit pas convaincu que certains collaborateurs apprécieraient que la partie relative à la prévention soit annulée. Aujourd'hui l'écart entre l'évolution de ce qui est versé en intéressement versus l'évolution des résultats représente quasiment 25 % de plus. Le vecteur fondamental de cela ce sont les montants distribués au titre de la prévention. Un certain nombre de patrons ont eu un peu de mal quand ils ont découvert qu'ils avaient lâché 2 ou 3 M€ sur la prévention, en fin de l'année, qui n'entraient pas dans leurs calculs. M. de Ruffray estime que c'est une bonne chose de le faire. Il ne peut pas autoriser de le faire ici et pas là au risque que certains collaborateurs s'étonnent de ne pas avoir un surplus d'intéressement grâce à la prévention alors que d'autres l'ont. Cela représente des sommes très conséquentes. Plus elles le sont, plus cela signifie que la prévention progresse. Cela ne sera jamais assez. S'il y a des sujets ponctuels il faut les tracer et les traiter. A son sens, qu'il y ait ou pas l'accord d'intéressement, la problématique reste la même, les taux de fréquence et les accidents de la même manière sont suivis de la même manière. Prime ou pas prime, cela ne change rien, les indicateurs sont suivis. M. de Ruffray rapporte les avoir affichés sur son bureau numérique, ce qui lui permet de regarder où en est la prévention chaque matin dans chaque entité. Il juge essentiel de mettre ce sujet au cœur des métiers. Pour que la prévention soit tenue, il est nécessaire que les patrons soient engagés et s'en occupent. S'ils s'en occupent, ils sont obligés d'aller sur le terrain. S'ils vont sur le terrain, ils expliquent plus facilement ce qu'ils attendent et bizarrement tout le reste s'améliore puisque la prévention est la mère de toutes les batailles.

M. Cuello déclare que tout le monde est attaché à la sécurité, et c'est son cas, même si la CGT a une vision globale importante sur ce sujet. Le problème vient de ce que, dans l'accord proposé, l'impact de la sécurité touche la partie financière de 10 %. Avec un TF au-delà de 9, la perte est de 10 %. C'est cet aspect qui a bloqué au niveau de la négociation Grand Sud. Si la direction considère que l'accidentologie est une priorité, comme c'est le cas de la CGT, cette partie économique ne doit pas en faire partie. Les salariés qui travaillent ne souhaitent pas se mettre en arrêt ou mourir sur les chantiers. Ce critère ne doit pas apparaître dans la partie économique. Cela s'entend d'avoir une partie sécurité, mais la demande des OS qui étaient autour de la table était de faire la fracture entre la partie sécurité et la partie économique. Il souligne aussi que, quand on ne peut pas bouger une virgule à l'accord, la négociation reste limitée. Le fait de pénaliser les salariés avec un TF au-delà de 9 est un point bloquant et gênant, en tout cas pour la CGT, c'est pour cela qu'il n'y a pas eu signature. La sécurité n'en demeure pas moins une priorité. Si la partie sécurité avec les primes octroyées de 0 à 300€ et la partie économique avaient été scindées dans l'accord, le débat n'aurait pas été le même ici et dans les instances locales où cela se négocie. Il estime que ce sujet devra être porté dans les années à venir

puisque les accords vont sûrement être renégociés dans la plus grande partie de l'entreprise et que peut-être cette démarche devra être menée dans ce sens. Il ne comprend pas les 10 % de la perte économique des salariés. Ce n'est pas parce qu'un collègue se blesse au travail que le travail mené par l'ensemble des salariés doit être pénalisé sur la partie économique.

M. de Ruffray explique qu'il y a eu un vrai débat sur ce sujet. Son choix a été de remonter beaucoup le TF qui déclenchait cela car il n'était pas concevable d'avoir des entités qui plafonnaient leur intéressement économique tout en ayant des résultats de prévention inadmissibles.

M. Cuello déclare que la partie économique ne peut pas être un critère. C'est le travail fourni par les salariés. Ils font de leur mieux pour travailler pour l'entreprise et pour que cela aille dans le bon sens.

M. de Ruffray signale qu'il lui est déjà arrivé, depuis qu'il dirige ce Groupe, de faire partir des patrons qui avaient d'excellents résultats économiques, mais qui se moquaient de la prévention et accessoirement passaient outre certaines valeurs du Groupe. Il considère que la performance purement économique n'est pas la performance globale de l'entreprise. En positionnant le curseur supérieur à 9, l'idée n'était pas de pénaliser mais d'avoir une courroie de rappel. Plus il sera possible de donner au titre de cette prime, plus il sera un patron heureux.

M. Decorsier expose que les sociétés d'APRR AREA font de la prévention depuis longtemps. Leurs taux de fréquence étaient très hauts. Tout le monde a travaillé sur le sujet qui apparaît dans les accords et qui, dans le fond, ne pose pas vraiment de problème. Il évoque un risque de dissimulation dont il rappelle qu'il avait été évoqué ici même il y a quelques mois ou années, lequel appelle une vigilance de la part des élus. Dans les très rares situations où un delta a été constaté, celui-ci a été signalé et cela s'est réglé. Il en existe probablement d'autres qui, pour l'instant, n'ont pas été signalés. Il précise que, dans l'accord qui le concerne, le taux de fréquence est autour de 3. Un taux au-dessus de 9 lui semble problématique. Dans une société d'autoroutes, le risque est mortel pour celui qui marche sur la bande d'arrêt d'urgence lorsque quelqu'un passe à 130 km/h. La sensibilité est puissante. Depuis environ 9 ans, il n'y a pas eu de problème avec l'accord en place. Concernant l'ajout de la notion d'environnement, cette option visait à accélérer l'amélioration. Considérant qu'au bout d'un cycle assez long, un système s'use. Comme le dispositif fonctionnait depuis déjà un certain temps, l'idée était de rajouter un soupçon d'environnement puisqu'il y a des enjeux extrêmement importants dans ce domaine, qui d'ailleurs sont dans les axes stratégiques. Lorsque le TF est correct, il semble possible de rajouter une dose d'autre chose, voire un jour de substituer. La notion d'environnement ne vise pas à dire que la prévention n'a pas d'intérêt, bien au contraire, mais à mettre un soupçon d'autre chose une fois qu'elle est bien aboutie.

M. Venet intervient pour alerter la direction sur la conséquence des SEP dans l'accord d'intéressement. Il rappelle qu'il y avait probablement très peu de SEP, lorsque l'accord a été créé, et que celui-ci prévoit que même si elles sont majoritaires, y compris détenues à 99 %, elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'intéressement. Sachant qu'il y a de plus en plus de grands chantiers, de plus en plus en SEP, que des agences entières n'ont que des SEP, finalement qu'elles travaillent ou pas, leur travail ne ramène pas d'intéressement. Il estime qu'il faut faire évoluer ces dispositions parce qu'il y a prise en compte sur la partie chiffre d'affaires. La formule comprenant une partie chiffre d'affaires qui diminue le montant de l'intéressement, c'est la double peine. Ce serait une évolution logique à faire pour que tout le monde puisse bénéficier du fruit de son travail.

M. de Ruffray répond qu'il faudra analyser le sujet, car cela peut parfois être à double tranchant.

M. Gonzalez fait remarquer que le débat porte sur l'intéressement depuis un moment, signifiant qu'il y a un intérêt pour le sujet. Il évoque ensuite la question des risques psychosociaux pour dire qu'il déplore que la commission nationale se tienne le lendemain du comité et pas avant, ce qui permettrait d'avoir des retours au niveau Groupe. Il souligne que c'est la première fois dans sa carrière qu'un médecin du travail engage un droit d'alerte sur la situation des RPS dans une entreprise du Groupe. Il recommande une vigilance sur le sujet et considère que la direction ne prend pas au sérieux la situation.

