

ACCORD RELATIF AUX MODALITES D'EXERCICE
DU DROIT SYNDICAL ET SOCIAL AU SEIN DE T-SYSTEMS
FRANCE

Le présent accord est conclu entre

La société T-Systems France,
Société par actions simplifiée au capital de 2.000.000 €,
immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le numéro B 319 488 409,
ayant son siège social 21, boulevard des Tchécoslovaques, BP 7314, 69357 LYON Cedex 07,
représentée par Monsieur Pierre Joudiou agissant en qualité de Président,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales suivantes :

- Le Syndicat C.F.D.T., représenté par Madame Laurence WILHELM, Délégué Syndical,
- Le Syndicat C.F.E.-C.G.C., représenté par Monsieur Léon BENCHIMOL, Délégué Syndical,
- Le Syndicat C.G.T.-F.O., représenté par Monsieur Jacques BERT, Délégué Syndical,

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

✓ 

SOMMAIRE

Article 1 : Objet et champ d'application.....	5
CHAPITRE 1 : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES AU SEIN DE T- SYSTEMS FRANCE.....	7
<i>SECTION 1 : LA REPRESENTATION AU NIVEAU NATIONAL</i>	<i>7</i>
<i>Sous-section 1.1 : Les organisations syndicales (O.S.).....</i>	<i>7</i>
Article 2 : Nombre de délégués syndicaux	7
Article 3 : Crédits d'heures	7
Article 4 : Moyens	8
Article 5 : Suivi.....	8
<i>Sous-section 1.2 : Le Comité d'Entreprise (C.E.).....</i>	<i>8</i>
Article 6 : Cadre de l'institution	8
Article 7 : Nombre de membres du C.E.....	8
Article 8 : Réunions du C.E.	8
Article 9 : Crédits d'heures des membres du C.E.....	9
<i>Sous-section 1.3 : Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (C.H.S.C.T.).....</i>	<i>9</i>
Article 10 : Cadre de l'institution	9
Article 11 : Nombre de membres.....	9
Article 12 : Crédits d'heures	9
Article 13 : Réunions du CHSCT	9
<i>SECTION 2 : LA REPRESENTATION AU NIVEAU LOCAL</i>	<i>10</i>
<i>Sous-section 2.1 : Les délégués du personnel (D.P.)</i>	<i>10</i>
Article 14 : Cadre de l'institution	10
Article 15 : Nombre de délégués du personnel.....	10
Article 16 : Crédit d'heures.....	10
Article 17 : Réunions	10
<i>SECTION 3 : LA REPRESENTATION AU NIVEAU INTERNATIONAL</i>	<i>10</i>
<i>Sous-section 3.1 : Le comité d'entreprise européen.....</i>	<i>10</i>
Article 18 : Cadre de l'institution	10
Article 19 : Nombre de membres.....	11
Article 20 : Crédits d'heures	11
Article 21 : Réunions	11

· · T · · Systems ·

SECTION 4 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET AUX ORGANISATIONS SYNDICALES 11