Il pense également qu'il y a une difficulté au regard des conditions de travail et de la prévention des sociétés sous-traitantes en ce qui concerne l'activité télécom, qui est celle qu'il connaît, dont il estime qu'elle est transposable dans d'autres activités. Il explique que les équipes sous-traitantes sont comme des salariés de l'entreprise au regard du fonctionnement dans les métiers, elles travaillent côte-à-côte avec les équipes d'Eiffage. Conformément au Code du travail, il est important de coordonner tout ce qui est prévention, y compris avec les sociétés sous-traitantes. Malheureusement rien n'est fait, ou en tout cas il n'y a pas du tout de transparence avec les représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice. Il y a déjà eu des situations dramatiques et tout est fait pour que cela se reproduise. Il y a des inquiétudes

en ce qui concerne les conditions de travail des salariés sous-traitants, au-delà de l'aspect économique et des travaux mal réalisés ou non réalisés. Il s'agit de la santé et de la prévention. Les élus estiment que le nécessaire n'est pas fait. Des photos pour illustrer les difficultés ont été envoyées à la direction. Un mail d'un client relatif au port de shorts et de tongs a été transmis au directeur dernièrement, que M. de Ruffray est invité à récupérer, les élus n'ayant pas réussi à le faire.

Concernant les journées préventions organisées cette semaine sur EES Télécom, il souligne qu'il s'agit d'une très bonne initiative. Les ateliers mis en place étaient très pratiques et efficaces. Le directeur général d'EES est intervenu en visio avec un discours clair et net. Les OS ne peuvent qu'adhérer à ses orientations et ses propos. Le problème est que l'application de ces propos ne se voit pas sur le terrain. S'agissant de la charte d'engagement d'EES, elle mentionne la remontée des situations à risques SAR et les bonnes pratiques.

L'outil informatique mis en place par la direction, qui semble efficace d'après certains responsables, n'est pas déployé. Il est regrettable que les salariés n'y aient pas accès car cela permettrait de faire remonter des situations à risques.

Sur le non-respect des règles de sécurité et les sanctions, la direction est en capacité de les prendre et cela est cohérent quand il y a des difficultés. Si les salariés ont les capacités de travailler en sécurité et qu'ils ne le font pas, malheureusement ils assument leurs responsabilités. En revanche, en matière de récompense, il estime qu'il n'y a pas de valorisation, mis à part l'intéressement, et suggère à la direction d'augmenter les salaires.

M. de Ruffray observe que l'on ne vit pas dans un monde administré, mais dans un monde concurrentiel. A écouter M. Gonzalez, il n'y aurait pas de récompense, pourtant plusieurs millions d'euros sont versés à l'ensemble des collaborateurs du Groupe lorsque l'objectif de prévention est atteint.

M. Gonzalez souligne que les élus mettent en avant toutes les difficultés et les détournements qu'il peut y avoir. Quand un salarié touche un montant et pas son collègue, cela crée des tensions dans les équipes. Si la direction souhaite récompenser, au regard des résultats du Groupe, des efforts significatifs doivent pouvoir être faits en matière d'augmentation de salaires.

Sur la prévention des RPS, M. Tandeau de Marsac explique que le mois de juin est un mois compliqué en termes d'agenda pour tout le monde. C'est de son fait que la date a été déplacée à demain. Il en est désolé. Les commissions dans les branches se sont tenues normalement avant. L'ensemble des indicateurs a été partagé avec les membres de la commission Groupe avant-hier. Ceux-ci seront discutés demain avec elle et les OS signataires. Les indicateurs suivis sont stables. Sur les formations à la prévention des RPS, les branches ont fait des efforts considérables. Il y a une belle progression du nombre de stagiaires sur ces formations. Le nouveau format est largement plébiscité par l'ensemble des participants.

Les sollicitations de la cellule d'écoute sont stables.

Concernant le port du short, il est intéressé par ce qui a été dit car la tolérance est de zéro sur ce sujet comme sur d'autres. Un salarié en Méditerranée, représentant CGT, a d'ailleurs fait l'objet d'une procédure de licenciement parce qu'il venait en short sur le chantier, vous le connaissez et je vous remercie pour votre soutien.

M. Gonzalez déclare qu'il n'est pas informé de l'information qui vient d'être donnée. Si un représentant du personnel CGT se permet d'aller en short sur les chantiers, la direction a bien fait de faire son travail. Néanmoins il suggère de réclamer à son directeur le mail du client relatif au port du short et des tongs qui permettra peut-être d'avancer.

M. Tandeau de Marsac indique qu'il va le faire.

M. Gonzalez précise que, dans ce dernier cas, la personne concernée n'est pas un représentant du personnel, encore moins CGT, et demande à être mis en copie pour être tenu informé de ce qui se passe.

M. Lacour propose de passer au point suivant.

8. INFLATION EN FRANCE ET POINT SUR LES NAO PAR BRANCHE

M. Ferkoussi demande s'il y a des statistiques sur les NAO qui ont été signées et celles qui ne l'ont pas été.

M. Tandeau de Marsac répond que les NAO 2023 se sont globalement bien déroulées avec l'ensemble des OS. Le nombre d'accords signé est tout à fait significatif. Le taux de signatures est supérieur à celui de 2022 dans certaines branches. La NAO a globalement été plutôt constructive. Les taux d'augmentation salariale moyens, hors accessoires, en particulier pour les ETAM et compagnons, ont un niveau équivalent voire supérieur à l'inflation.

M. Ferkoussi demande s'il y a eu 30, 40 ou 60 % de NAO signées.

M. Tandeau de Marsac répond qu'il y a eu 95 % d'accords signés. Sur l'inflation, il explique que, du fait de la hausse des taux d'intérêt et du tassement des prix de l'énergie, elle commence à décélérer de manière significative, en particulier sur le mois de mai. Cette décélération devrait se poursuivre dans les prochains mois. Le taux d'inflation en rythme annuel est revenu à 5 %. L'inflation est négative sur le mois de mai. La tendance est plutôt positive sur cet indicateur.

M. Gonzalez revient sur l'effort consenti en décembre 2022 avec 1.5 % d'augmentation générale pour dire que malheureusement au regard de l'évolution des minimas de grilles, bon nombre de salariés ont été assez déçus. Dans certaines entreprises, il semble que les 1.5 % accordés étaient en plus de l'évolution des salaires liée aux NAO, mais cela n'a pas été le cas partout. Un certain nombre de directeurs ont intégré ces 1.5 % dans la discussion et dans l'évolution des salaires dans les NAO. Cumulés, les 1.5 % plus l'évolution importante des minimas de grilles 2023, les salariés ont considéré que l'effort de 1.5 % n'était pas à la hauteur du besoin.

M. de Ruffray confirme que, contrairement aux accords d'intéressement où une politique de Groupe est appliquée ce qui rend la négociation plus étroite, il y a eu une négociation dans les différentes entités sur les NAO. Il n'y avait pas de consigne groupe.

En revanche, la direction avait avancé les négociations pour répondre à la demande des élus et proposé l'application de 1.5 %. Selon les entités, les négociations se sont conclues différemment.

M. Ferkoussi rappelle que la direction s'était engagée à ce que les 1.5 % soient appliqués lorsqu'il n'y avait pas de délégués syndicaux pour négocier et demande si cela a été fait.

M. Tandeau de Marsac répond qu'il y avait une date de mise en place au plus tard au 1^{er} janvier.

M. Ferkoussi fait remarquer qu'avec le logiciel de paie, des choses négociées ne sont appliquées que maintenant ou au 1^{er} juin.

M. de Ruffray convient que ce n'est pas encore parfait. Il ne nie pas les discussions et les difficultés avec le rétro-planning d'ADP, qui a confirmé avoir fait des erreurs de paramétrage. Il ne s'agit pas d'une erreur des CSP. Il y a des désavantages aux CSP mais aussi un avantage puisque, quand on dit au patron que tout le Groupe doit avoir eu les 1.5 au 1^{er} janvier, au moins quelqu'un surveille que cela soit fait même s'il n'y a pas de délégué.

Sur l'inflation qui reste de 5 %, M. Pjotz demande si un dispositif de partage de la valeur est prévu comme cela a déjà été fait l'année précédente.

M. de Ruffray répond que rien de particulier n'est prévu pour le moment. Le souhait est que les accords d'intéressement, qui sont un élément fondamental du partage de la valeur dans le Groupe, puissent être mis en vigueur. L'un des grands vecteurs de partage de la valeur dans le Groupe est l'intéressement, la participation, qui résulte d'une obligation légale, étant mise à part.

Les accords d'intéressements fonctionnent bien puisqu'ils progressent plus vite que les résultats du Groupe. Quelque part le partage de la valeur est amélioré. Cela fait partie des sujets auxquels la direction veille.

Bien sûr il y a une évolution des objectifs de rentabilité par métier. Cette formule a évolué parce que, quand la branche EES gagne plus de 5 %, gagner 2 % est un poids pour la collectivité. A côté, sur les gros chantiers de génie civil, les risques ne sont pas les mêmes parce que la conception reste du côté client et que nous sommes en loi MOP, marché public.

M. de Ruffray n'imagine pas que le génie civil puisse atteindre facilement des marges à 4 % à terme. 2 % sur le génie civil est beaucoup plus performant que 2 % sur la branche Energie Systèmes. L'idée a été d'aligner cette évolution avec des rentabilités cibles, un déclenchement à 50 % de la rentabilité cible et un accompagnement. Quand ces modifications ont été faites, une analyse a été menée pour s'assurer de ne pas faire de ruptures de charges. Il y a des endroits sur lesquels il y avait de plus en plus de partages des équipes, donc les accords ont été remontés dans des niveaux plus généraux.

La partie prévention vient se rajouter et constitue le deuxième pilier de partage de la valeur.

Le troisième pilier est de continuer à convaincre les autres actionnaires du Groupe de l'intérêt de pratiquer les décotes pour les campagnes d'actionnariat salarié puisque cela permet de rendre accessible, à des conditions privilégiées, l'actionnariat du Groupe aux salariés. In fine cela permet que 20 % des montants des dividendes du Groupe viennent dans les FCPE qui appartiennent aux salariés. Si l'on regarde le résultat net du Groupe dans sa globalité et les montants de participation, d'intéressement et la décote, quand il y a 200 M€ d'augmentation de capital, il y a 44 M€ qui ont été financés par les autres actionnaires du Groupe au profit des salariés pour qu'ils aient accès dans des conditions privilégiées. Quand plus de 340 M€ de dividendes sont versés, 75 M€ ont été reversés auprès des actionnaires salariés puisqu'ils ont à peu près 20 % du capital.

Nous avons donc l'addition des blocs participation, intéressement, financement de la décote et dividendes. il est normal que pour celui qui a investi, cet investissement produise des fruits. Très souvent les collaborateurs, notamment les compagnons alimentent l'actionnariat salarié par de l'intéressement et de la participation. Ces différents étages permettent de les aider quand ils ont des événements de la vie, voire, pour les plus anciens, par un complément de retraite .

L'autre élément mis en place est la capacité d'arbitrage qui permet l'application de 20 % de décote quand des fonds deviennent déblocables à cinq ans, si le salarié fait le choix de les rebloquer cinq ans. Sur la vie d'un compagnon qui peut arbitrer tous les cinq ans, à la fin on lui retire le risque marché. Il a le risque de gagner moins, mais s'il a fait vingt ans, a recyclé quatre fois et baissé de 20 %, certes il gagnera moins si le cours baisse, mais l'important est qu'il n'ait pas perdu. Il est autorisé lors du départ à la retraite à rester dans le dispositif. Certains font le choix, en fonction de ce qu'ils ont sur leur PEE, de le découper en cinq tranches et d'arbitrer chaque année 20 % du 5^{ème}. Le montant du FCPE monte grâce aux dividendes et avec le fait qu'il peut gagner 20 % du 5^{ème} de la somme. Cela lui permet de sortir chaque année un complément de retraite. Pour les compagnons qui ont fait une carrière entière, le dispositif permet de doubler sa retraite.

Le système est très opérant et compris par les autres actionnaires. Il y a quelles années il fallait beaucoup d'énergie pour s'assurer qu'ils votent pour l'augmentation de l'actionnariat salarié et, une année, elle était à deux doigts de ne pas être votée. Aujourd'hui ils ont compris, c'est voté à 95 %. Tous les dispositifs additionnés, si on regarde le résultat net du Groupe de l'année, il est probable que le taux de partage de valeur du groupe Eiffage est au-delà de tous les autres groupes cotés à la Bourse de Paris. M. de Ruffray observe que c'est probablement pour cela qu'il lui a été demandé de présider l'association Fondac, qui promeut l'intéressement, la participation et l'actionnariat salarié. Il rassure les élus sur le fait qu'il ne parle pas à Fondac de la prévention dans les accords d'intéressement, mais de l'intéressement de manière générique.

M. Cuello fait remarquer que les élus sont pour le partage de la valeur. Si l'on retire l'aspect économique de l'accord, il est probable que tous les salariés sont dans la dynamique de laisser, comme c'est le cas souvent, la participation et l'intéressement dans l'actionnariat. Cela découlera de tout ce qui vient d'être expliqué.

Si demain les salariés sont pénalisés économiquement, ils ne pourront pas le faire. Le point essentiel est l'abattement de 10 %. Il n'est pas d'accord sur le fonctionnement. Le critère économique est une chose, le critère sécuritaire en est une autre. En plus, la partie économique risque d'être augmentée. Si le critère économique ne bouge pas, mais que le critère sécurité augmente par le biais du dispositif mis en place, cet argent reste dans l'actionnariat pour les trois-quarts des salariés. Les OS ne sont pas d'accord sur cet aspect. Elles ne signent pas des accords parce qu'elles ont envie ou pas envie, elles essaient d'être justes et au plus près des salariés. Il faut partager la valeur, le critère des 10 % étant pénalisant, c'est celui qu'il faut faire sauter. Certains salariés qui sont là depuis des années connaissent bien le fonctionnement et ce qui en découle.

M. de Ruffray souligne que les ambassadeurs et les élus doivent expliquer la partie retraite de l'actionnariat salarié qui est peu comprise alors qu'elle est très efficace. Il y a encore des salariés qui partent en retraite en liquidant leur FCPE car on leur a mal expliqué. Ils devraient laisser seulement 1 euro. Si on leur expliquait qu'au lieu de liquider il vaut mieux recycler par tranche et prendre une part de manière régulière, on leur rendrait service. Il y a trop de cadres et compagnons qui ne sont pas assez sensibilisés. Eiffage est l'une des seules entreprises à proposer ce dispositif. Les salariés sont actionnaires au-delà de la vie professionnelle. Evidemment ceux qui ont un autre projet peuvent sortir. C'est dommage de le faire par manque d'informations alors que cela pourrait être intéressant pour lui dans la durée. Il y a d'ailleurs quelques messagers retraités qui se saisissent du sujet pour mieux l'expliquer. M. de Ruffray fait remarquer que, pour avoir un TF à 9, il faudrait être spécialement mauvais, donc les élus ont intérêt à signer pour l'ensemble des équipes.

M. Sinigaglia observe que la loi fait que les statistiques évoluent dans le mauvais sens. Dans certaines entités où les métiers sont en déplacement toute la semaine, une maladie qui arrive le soir à l'hôtel est prise dans les statistiques. C'est arrivé à une entité où la personne a fait un malaise cardiaque et a été arrêtée un an et demi, ce qui a pénalisé tout le monde alors qu'il ne s'agissait pas d'un accident de travail. Cet aspect doit être amélioré.

M. de Ruffray déclare que l'avantage des accords d'intéressement est que l'on a toujours le droit de les améliorer au moment du résultat. S'il y a un sujet sur un cas de ce type, il sera bien sûr demandé qu'il soit traité différemment.

M. Tandeau de Marsac indique que les accords d'intéressement ont justement été modifiés de telle sorte que, dans ce type de situation, l'accident ne soit pas retenu a posteriori et vienne améliorer le TF l'année suivante.

M. Sinigaglia signale que les accidents en grand déplacement, contestés ou pas, restent accidents du travail même si c'est une maladie autre qu'un accident du travail. Il y a eu deux fois le cas. Cela compte dans les statistiques.

M. de Ruffray insiste sur le fait qu'il ne veut pas faire d'économie sur ce sujet et que ces cas seront traités.

M. Gonzalez indique qu'il souhaite aborder le sujet des compensations pour les temps d'habillage, déshabillage. Il demande si un accord peut être envisagé sur le périmètre du Groupe pour mettre en place quelque chose de clair et net pour que tous les salariés puissent bénéficier de leurs droits. Pour que la loi soit respectée, il est nécessaire que les salariés qui ont l'obligation de porter les tenues de travail puissent bénéficier de la compensation liée à cette partie du temps de travail. Ce n'est pas le cas dans l'ensemble du Groupe. Le fait d'avoir un accord éviterait des débats sur le sujet.