Sous-section 4.1 : Déplacements 11

Article 22 : Libre circulation..... 11

Article 23 : Remboursement des frais de déplacement..... 11

Article 24 : Temps de déplacement 12

Sous-section 4.2 : Temps de délégation..... 12

Article 25 : Principes 12

Article 26 : Rémunération..... 12

Article 27 : Crédit d'heures mensuel 13

Article 28 : Information du manager 14

Article 29 : Relevé des temps de délégation 14

Article 30 : Locaux 14

Article 31 : Mobilier 15

Sous-section 4.3 : Moyens de communication non électronique..... 15

Article 32 : Affichage 15

Article 33 : Communication..... 15

CHAPITRE 2 : LES CONDITIONS D'ACCES ET D'UTILISATION DE L'INTRANET ET DE LA MESSAGERIE ELECTRONIQUE INTERNE. 15

SECTION 1 : LES REGLES GENERALES D'UTILISATION 16

Article 34 : Le contenu des informations diffusées par le biais de l'intranet 16

Article 35 : Les relations avec la Direction 16

Article 36 : Les engagements de la Direction..... 17

Article 37 : Les modalités de financement et de maintenance..... 17

Article 38 : Formation..... 17

Article 39 : Utilisations non conformes au présent accord 17

SECTION 2 : LES PANNEAUX D'AFFICHAGE INTRANET 17

Article 40 : Les principes..... 17

Article 41 : Position du site..... 18

Article 42 : Contenu des informations publiées sur le site 18

SECTION 3 : LA MESSAGERIE INTERNE..... 18

Sous-section 3.1 : L'utilisation de la messagerie interne par les organisations syndicales 18

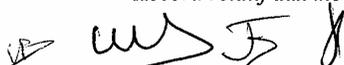
Article 43 : Les informations diffusées..... 18

Article 44 : Les modalités de diffusion des informations 19

Article 45 : Respect de la liberté des salariés 19

· · T · · Systems ·

<i>Sous-section 3.2 : L'utilisation de la messagerie interne par les autres instances représentatives du personnel</i>	19
Article 46 : Les informations diffusées.....	19
Article 47 : Les modalités de diffusion.....	19
<i>Sous-section 3.3 : Règles communes à l'utilisation de la messagerie interne par les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales</i>	19
Article 48 : Les adresses de messageries de chaque IRP.....	20
CHAPITRE 3 : LES MODALITES DU DIALOGUE SOCIAL	21
<i>SECTION 1 : LES FORMES ET NIVEAUX DE DIALOGUE SOCIAL</i>	21
Article 49 : Les formes de dialogue.....	21
Article 50 : Les différents niveaux de dialogue	21
<i>SECTION 2 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE</i>	22
Article 51 : Information préalable à la négociation	22
Article 52 : Composition des délégations syndicales de négociation	22
Article 53 : Méthodologie.....	22
Article 54 : Règles de fonctionnement.....	22
Article 55 : Issue de la négociation.....	23
CHAPITRE 4 : EVOLUTION DE CARRIERE ET DES REMUNERATIONS	24
<i>SECTION 1 : PRISE EN CHARGE DES MANDATS</i>	24
Article 56 : Information des nouveaux représentants du personnel et de la hiérarchie sur les prérogatives liées à l'exercice des différents mandats.....	24
Article 57 : Aménagement du poste de travail.....	24
Article 58 : Formation relative à l'entreprise.....	24
<i>SECTION 2 : EXERCICE DES MANDATS</i>	25
Article 59 : Garantie de traitement équitable	25
Article 60 : Garantie d'augmentation salariale équitable.....	25
Article 61 : Garantie d'évolution de carrière équitable	26
<i>SECTION 3 : CESSATION DE MANDAT</i> :	26
Article 62 : Cessation de mandat	26
CHAPITRE 5 : SUIVI	26
Article 63 : Commission de suivi.....	26
Article 64 : Réunions	26
CHAPITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES	28
Article 65 : Durée, révision, dénonciation	28



PREAMBULE

Les parties signataires affirment que la pratique du dialogue social avec les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales, et le souci d'un bon fonctionnement des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales, sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux au sein de l'entreprise et contribuent à son développement.

C'est ainsi que la Direction a proposé aux organisations syndicales de négocier un protocole d'accord définissant les moyens de fonctionnement de l'ensemble des instances. A la demande des organisations syndicales, une commission du Comité d'Entreprise a été conviée à ces négociations.

La Direction et les organisations syndicales réaffirment ainsi l'importance qu'elles attachent à la reconnaissance et à la promotion d'un dialogue social de qualité, permanent et responsable.

Ainsi, la Direction et les organisations syndicales conviennent de la nécessité de mettre en place des règles et des pratiques claires et applicables, définies d'un commun accord et s'accordent à reconnaître la nécessité d'adapter à l'évolution de l'Entreprise les moyens matériels, financiers et en temps mis à la disposition des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel pour remplir leur mission.

Ces orientations supposent enfin que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés. L'apport des représentants élus et/ou désignés ne peut être pleinement efficace que s'il leur est offert la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leurs compétences, ainsi que des perspectives d'évolution de carrière.

C'est dans cet esprit que la Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées afin de mettre en place un dispositif moderne, porteur de progrès et de renforcement du dialogue social dans un souci de respect mutuel.

Article 1 : Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet de :

- fixer les modalités de fonctionnement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales, ainsi que leurs relations avec la Direction et les salariés au sein de T-Systems France ;
- préciser les améliorations des dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'exercice de la mission de représentant du personnel et des représentants syndicaux ;
- faciliter l'exercice de la fonction des représentants du personnel et des syndicats, notamment en leur ouvrant de nouvelles voies de communication et d'information ;
- contribuer au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales ;
- veiller au traitement équitable des représentants du personnel et syndicaux en termes de poste de travail occupé et d'évolution professionnelle et salariale.

Il s'inscrit dans le prolongement des lois et règlements en vigueur ainsi que des dispositions de la Convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987, qui définissent les droits et obligations réciproques du personnel, de ses représentants et des organisations syndicales d'une part, et de la Direction de l'entreprise d'autre part.

Afin de permettre à chaque institution de jouer pleinement son rôle, les parties signataires conviennent de définir dans le cadre du présent accord les différents lieux et niveaux de dialogue social ainsi que leurs règles de fonctionnement.

C'est ainsi que le présent accord traitera des lieux et des modalités de représentation des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel (Chapitre 1), des conditions d'utilisation par

· · T · · Systems ·

ces instances de l'intranet et de la messagerie interne (Chapitre 2), des modalités du dialogue social au sein de T-Systems France (Chapitre 3) et de la gestion de carrière des représentants du personnel et des représentants syndicaux (Chapitre 4).

Handwritten signatures in black ink, including a stylized 'U' and 'S' followed by a vertical line and a 'K'.

CHAPITRE I : LES INSTITUTIONS
REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET LES
ORGANISATIONS SYNDICALES
AU SEIN DE T-SYSTEMS FRANCE

Section 1 : LA REPRESENTATION AU NIVEAU NATIONAL

Sous-section 1.1 : Les organisations syndicales (O.S.)

Il existe une dualité dans la nature des fonctions exercées par les délégués syndicaux :

- l'exclusivité de la négociation et de la conclusion des accords collectifs d'entreprise (C. trav., art. L. 132-18 et s.), de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail (C. trav., art. L. 132-27 et s.) et sur la prévoyance maladie
- leur mission traditionnelle de revendication qui distingue leur action de celle des délégués du personnel.

L'exercice des mandats comprend une part active dans la négociation des accords d'entreprise applicables à l'ensemble des salariés quelle que soit leur affectation géographique.

Chaque organisation syndicale représentative au plan national peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, par application de l'article L. 412-11 du Code du Travail.

Article 2 : Nombre de délégués syndicaux

Dans le but de faciliter la concertation et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, les organisations syndicales reconnaissent l'unicité entreprise pour le Comité d'Entreprise.

Afin de favoriser le dialogue social, la Direction propose de relever les seuils de représentations présentés par les articles L412-13 et R 412-2 du Code du Travail ; le nombre de délégués syndicaux est augmenté de 2 par organisation syndicale.

La société permet la désignation, parmi les Délégués Syndicaux régulièrement mandatés, d'un délégué syndical central suppléant par organisation représentative sur le plan national. Les heures de délégations du titulaire pourront être cédées au suppléant.

Cette désignation sera réalisée parmi les effectifs de l'entreprise. Il appartient aux organisations syndicales d'assurer la meilleure représentativité des délégués syndicaux de désigner ses représentants parmi les salariés de l'entreprise quel que soit le lieu d'affectation.