M. de Ruffray déclare qu'à son sens ce n'est pas un débat du comité de groupe, mais un débat qui doit se passer dans les métiers. Il comprend ce que demande M. Gonzalez, souhaite que M. Tandeau de Marsac l'explique aux DRH des Branches, mais estime que ce doit être appréhendé par les métiers.

M. Matile souhaite revenir sur le partage de la valeur par rapport au dernier chapitre sur l'accord d'intéressement qui ne semble pas normal et dont il semble que certaines personnes de la direction de Puteaux ne l'ont pas compris non plus. Il y avait auparavant un partage de 70 % par rapport au salaire et 30 % partagés à parts égales, aujourd'hui tout a été remis à 100 % par rapport au salaire, autrement dit les plus gros salaires gagnent plus d'intéressement, les plus bas en gagnent moins. Compte tenu de la crise traversée depuis la Covid, ce sont les plus bas salaires qui ont besoin d'avoir un peu plus d'argent. Les élus souhaitent savoir s'il n'est pas possible de revenir dessus et de faire 60/40, ou 50/50, s'il y a vraiment un partage de la valeur et pour avoir de la considération pour les bas salaires. Sachant que les salaires sont liés par rapport aux positions dans l'entreprise, un patron va gagner la somme qu'il doit gagner, un manoeuvre également. Puisque l'intéressement correspond aux résultats de l'entreprise, du manoeuvre au patron, tout le monde y participe. Il suggère de faire un partage plus équitable permettant aux plus bas salaires d'avoir une opportunité financière plus intéressante qu'actuellement.

M. de Ruffray souligne que le cas évoqué était une exception dans le groupe, c'est pour cela que celle-ci a été remise en cause. Il rappelle aussi que dans le même temps une partie fixe a été insérée qui correspond à la partie de la prévention, donc les deux sont liées. Il a paru souhaitable d'harmoniser les sujets et quand les sensibilités étaient faites, l'apport de la partie prévention fixe permettait de ne pas déséquilibrer.

M. Lacour propose de passer au point suivant.

9. DEVELOPPEMENT DURABLE : GOUVERNANCE DE LA DDDIT, IMPACT SUR LES LOCAUX DE LA NOTE DE SOBRIETE ENERGETIQUE, INSTALLATION DES BORNES DE RECHARGE, DEPLOIEMENT DES VEHICULES ELECTRIQUES

Concernant la gouvernance de la DDDIT, M. de Ruffray indique qu'il a recruté une femme appelée Anne-Valérie Cornuault-Goulard, qui est diplômée de l'école nationale des travaux publics de l'Etat et a travaillé dans l'administration. Elle a complété sa formation à l'école des Ponts et chaussée et a occupé plusieurs postes surtout sur des sujets d'innovation, puis des sujets de développement durable.

Depuis 15 ou 16 ans, elle était dans le groupe Suez où elle a à la fois dirigé des entités opérationnelles dans la gestion de l'eau et des déchets et tenu des postes plutôt en central sur de l'innovation et du développement durable. Elle a été présentée aux quatre chefs de pôle qui étaient dans la direction de Valérie David et prendra ses fonctions le premier lundi de juillet. Il s'agit d'un remplacement poste à poste. Si les élus le souhaitent, elle pourra venir se présenter lors du prochain comité.

Concernant l'impact sur les locaux de la note de sobriété énergétique, il demande quelle est la demande exacte.

M. Lacour répond que les élus souhaitent connaître le nombre de locaux concernés.

M. de Ruffray indique que les données sont compliquées à récupérer. Il y aura probablement plus d'éléments en fin d'année sur les consommations électriques et autres. C'est un sujet complexe car il faut comparer en fonction de la météo. In fine, tous les sièges tertiaires ont été impactés avec plus ou moins de réussite puisque certains locaux n'ont pas les mêmes niveaux de qualité. Quelques personnes se plaignaient des niveaux de température. Il y a des débats dans certains CSE.

Sur les installations de bornes de recharge, les entités progressent sur le sujet. Une équipe est chargée du déploiement au sein de la branche EES. Cela a été un peu long à mettre en place, mais le mouvement est en train de s'accélérer d'autant plus que des contrats nationaux de déploiement de bornes ont pu être sécurisés, notamment pour les sites tertiaires SNCF, ce qui va aider à créer du volume pour les équipes mobilisées pour le déploiement des bornes de recharge.

Concernant le déploiement des véhicules électriques, il va atteindre 15 % de la flotte. Le vrai débat consiste à ne pas aller trop vite. L'entreprise utilise un grand nombre de fourgonnettes. Si dans un an, on pouvait donner aux équipes 100 km d'autonomie en plus, ce serait très appréciable. Des tests sont menés sans trop appuyer sur le champignon parce que l'évolution en termes d'autonomie est très rapide, c'est un confort que l'on peut donner aux équipes.

M. Paris demande à M. de Ruffray s'il pense que l'avenir est dans l'électrique. Pour sa part il considère qu'il est dans l'hydrogène. Son cœur de métier est le matériel roulant. Tout le monde est dans le flou chez les constructeurs. En France, Eiffage a énormément de structures situées dans les communes rurales où il y a très peu de matériel implanté, ce qui pose la question de la multiplication des voitures électriques. Au niveau encadrement et véhicules de fonction, les collaborateurs souhaitent savoir si ce sont eux qui paieront la facture quand ils brancheront les véhicules électriques ou hybrides à domicile ou s'il y aura des compteurs et un dédommagement. M. Paris estime que la transition écologique est politique. Elle est nécessaire, mais pour que l'entreprise puisse la faire, il faut être bien socialement et financièrement. L'écologie est un problème politique et un problème de riches. Ceux-ci peuvent s'adapter, c'est plus compliqué pour les plus pauvres. Il rejoint M. de Ruffray sur le fait qu'il ne faut pas aller trop vite. Des confrères qui ont voulu le faire commencent à s'en mordre les doigts. A son sens, il y a une transition à faire sur dix ans et il faudra bien choisir entre jouer sur tous les tableaux ou prendre son temps pour définir une stratégie, surtout en France où il va y avoir de plus en plus de centrales nucléaires. L'hydrogène sera fondamental.

M. de Ruffray partage le point de vue de M. Paris sur le fait que l'on ne connaît pas assez ni les limites ni les capacités de l'hydrogène. On sent de plus en plus un consensus qui est, pour résumer, le transport léger à l'électrique et le transport lourd à l'hydrogène. Il se dit mal à l'aise avec l'idée d'une batterie de camion électrique. Il rappelle aussi qu'Eiffage a un partenariat un peu privilégié avec Volvo qui s'est rendu compte que l'entreprise pouvait les aider à tester en grandeur réelle un certain nombre de leurs développements. Ils sont les premiers à être tout à fait conscients qu'ils sont encore très loin d'une maturité technique qui permettrait d'assurer les choses. La vision à 10 ou 15 ans est beaucoup plus hybride, au sens des différentes énergies, que toute électrique ou toute hydrogène. L'hydrogène est très puissant, mais très difficile à déployer massivement. Il est probable qu'il y aura des deux. Certains

groupes ont déjà décrété que 100 % des voitures de fonction seront électriques, ce n'est pas le cas chez Eiffage car ce n'est pas certain que ce soit intelligent. A côté, il y a des obligations dès 2025 sur un pourcentage de la flotte qui doit être électrique. Il faut vivre entre deux mondes, être un peu en avance sur les obligations, même si de l'autre côté ce serait intéressant de gagner du temps. Sur un certain nombre de matériels, M. de Ruffray se dit convaincu qu'il est encore possible de faire un cycle diesel avant de choisir le coup d'après. Par contre, il se bat pour que les équipes ne fassent pas durer de manière excessive les engins. C'est la chasse aux vieux engins. Des entités régionales avaient réussi à avoir 30 % des véhicules de plus de 10 ans du Groupe, persuadés qu'ils faisaient des économies, ce qui est complètement faux, il y avait des taux de réparation incroyables, un confort plus faible pour les équipes, tout était négatif, tout cela au motif qu'ils n'amortissent plus leurs voitures. Aujourd'hui les entités ont la chance d'avoir des parcs matériels pilotés avec EMAT qui permet d'avoir tous les éléments. Il est important, sur un certain nombre de classifications majeures du Groupe, de savoir tester des technologies et connaître les effets que cela a sur les gaz à effet de serre. Tout ceci permet ensuite d'avoir le volant pour piloter la trajectoire du Groupe. Il est préférable d'avoir une trajectoire qui met du temps à descendre, puis descend très vite au moment où l'on appuie parce que l'on a testé la vitesse de descente. Cela permet d'être certain de ne pas être en avance de technologie ou d'investissement. La suite sera un mix de beaucoup de choses. Il y a tout de même un endroit qui monte en puissance de manière très forte, ce sont les zones à faible émission. Même si les technologies ne sont pas géniales, elles imposent de plus en plus à certains métiers du Groupe de se doter de véhicules propres ou réputés comme tels sinon ils ne savent plus circuler. Par exemple, pour le contrat d'éclairage de la ville de Paris qui est piloté par la branche EES, 90 % des opérations sont désormais dans des zones à faible émission sur lesquelles on ne peut pas se rendre avec les équipements classiques d'hier.

Les équipes utilisent des véhicules électriques, mais il est probable que dans deux ans ils seront meilleurs. Malheureusement l'entreprise est bloquée par des obligations et des engagements. Ce n'est pas très simple, comme pour toute transition il y a aussi beaucoup de contradictions. Heureusement il y a déjà beaucoup de solutions à mettre en œuvre dans les métiers.

Sur les voitures de fonction, le point qui a fait débat est qu'il ne souhaite pas que l'entreprise installe des bornes chez les collaborateurs. Ce serait une énorme inégalité en fonction de l'endroit où les gens habitent. Il y a de plus en plus de technologies qui sont en train de se faire pour être capable d'avoir des déploiements, y compris dans les appartements et les immeubles, qui permettront de capter et prendre en charge. Il n'y a pas de problème en ce qui concerne la prise en charge de la recharge chez la personne. En revanche, il faudra trouver les solutions, et il ne fait pas de doute qu'elles existeront. Si elles peuvent être mises en œuvre avec la carte Fully, qui existe au sein des concessions autoroutières, ce sera encore plus simple, d'autant plus qu'elle permet d'accéder à pas mal de bornes de recharge dans l'ensemble du réseau français et européen. Il est probable qu'assez vite il y aura des capacités à aller capter directement la consommation. Bien évidemment il faut que cela soit pris en charge.

M. Lacour propose de passer au point 10.

10. SYNTHÈSE DES BAROMÈTRES SOCIAUX 2022/2023 ET PLANS D' ACTIONS EN DECOULANT

M. Tandeau de Marsac indique que les différents baromètres réalisés dans les branches ont été communiqués. Toutes n'ont pas la même maturité sur ce sujet puisque certaines en sont déjà à leur quatrième édition et d'autres à la première. Les taux de satisfaction globaux par CSP ont été partagés ainsi que les taux de participation des salariés à ces baromètres qui sont tout à fait significatifs. Il y a également quelques exemples parlants et significatifs d'actions en cours de déploiement dans les branches. Chacune déploie ses propres actions, pour certaines ce sont des actions locales et des actions de branche. Pour d'autres, c'est exclusivement local. Tout cela dépend du schéma retenu par les unes et les autres. Au-delà de l'opinion globale très positive des collaborateurs sur l'entreprise, en particulier sur la prévention et la sécurité, il y a encore des attentes fortes sur le sujet de la gestion des carrières, du développement des compétences et de la formation, communes à toutes les branches. Ces dernières se mobilisent sur le sujet. Il y a une méconnaissance de l'offre de formation, les collaborateurs ont le sentiment que l'on pourrait faire plus pour les accompagner, ce qui est probablement vrai, dans une gestion plus individuelle, plus fine de leur parcours professionnel. Les aspects de ressources et de fidélisation vont aider à progresser sur ce sujet. La prochaine édition sera un baromètre Groupe vraisemblablement à l'automne 2024, commun à 95 % à l'ensemble des branches.

M. Lacour rappelle que les élus s'étonnent également de la non-communication du détail pour concessions autoroutières et la holding. Il y a des pourcentages globaux mais pas le détail par CSP.

M. Tandeau de Marsac explique que certaines entités ont deux périmètres, il n'y a pas de compagnons ou très peu. Les données ne sont pas forcément suivies et disponibles. Elles sont affichées NC pour non connues. Il y a quelques disparités. En revanche, le reporting groupe sera homogène.

M. Lacour signale que tout le monde n'est pas représenté dans les plans d'actions, il n'y a que trois acteurs : Eiffage Construction, EES et la holding.

M. Tandeau de Marsac indique qu'il n'y a pas la branche infrastructures car elle est en train de travailler dessus. Le document sera enrichi, dès que les éléments seront disponibles, et mis à jour sur la plateforme. Il souligne également que la direction a partagé les taux d'accès à la formation par branche sur 2023 versus 2022. Il y a un objectif commun de 80 %. Il faut se mobiliser pour l'atteindre et que la formation soit plus accessible aux collaborateurs.

M. Lacour appelle aux observations. Il n'y en a pas.

11. SITUATION ET FONCTIONNEMENT DES ACTIVITES « PAIE » DANS LES CENTRES DE SERVICES PARTAGES (EGS)

M. Lacour indique qu'il y a encore et toujours quelques problématiques sur l'exactitude de certaines paies, principalement au niveau des congés, et sur des retenues sur salaire en fin d'exercice de congés dont M. Gonzalez pourra parler.

M. Gonzalez explique qu'il y a toujours des dysfonctionnements par rapport au compteur congés payés entre la caisse, les bulletins de salaire et l'outil Eiffage, qui créent des difficultés. Le constat a été fait de retenues de salaire sur les bulletins du mois de mai. Cela n'est pas possible. S'il y a des dysfonctionnements que ce soit de la responsabilité d'Eiffage ou de la caisse, le salarié ne doit pas subir une retenue de salaire. C'est dramatique, un collaborateur a eu une retenue de 1500 euros sur sa paie. Un salarié sur dix a des retenues de salaire au mois de mai. Ils ne comprennent pas pourquoi ils ont un, deux, trois, quatre jours de retenue. M. Gonzalez propose à la direction de s'exprimer sur le sujet, il pense avoir une explication et attend de voir si elle était la bonne. Il juge impossible de continuer comme cela et considère que c'est purement inacceptable.

M. Tandeau de Marsac indique qu'il subsiste des anomalies sur certains périmètres. Il rappelle qu'il y a eu un problème sur la rétroactivité au niveau d'ADP. Néanmoins ce sujet est suivi de près, ces anomalies sont de moins en moins nombreuses chaque mois.

Si l'on compare les anomalies Arcole avec les anomalies GXP, et même s'il y a encore des difficultés sur certaines filiales, le taux d'anomalie sur GXP n'est pas plus important à date, après stabilisation, que celui sous Arcole. On oublie les problèmes de paie qu'il y avait sous Arcole, qui étaient discutés avec les représentants du personnel, il y avait des bugs que l'on essayait de résoudre. Il ne nie pas qu'il puisse y avoir des anomalies, mais invite à remettre les choses en perspective. La paie est stabilisée globalement, le taux de dysfonctionnement est tout à fait acceptable versus celui sous Arcole, voire il y en a un peu moins. L'outil est plus puissant et plus efficace que ne l'était Arcole. Il le partage à chaque fois que possible dans sa branche. Les difficultés restantes sont priorisées avec le CSP, avec la MOA, en fonction des urgences.

S'agissant spécifiquement des congés payés, si d'aventure il y a une déduction au mois de mai sur un reliquat, celle-ci s'accompagne toujours d'une demande de paiement auprès de la caisse. Concernant les reliquats légaux, ils sont réintégrés dans les compteurs des salariés. S'il y a une déduction, il y a nécessairement un paiement en parallèle de la caisse. Parfois il y a encore sur certaines filiales des sujets de compteurs, notamment dans sa propre branche, mais beaucoup moins, il doit rester deux ou trois filiales sur EES versus dix en début d'année. Cela avance dans le bon sens. Globalement au niveau du groupe, la paie est stabilisée. La bascule de SNEF Télécom vient d'être faite, elle s'est très bien passée avec un taux d'anomalies très bas. Il recommande de remettre les choses dans leur contexte sans vouloir minimiser l'importance de certains sujets pour les salariés et l'existence encore de certains problèmes. Les équipes de Jean-Philippe Faure travaillent sur le sujet pour réduire et corriger les dernières anomalies.