Article 3 : Crédits d'heures

Un tableau (article 27) reprend l'ensemble des crédits d'heures allouées aux différentes instances dans le cadre de la loi, des conventions et du présent accord.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués syndicaux disposent de crédits d'heures fixés conformément à l'article L. 412-20 du Code du Travail, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La Direction accorde en outre à chaque organisation syndicale représentative au plan national ayant désigné des délégués syndicaux un crédit d'heures mensuel supplémentaire, qui pourra être réparti entre les délégués syndicaux mandatés par la même organisation ou, sous la responsabilité du délégué syndical central, entre les membres des sections syndicales dans le cadre des activités syndicales au sein de la société.

· · T · · Systems ·

Les délégués syndicaux d'une même organisation ont la possibilité, conformément à la loi, de répartir les crédits d'heures entre eux, sous réserve d'en informer préalablement la Direction par écrit. A cet effet, tout remplacement temporaire des représentants des organisations syndicales devra être signalé, par les Délégués titulaires, à la Direction en précisant l'identité des personnes concernées, leur établissement d'appartenance et les dates de début et de fin de remplacement.

Article 4 : Moyens

Il est attribué un budget annuel de 3.000 € à chaque organisation syndicale pour la première année d'entrée en vigueur du présent accord. Chaque organisation syndicale pourra utiliser ce budget comme elle le désire dans la mesure où les dépenses réalisées rentrent uniquement dans le cadre des activités syndicales liées à l'entreprise.

Le budget est annuel, accessible dès le 1^{er} janvier de l'année. Les excédents ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. Chaque année, le montant du budget sera revu et fixé par avenant au présent accord.

Il est de plus attribué un budget de 1.000 € à chaque organisation syndicale pour les périodes électorales. Ce budget est accessible entre la signature du protocole préélectoral et la fin des élections. Il n'est pas reconductible.

Article 5 : Suivi

Pour chaque organisation syndicale, un centre de coûts « Organisation Syndicale » est créé afin de permettre un suivi précis des dépenses. A tout instant, chaque délégué syndical central peut demander le détail des écritures du centre de coût de son organisation.

Chaque organisation syndicale est responsable du suivi de son centre de coût. La Direction ne saurait être tenue responsable du suivi des comptes.

Sous-section 1.2 : Le Comité d'Entreprise (C.E.)

Article 6 : Cadre de l'institution

Un C.E. unique est mis en place au sein de l'entreprise.

Article 7 : Nombre de membres du C.E.

Le nombre de membres du C.E. est déterminé par accord préélectoral avec les organisations syndicales.

Conformément à l'article L433-1 du code du travail, chaque organisation syndicale pourra désigner un représentant syndical titulaire au Comité d'Entreprise.

Afin d'assurer une présence régulière des organisations syndicales au sein du Comité d'Entreprise, la société permet la désignation d'un représentant syndical suppléant au Comité d'Entreprise pour chacune des organisations syndicales au sein des membres élus et/ou déjà désignés. Les heures de délégations du titulaire pourront être cédées au suppléant.

Article 8 : Réunions du C.E.

Le comité d'entreprise est réuni une fois par mois en réunion ordinaire.

Des réunions extraordinaires peuvent également être organisées, sur convocation du Président du comité ou à la demande de la majorité des membres du comité représentant le personnel.

Un calendrier indicatif des réunions pour le semestre à venir est arrêté avant le mois juin et de décembre de l'année en cours.

· · T · · Systems ·

Article 9 : Crédits d'heures des membres du C.E.

Un tableau (article 27) reprend l'ensemble des crédits d'heures allouées aux différentes instances dans le cadre de la loi, des conventions et du présent accord.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres du C.E. disposent de crédits d'heures fixés conformément à l'article L. 434-1 du Code du Travail.