M. Gonzalez note que le problème n'est pas généralisé et que des anomalies techniques sont probablement en cours de correction, mais juge qu'il y a un problème de fond important. La direction considère que le salarié n'a pas pris la totalité de ses jours de CP, donc il fait l'objet d'une retenue sur salaire. L'entreprise prétend que ce même salarié va recevoir de la caisse de CP le versement du

paiement du solde. Il ne comprend pas le pourquoi de la retenue de salaire et pourquoi on ne demande pas au salarié de prendre ses jours de CP tout simplement.

M. Tandeau de Marsac répond que justement on lui demande à prendre les jours de CP. Les jours doivent être pris, c'est une disposition d'ordre public. Avant la bascule sous GXP, il rappelle que, dans certaines entités, pour une raison inexplicée, une tolérance était appliquée qui faisait que les gens ne prenaient pas leurs congés. Il est impossible de fonctionner de cette façon, les congés sont faits pour être pris dans l'exercice. Il y a quelques situations exceptionnelles dont la maladie fait partie, pour lesquelles il y a une réintégration dans les compteurs, il peut aussi y avoir des exceptions opérationnelles, qui sont aussi un motif de réintégration, ce que l'on appelle le reliquat légal. Ces cas sont traités. Il souligne que la règle est rappelée aux collaborateurs. Les droits à congés sont affichés tous les mois. C'est vrai pour les congés ou les repos compensateurs.

M. Gonzalez fait remarquer que les outils mis à disposition des salariés ne permettent pas de connaître la réalité des droits parce qu'il y a notamment des erreurs de paramétrage. Cela génère des reliquats en fin d'exercice. Il suggère, avant de faire les retenues de salaire dont il rappelle qu'elles sont conditionnées par le code du travail, de demander aux salariés de solder les jours. Dans ce cas, les jours de salaire qui correspondent à des congés seront retirés. A l'heure actuelle, les jours sont retirés sans demander l'avis du salarié, de façon unilatérale, ce qui risque de générer des problèmes.

M. Tandeau de Marsac prend acte de la remarque.

M. Bontemps signale qu'il y a aussi des soucis avec les RTT, RCC, RCL, les compteurs ont disparu, il n'y a toujours pas de compte, ni d'actualisation.

M. Tandeau de Marsac propose à M. Bontemps de ne pas reprendre ici les débats qui peuvent avoir lieu localement dans son CSE et lui demande de ne pas tenir deux discours différents puisqu'il est le premier à dire que les choses s'améliorent dans son périmètre.

M. Bontemps déclare qu'il l'apprend.

M. Tandeau de Marsac rétorque qu'il est ravi de le lui rappeler.

M. Tassy souhaite savoir de quelle manière se passe la gestion des IJSS via les CSP et de quelle manière l'entreprise gère les désaccords concernant le montant des IJSS avec la sécurité sociale.

M. Tandeau de Marsac répond qu'il n'a pas la réponse à cette question, mais propose de se renseigner et de la lui communiquer.

M. Tassy complète son propos en expliquant que sa question concerne un salarié en arrêt de travail depuis le 30 juin 2021 suite à un accident du travail, licencié pour inaptitude le 9 mai 2023. L'entreprise, qui avait un désaccord avec la sécurité sociale concernant le montant des IJSS, a saisi un médiateur pour parvenir à une conciliation en avril 2022. Le salarié a été licencié pour inaptitude au mois de mai 2023, lors de son solde de tout compte on lui a retenu 3000 euros sans qu'il ait été averti qu'il y avait un souci entre la sécurité sociale et l'entreprise. Il souhaite savoir de quelle manière ce problème pourra être résolu.

M. Tandeau de Marsac indique que, dans ce type de situation, pour les salariés qui restent dans les effectifs, il faut informer et mettre en place des échéanciers, ce qui n'est pas le cas ici puisque la personne quitte l'entreprise en cours d'année. Il propose à M. Tassy de lui communiquer le nom du collaborateur en marge de la réunion afin d'analyser la question. Il ne s'agit pas d'un sujet CSP mais d'un sujet RH.

M. Tassy remercie M. Tandeau de Marsac.

M. de Ruffray indique qu'il est important de comprendre que le CSP est uniquement un organe de production de la paie. L'interlocuteur sur ce type de questions reste le RH de l'entité concernée. Le CSP a appliqué techniquement quelque chose qui lui a été envoyé qui correspond à ce désaccord. De la même façon, quand il y a un désaccord sur un pointage, c'est bien dans l'entité opérationnelle qu'il doit être traité. Le CSP traite le pointage qui lui est envoyé.

M. Roche fait remarquer que les RH de son périmètre disent que les erreurs viennent du CSP.

M. de Ruffray observe que c'est plus simple pour eux de faire cette réponse et que d'autres fois, ils disent que c'est de sa faute à lui. Il pointe du doigt le fait que, concernant le sujet des négociations d'accessoires, il y a eu à peu près autant d'idées que d'entités du Groupe pour la rétroactivité.

Le CSP s'est retrouvé avec une liste à la Prévert et a donné des instructions entité par entité à ADP qui est celui qui programme l'outil, c'est ce dernier qui a fait des erreurs. Ils ont donc raison de dire que c'est de la faute du CSP au sens où ADP est géré par le CSP. Sur le cas mentionné, le CSP ne fait que s'assurer que le décompte final a bien été fait comme la personne sort des effectifs. Le DRH aurait dû la tenir informée.

M. Roche demande pourquoi les CP sont considérés comme des variables. Il y a un décalage de 15 jours qui pose de nombreux problèmes.

M. de Ruffray lui demande s'il veut connaître son rêve.

M. Roche répond par la négative puisque M. de Ruffray en a déjà parlé lors de la dernière réunion.

M. Cuello indique avoir remarqué que les compteurs d'heures ne fonctionnaient pas bien parce que l'année passée 80 salariés de sa région ont touché entre 8 000 et 14 000 euros à la fin de l'annualisation du temps de travail. Au mois d'avril, son propre compteur qu'il a suivi toute l'année avait évolué de 200 heures sans savoir pourquoi ni comment. Ce sera rectifié puisque le service comptable a été prévenu, mais s'il n'avait pas été vigilant et n'avait pas fait remonter l'information, il lui aurait fallu rembourser ces 200 heures. Ce n'est pas logique d'être attentif tous les mois sur le sujet. Ce mois-ci, 200 euros d'heures d'avances lui ont été retirées dont il ignorait que cela existait. Il lui a fallu faire rectifier le tir. Pas mal de collègues sont touchés par des erreurs. Ce n'est pas logique que le service paie ne se rende pas compte lorsqu'il verse entre 8 000 et 10 000 euros à des salariés. Sur la branche Eiffage Infrastructures, il y a eu une réunion un peu compliquée au niveau du bureau avec le CSP tellement il y a de sujets à aborder dans toute la branche (rail, GC, métal et la route) qui ne trouvent pas de solution depuis quatre ans, notamment des problèmes d'heures supprimées que l'on ne parvient pas à réintégrer. Ce sont des sujets importants car le salaire est primordial. Il faut avoir le moins d'erreurs possibles. Les discussions ont montré qu'il y en a encore pas mal. Sur le pôle route et le Sud dont il fait partie, qui étaient à l'initiative de la mise en place, c'est un sujet encore récurrent pour lequel malheureusement des tickets partent en permanence puisque les réponses ne sont pas immédiates. La récurrence fait que c'est compliqué pour les salariés qui sont lassés de la situation. Il est nécessaire de faire remonter l'information pour qu'il y ait un meilleur suivi. Il ne lui revient pas de dire comment faire et quoi faire.

M. Venet rappelle avoir soulevé la question de la fiscalité du paiement des jours de RTT pour certaines entités qui avaient des accords permettant leur non imposition. Malheureusement, sur le paiement de janvier c'est passé fiscalement. Au mois de juin les salariés ont eu un prélèvement d'impôt qui n'est pas dû. Il souligne qu'il est urgent d'agir pour régulariser la situation fiscale et pour que le salarié puisse bénéficier de la totalité des revenus auxquels il a droit, et souhaite savoir où cela en est sur ce sujet.

M. Tandeau de Marsac demande de quelle filiale il s'agit.

M. Venet répond qu'il s'agit de Clévia Centre Est, mais signale que d'autres avaient des accords permettant le paiement des jours de RTT.