En sus du crédit d'heures accordé par la loi à chaque membre du C.E., le secrétaire du comité d'entreprise dispose d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire. Ce crédit d'heures est personnel et non transférable sauf, en cas d'absence du secrétaire, à un secrétaire adjoint.

Ces dernières dispositions sont transposables pour la fonction de trésorier.

La Direction est informée préalablement et par écrit de tout transfert de tout ou partie du crédit d'heures.

Sous-section 1.3 : Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (C.H.S.C.T.)

Article 10 : Cadre de l'institution

En cohérence avec le mode de fonctionnement du Comité d'Entreprise, un CHSCT est mis en place au niveau national.

Le Collège électoral s'efforcera d'assurer une couverture optimale des sites en fonction de la liste des candidats.

Article 11 : Nombre de membres

Le nombre de membres du CHSCT national est déterminé par l'application de l'article R236—1 du Code du Travail à chaque site T-Systems ©. Ainsi, le nombre de membres du CHSCT est fourni par la somme du nombre de membres du CHSCT de chaque site donné par l'application de l'article R236—1 du Code du Travail.

Article 12 : Crédits d'heures

Un tableau (article 27) reprend l'ensemble des crédits d'heures allouées aux différentes instances dans le cadre de la loi, des conventions et du présent accord.

Pour l'exercice de leur fonction, les représentants du personnel au CHSCT disposent d'un crédit d'heures mensuel fixé en fonction de l'effectif global de T-Systems selon les règles fixées par l'article L. 236-7 du Code du Travail.

La Direction accorde en outre à chaque organisation syndicale représentative au plan national ayant désigné des représentants syndicaux au CHSCT un crédit d'heures mensuel.

En sus du crédit d'heures accordé par la loi à chaque membre du CHSCT :

- le secrétaire national du CHSCT dispose d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire. Ce crédit d'heures est personnel et non transférable sauf, en cas d'absence du secrétaire national, à un secrétaire adjoint.
- chaque secrétaire local du CHSCT dispose d'un crédit d'heures mensuel supplémentaire. Ce crédit d'heures est personnel et non transférable.

Article 13 : Réunions du CHSCT

Au niveau national, le CHSCT se réunit deux fois par an en réunion ordinaire à l'initiative de la Direction.

· · T · · Systems ·

Des réunions extraordinaires au niveau national peuvent également être organisées, sur convocation de la Direction ou à la demande de la majorité des membres du comité représentant le personnel.

Au niveau local, les différents CHS-CT sont réunis quatre fois par an en réunion ordinaire à l'initiative de chaque responsable d'établissement selon les critères retenus par les articles L236-1 et suivants du Code du Travail

Des réunions extraordinaires au niveau local peuvent également être organisées, sur convocation du responsable de site ou à la demande de la majorité des membres du comité représentant le personnel.

Section 2 : LA REPRESENTATION AU NIVEAU LOCAL

Sous-section 2.1 : Les délégués du personnel (D.P.)

Article 14 : Cadre de l'institution

Les délégués du personnel sont élus sur chaque site de T-Systems © selon les dispositions des articles L421-1 et suivants du Code du Travail.

Article 15 : Nombre de délégués du personnel

Le nombre de délégués du personnel est fixé conformément aux dispositions des articles L. 423-1 et R. 423-1 du Code du Travail.

Article 16 : Crédit d'heures

Un tableau (article 27) reprend l'ensemble des crédits d'heures allouées aux différentes instances dans le cadre de la loi, des conventions et du présent accord.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel titulaires disposent d'un crédit d'heures déterminé conformément à l'article L. 424-1 du Code du Travail.

Article 17 : Réunions

De part la nature des mandats des élus Délégués du personnel, les points relevant de leur compétence seront examinés sur chacun des sites.

Le responsable de site convoque une fois pas mois en réunion ordinaire les délégués du personnel.