M. Tandeau de Marsac déclare qu'il va regarder.

M. Roche ajoute que des gens ont des compléments de salaire qui sont des heures supplémentaires payées d'avance qui ne sont pas défiscalisées.

M. Tandeau de Marsac indique qu'il va se renseigner.

M. de Ruffray demande si un ticket a déjà été fait.

M. Venet le confirme.

M. de Ruffray précise qu'il fait le point à 16 heures avec Jean-Philippe Faure sur l'ensemble de son périmètre, donc il pourra lui poser des questions.

M. Szymczak revient sur la question soulevée par M. Cuello. Faisant partie du bureau du Cobra Infrastructures, il témoigne avoir signalé une montagne d'anomalie sur les paies et n'avoir aucun retour à ce jour. Il espère des réponses à l'occasion du prochain comité de branche début juillet, mais a l'impression que la réaction n'est pas très rapide. Pendant ce temps, les salariés pâtissent de ces erreurs de paie surtout les négatives. Quand elles sont positives, il faut savoir mettre en place des échéances sur des remboursements, ce qui n'est pas toujours le cas dans chaque entité. Chacun fait à sa manière. Des réunions des RH ont lieu sans que l'on ait l'impression qu'ils débattent de ces situations, ce qui est bien dommage.

M. Gonzalez déclare qu'il ignore ce qu'est un ticket, il remet donc le bulletin de salaire où apparaissent les 1 500 euros de retenues et demande que le nécessaire soit fait rapidement pour régulariser la situation parce que le collègue a besoin d'argent.

M. Lacour propose d'enchaîner s'il n'y a plus d'intervention.

12. PRESENTATION DES COMPTES 2022 DU COMITE DE GROUPE

Concernant la présentation des comptes pour l'année 2022, M. Venet indique qu'il s'agit des comptes du mois d'août au mois de décembre puisqu'ils avaient été arrêtés à fin juillet avec l'ancien comité. Il y a très peu de mouvements. Il y a la subvention pour la totalité de l'année et les frais bancaires qui sont la mise en place de deux cartes bancaires plus les frais mensuels pour faire des virements ou autres. Il n'y a pas de dépenses. Les membres du comité de Groupe ont été informés hier que pour utiliser le budget et pour permettre un accès à la plateforme chaque élu et titulaire allait recevoir un iPad. Les matériels ont été commandés et réceptionnés. Ils seront distribués à la fin de la réunion. Puis, les élus sont invités à s'exprimer.

M. Gonzalez déclare qu'il ne reviendra sur ce qu'il a déjà dit hier, les membres du comité ont entendu sa remarque. Il espère qu'elle sera prise en compte pour les prochaines occasions. En revanche, considérant qu'il y a encore de la marge, il propose au comité, s'il en est d'accord, d'également les équiper de valises pour transporter les vêtements ou de sacs de transport.

M. Venet indique qu'il a bien noté que M. Gonzalez ne voulait pas d'iPad.

M. Gonzalez rétorque que ce n'est pas un « petit » bureau composé d'un certain nombre de personnes qui doit décider à la place du comité. Il propose de regarder l'accord de mise en place qui ne donne pas de prérogatives particulières aux membres du bureau sur le sujet et, à l'avenir, avant d'engager des dépenses du comité, d'envoyer un mail à ses membres qui donneront probablement leur accord à la majorité concernant les équipements et le bon fonctionnement. Il sera le premier à donner son accord, mais estime qu'il y a un ordre à respecter.

M. Lacour remarque qu'il lui semble que cela se fait en transparence.

M. Gonzalez indique avoir appris hier qu'il avait été décidé d'attribuer des iPad. Il semble inutile de polémiquer sur le sujet. Il rappelle aussi que la décision doit être collégiale, ce n'est pas l'argent du bureau.

M. Lacour souligne qu'il y a un bureau pour cela.

M. Gonzalez souligne que le bureau n'a pas de prérogative comme le stipule l'accord de mise en place.

M. Lacour observe qu'il n'y a pas non plus d'interdiction dans l'accord.

M. Gonzalez demande à la direction de trancher sur l'autorité ou pas du bureau pour l'utilisation des fonds du comité.

M. Lacour rappelle que ce sont des fonds de fonctionnement.

M. Gonzalez souligne qu'il pose la question à la direction : accepte-t-elle qu'un bureau décide d'engager des frais sur le financement du fonctionnement du comité ?

M. Eloy suggère de demander au comité plutôt qu'à la direction.

M. Tandeau de Marsac déclare que cela ne le choque pas pour ce type de dépenses.

M. de Ruffray déclare qu'il est convaincu que les membres vont y arriver seuls.

M. Lacour demande s'il y a des questions ou commentaires. Il n'y en a pas.

13. QUESTIONS DIVERSES (APAS, TELETRAVAIL...)

Sur le télétravail, M. Tandeau de Marsac indique que la réunion de suivi a eu lieu il y a un mois sur la mise en place de l'accord. Il était prévu que les collaborateurs éligibles puissent poser leurs jours de télétravail via People Off la livraison de mai avait un petit dysfonctionnement qui a été corrigé. Ce sera livré avec une communication adaptée au mois de juillet. Un travail a été mené avec la médecine du travail sur une vidéo formation en ligne sur l'ergonomie au poste de travail, dans le cadre du télétravail, et plus largement du travail à distance, qui sera mise en ligne pour tous les collaborateurs cet été.

La commission de suivi a partagé le fait que les choses se mettaient plutôt bien en place, que l'accord se déployait et que la maturité, y compris du management, sur le sujet avait évolué positivement, sans éluder encore quelques zones de difficultés. Globalement il a été considéré que l'accord se déployait plutôt bien.

Pour l'APAS, comme les membres du comité le savent via leurs fédérations, un accord était ouvert à la signature. La date limite était hier, elle a été prorogée. Les discussions sont toujours en cours. Certaines OS ont fait savoir qu'elles ne signeraient pas, d'autres sont probablement encore en réflexion d'où la prorogation. Des points particuliers sont peut-être en cours d'aménagement. Le processus de négociation suit son cours et les prestations sur les réserves de l'APAS ont été prorogées pour les salariés jusqu'au 31 août 2023.

M. Ferkoussi demande si un plan B est prévu après le 31 août.

M. Tandeau de Marsac répond qu'il est un peu trop tôt pour présager de l'échec des négociations qui en plus ne relèvent pas du Groupe. Il ne peut donner de réponse sur ce point. Cela dépendra des partenaires sociaux et de la qualité du dialogue autour de cet accord bâtiment.

M. Ferkoussi rapporte une grosse inquiétude des salariés qui comptent beaucoup sur l'APAS, surtout ceux qui partent à la retraite et ceux suivis par les assistantes sociales. Il n'y a pas que l'aspect billetterie, il y a l'aspect aide sociale.

M. Tandeau de Marsac est conscient que certaines entités du Groupe ont recours aux services de l'APAS pour l'aide sociale. C'est un vrai sujet. Les DRH des branches y réfléchissent et le suivent de près. Il est trop tôt pour présenter un plan B en cas d'échec des négociations.

M. de Ruffray rappelle que les grands groupes ont beaucoup œuvrés pour mettre un peu de pression pour que cette négociation accouche dans le bon sens. Ils se sont beaucoup coordonnés pour être sûr de peser de tout le poids qu'ils peuvent représenter considérant que, si ces négociations n'aboutissent pas, ce serait un très gros échec pour les équipes. Il fait état de gros sujets de gouvernance à l'APAS et du fait qu'il faut s'assurer de mettre des garde-fous pour que cela ne parte pas dans le mauvais sens et de ne pas oublier l'intérêt des équipes.

M. Decorsier rapporte avoir été questionné par des collègues réservistes de l'armée et par des sapeurs-pompiers volontaires. L'un des collègues, qui est élu et réserviste en relation avec une zone de défense, a des éléments pour avancer sur une convention. Les collègues, quel que soit le collègue, ont une démarche citoyenne, ils s'investissent. Chacun connaît la période actuelle côté armée, même si c'est à la fois loin et pas loin. Côté sapeurs-pompiers, on voit que, de par le monde et en France, il y a des événements liés au changement climatique et à la vie de tous les jours. Ces personnes s'investissent. L'entreprise a une approche citoyenne de par ses donneurs d'ordre et sa place dans le paysage français. Il souhaite avoir la vision de la direction pour voir s'il est possible d'avancer et dupliquer quelque chose sur l'ensemble du Groupe au niveau de l'armée et par rapport aux collègues sapeurs-pompiers, avec des conventions d'une part avec les zones de défense et de l'autre avec les SDIS.