Section 3 : LA REPRESENTATION AU NIVEAU INTERNATIONAL

Sous-section 3.1 : Le comité d'entreprise européen

Article 18 : Cadre de l'institution

Le siège social du groupe Deutsche Telekom AG est basé en Allemagne. Un Comité d'Entreprise Européen a été constitué conformément à la Directive Européenne n°94-45 du 22 septembre 1994 et à la Loi de transposition allemande.

Les échanges de vues et d'informations ont lieu sur la base d'une coopération empreinte de confiance.

Le CEE est informé et consulté pour les affaires transfrontalières dans le cadre des pays de l'Union Européenne et de l'Espace Economique Européen, dans la mesure où il s'y trouve des entreprises du Groupe Deutsche Telekom AG à prendre en considération.

La durée du mandat est de 4 ans.

Article 19 : Nombre de membres

Le CEE est constitué de 32 membres titulaires et 32 membres suppléants pour le mandat 2004-2008.

Le bureau du CEE est constitué de 5 salariés. Il règle les affaires courantes du CEE.

- **Membres français du CEE**

Conformément à la loi Française, les représentants français au comité d'entreprise Européen sont désignés par les syndicats.

Le nombre de membres français est fixé à 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus au Comité d'Entreprise et/ou leurs représentants syndicaux des entreprises de Deutsche Telekom en France.

Article 20 : Crédits d'heures

Un tableau (article 27) reprend l'ensemble des crédits d'heures allouées aux différentes instances dans le cadre de la loi, des conventions et du présent accord.

Pour l'exercice de leur fonction, les membres titulaires du Comité d'Entreprise Européen disposent d'un crédit d'heures annuel.

En sus du crédit d'heures accordé par l'accord de constitution du Comité d'Entreprise Européen, chaque membre suppléant dispose d'un crédit d'heures annuel supplémentaire. Ce crédit d'heures est personnel et non transférable.

Article 21 : Réunions

Les textes fondateurs du Comité Européen d'Entreprise du Groupe Deutsche Telekom fixent la périodicité des réunions :

- Réunion plénière : 2 fois par an
- Réunion du bureau : 4 fois par an

Section 4 : DISPOSITIONS COMMUNES AUX INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Sous-section 4.1 : Déplacements

Article 22 : Libre circulation

Les représentants du personnel et des syndicats pourront se déplacer librement dans l'enceinte de l'entreprise et en dehors, dans le cadre de leur mandat.

Ils doivent informer en temps utile leur manager de leur absence de leur poste de travail, en précisant la durée prévisible de celle-ci, et remplir a posteriori les documents nécessaires au suivi de leur activité (CRA Compte-rendu d'Activité) comme pour l'ensemble des salariés de l'entreprise et produire un document de synthèse de leur activité de délégation dans le cadre de leurs différents mandats.

Article 23 : Remboursement des frais de déplacement

- **Réunions à l'initiative de la Direction**

T-Systems prend en charge les frais occasionnés par les déplacements engagés par les représentants du personnel ou d'un syndicat qu'elle convoque à des réunions ou qui y sont invités conformément à la législation.

· · T · · Systems ·

Réunions préparatoires à une réunion à l'initiative de la Direction Les frais de déplacements seront remboursés par T-Systems :

- à chaque réunion préparatoire précédant une réunion ordinaire ou extraordinaire du Comité d'Entreprise ;
- à chaque réunion préparatoire aux négociations avec les Délégués Syndicaux.

Afin de limiter les coûts de déplacements, les élus s'efforceront d'organiser les réunions préparatoires le même jour que la réunion à laquelle ils sont convoqués.

- **Déplacements des délégués syndicaux**

Chaque organisation syndicale dispose, sous la responsabilité du délégué syndical central, d'un crédit de 12 voyages annuels, couvrant ses frais de déplacement pour pouvoir se rendre dans les différents sites de T-Systems France.

Ce nombre de voyages pourra être majoré, après accord de la direction lorsque que des circonstances particulières le nécessiteraient.