M. de Ruffray indique avoir été sollicité sur la partie défense. Cela a déjà fait l'objet d'une coordination entre DRH de branches. Il est tout à fait favorable à ce que ce soit étendu. Bien évidemment il faut mener une réflexion pour faire la même chose côté pompiers. Cela paraît naturel. Il faut que les DRH aboutissent sur quelque chose pour le mettre en œuvre le plus vite possible.

M. Decorsier demande si ce sera fait dans l'année.

M. de Ruffray répond que cela ne peut pas attendre l'été prochain.

M. Decorsier remercie M. de Ruffray et précise qu'il fera suivre la réponse.

Sur l'APAS, M. Gonzalez approuve la solution qui permettrait aux salariés de continuer à bénéficier du service social, mais souhaite savoir s'il serait possible de l'élargir à l'ensemble des salariés du Groupe, là où cela n'existe pas. C'est un plus pour les collaborateurs. Au regard des résultats du Groupe, il semble que l'entreprise pourrait en faire bénéficier l'ensemble des salariés.

M. Paris revient sur le sujet précédent pour dire que la gendarmerie et la police nationale ont aussi besoin de réservistes opérationnels. Il y en a au sein des entreprises, il ne faut pas les oublier.

M. de Ruffray répond que la gendarmerie fait partie de l'armée. Il n'y a pas de débat. L'approche est la même pour la police, il faut que les DRH travaillent et qu'il y ait un échange pour arriver à quelque chose de compréhensible par tout le monde et que cela puisse se mettre en œuvre.

M. Gonzalez indique avoir appris la création de la marque Synecty et demande quelques détails sur le sujet.

M. Tandeau de Marsac répond que c'est la nouvelle marque savoir-faire au sein de la branche EES. Ce sont les activités réseaux mobiles. SNEF Télécom a changé de dénomination sociale et s'appelle désormais EES Réseau Mobile, et l'offre réseaux mobiles au sein de la Branche et du Groupe sera portée par cette marque savoir-faire Synecty. Il s'agit d'une marque commerciale comme il y en a d'autres dans la branche. C'est la 15^{ème} ou 16^{ème}. Cette marque a été présentée aux collaborateurs de réseaux mobiles avant-hier au cours d'une convention.

M. de Ruffray ajoute que cela faisait partie des conditions demandées par le groupe SNEF dans l'accord de cession. De la même manière qu'il y avait un délai pour réintégrer les systèmes d'information afin qu'ils débranchent ceux de SNEF, il y avait un délai pour ne plus utiliser la marque commerciale SNEF Télécom. Il a fallu faire un processus en plus, un peu complexe, parce qu'il fallait garder la spécificité dans le cadre du coactionariat. Il y a toujours des plus et des moins dans une négociation. D'un autre côté, qu'ils quittent le nom SNEF Télécom était dans l'intérêt d'Eiffage, mais il y avait des délais à respecter dans cet accord.

M. Eloy déclare que certaines établissements du Groupe ont un CET (compte épargne temps), d'autres ont le PERECO, d'autres encore n'ont rien. Il souhaite savoir si la direction envisage de laisser la possibilité à des établissements démunis de ces deux dispositifs de choisir entre l'un ou l'autre, de l'étendre.

M. de Ruffray répond que l'entreprise pousse à mettre en œuvre le PERECO. Cela se fait au gré de chaque entité. Le Groupe tient à ce que chacune puisse faire son choix dans le cadre du dialogue social sur un certain nombre d'évolutions. Il n'y a pas d'obligation à mettre en place le PERECO. En tout cas c'est un choix qui est poussé. Quitte à choisir, c'est celui qui est mis en avant.

M. Eloy demande s'il peut dire à ses collègues qu'ils peuvent le présenter au CSE là où cela n'existe pas.

M. Tandeau de Marsac répond que le débat peut toujours avoir lieu localement, d'ailleurs il a lieu.

M. Lacour suggère de penser à la priorisation d'un CET en raison du recul de l'âge de la retraite, qui pourrait être gagnant-gagnant entre l'entreprise et le salarié à qui on pourrait proposer une porte de sortie anticipée.

M. de Ruffray répond que l'entreprise n'a pas du tout réfléchi au sujet. Personnellement, il estime que c'est le PERECO qu'il faut mettre en avant pour préparer des compléments de retraite. Il met au défi les salariés de trouver plus efficace que ce qui a été décrit avec l'arbitrage au sein du Groupe. La tradition est de ne pas pousser, mais de mettre en disponibilité, les gens font ce qu'ils veulent. Il est vrai que si demain on parlait de mettre dans un PERECO ou un FCPE Eiffage, compte tenu des mécaniques de décote et arbitrage tous les cinq ans qu'il a décrites, il estime qu'il serait mauvais conseiller s'il

poussait sur des PERECO classiques. Pour autant, le système existe. Pour tous ceux qui souhaitent le mettre en œuvre, c'est la solution logique. Il est vrai qu'il n'y a pas eu de réflexion sur les intérêts d'un CET.

M. Brugère signale que le gouvernement lance des réflexions avec les OS sur le CET universel. Il faudra voir ce qui en ressort dans le cadre de la négociation sociale pour la future loi travail de 2024.

M. de Ruffray déclare qu'il l'ignorait et remercie M. Brugère de l'information.

M. Gonzalez signale quelques couacs sur les obligations en matière d'élections professionnelles. Certaines OS, notamment la sienne, sont oubliées dans le cadre des invitations à négocier les PAP. Cela doit être des coïncidences ou des erreurs de parcours. Il demande à la direction de veiller à ce que cela se passe correctement pour éviter des suspensions. Il indique en avoir parlé à M. Tandeau de Marsac à une autre occasion et souhaite que ce soit acté au PV. Concernant la CGT, il suggère de centraliser les invitations à l'organe fédéral, c'est-à-dire la fédération CGT Construction.

M. Tandeau de Marsac rappelle que tout le monde au sein du Groupe ne dépend pas de la fédération Construction.

M. Gonzalez confirme sa proposition pour ceux qui dépendent de la construction et propose en parallèle de passer par lui pour toutes les fédérations puisqu'il est coordinateur CGT.

M. Tandeau de Marsac rapporte avoir eu connaissance d'un problème sur un périmètre, qui a été corrigé. A la suite un processus de convocation a été relancé. Il n'a en tête qu'un seul problème opérationnel concret dans une branche. Le rappel a été fait aux différentes branches. Il est attentif à ce que le processus de négociation des PAP se fasse et soit mené correctement.

M. de Ruffray souligne que c'est forcément l'intérêt de l'entreprise que cela se passe correctement. Il a du mal à imaginer que ce ne soit pas le cas. Il est ravi que ce thème ait été signalé parce que l'intérêt de tous est que cela se passe correctement.

M. Gonzalez observe qu'il peut arriver qu'en local on souhaite éviter x ou y.

M. de Ruffray déclare qu'il aime la compacité du Groupe, elle permet aux représentants du personnel d'informer la direction pour qu'elle corrige.

M. Szymczak indique que la demande a été faite de rouvrir les NAO en comité central il y a deux semaines chez Eiffage Génie Civil. La réponse a été négative et qu'il fallait le demander au Groupe.

M. de Ruffray confirme qu'il n'a pas de volonté de rouvrir les NAO si c'est la question.

M. Szymczak suggère dans ce cas de refaire une nouvelle AG (augmentation générale) de 1.5 %

M. de Ruffray répond que la direction est consciente des sujets et suit les problématiques d'inflation de près. Elle l'a déjà démontré l'an dernier. Il n'y a pas de raison qu'elle change d'avis.

M. Szymczak souligne que les vacances coûtent cher et elles sont proches.

M. Gonzalez remercie d'avoir fixé les dates de réunion au jeudi pour les camarades notamment féminines.

M. Lacour indique que les deux prochaines ne sont pas un jeudi.

M. Gonzalez observe que les calendriers peuvent être changés.

M. Lacour remercie les membres du comité de groupe.

La séance est levée à 13h50.

Gérald LACOUR