De plus, en cas de création de nouveaux sites T-Systems France, la Direction et les Organisations Syndicales s'engagent à ouvrir des discussions sur la fréquence des déplacements.

Ces voyages n'incluent pas les déplacements occasionnés à l'initiative de la Direction.

Article 24 : Temps de déplacement

En règle générale, les temps de déplacement sont traités comme le temps passé aux réunions auxquelles ils se rapportent :

- Lorsque les réunions sont à l'initiative de l'employeur, le temps de trajet des déplacements n'est pas imputable sur le crédit d'heures.
- Si ces déplacements sont à l'initiative des représentants du personnel ou du syndicat, les temps de trajets des déplacements sont imputables sur le contingent du crédit d'heures.

Sous-section 4.2 : Temps de délégation

Article 25 : Principes

Le temps consacré à l'exercice du mandat se répartit

- en crédit d'heures de délégation,
- en temps passé à certaines réunions en présence et sur l'initiative de la Direction ou de son représentant.

Le crédit d'heures mensuel rémunéré peut être dépassé lors de circonstances exceptionnelles.

Le débit ou crédit éventuels est reportable d'un mois sur l'autre avec l'accord de la Direction

L'utilisation du crédit d'heures doit être conforme au rôle particulier du mandat de chacun des représentants du personnel ou des représentants syndicaux.

Pour les mandats CE, DP et CHSCT, les représentants du personnel peuvent transférer leurs heures de délégation à un autre représentant du personnel élu et/ou désigné pour le même mandat sous réserve d'en informer préalablement la Direction par écrit.

Article 26 : Rémunération

Conformément à l'article L.424-1 du code du travail, les heures de délégation ainsi que le temps passé en réunions avec la Direction sont considérés comme du temps de travail effectif et payées comme tel, que ce temps soit utilisé ou non pendant les heures habituelles de travail.

· · T · · Systems ·

Le principe prévalant en matière de rémunération des heures de délégation est le maintien de la rémunération.

Le dépassement de l'horaire contractuel du fait de l'activité de représentant du personnel peut donner droit au paiement de ces heures, ou à récupération en accord avec la Direction.

Article 27 : Crédit d'heures mensuel

	Nombre d'heures accordé par la loi (A)	Nombre d'heures ajouté par l'Accord (B)	Nombre d'heures total (C)
Organisation Syndicale	0	10	10
Délégué Syndical	20		20
Représentant Syndical CE	20		20
Représentant Syndical CHSCT	0	15	15
Titulaire CEE	10		10
Suppléant CEE		5	5
Titulaire CE	20		20
Secrétaire CE	0	20	20
Trésorier CE	0	20	20
Délégué du Personnel	15		15
Membres CHSCT	15		15
Secrétaire national du CHSCT	0	10	10
Secrétaire local du CHSCT	0	5	5

A titre exceptionnel occasionné par des négociations sociales, un crédit d'heures pourra être octroyé aux organisations syndicales. Dans ce cas, un accord d'entreprise en précisera les modalités d'attribution et d'utilisation.

Les niveaux indiqués sont valables au moment de la signature de l'accord. En cas de modifications des dispositions légales et/ou effet de seuil (correspondant à la colonne A ci-dessus), les modalités supplémentaires du présent accord (correspondant à la colonne B ci-dessus) viendraient compléter le nouveau dispositif.



Article 28 : Information du manager

Afin de gérer au mieux les activités de son service, le manager est informé par l'intéressé du calendrier prévisionnel de ses activités de représentant syndical et du personnel. Cette information permet au manager d'organiser les activités de son service et d'assumer ses responsabilités opérationnelles et humaines envers le personnel sous ses ordres.

Cette information peut être donnée oralement ou par écrit (y compris par mail). Elle devra aussi préciser la durée prévisible.

Article 29 : Relevé des temps de délégation

Le relevé des temps de délégation se fera à travers un outil spécifique. Les relevés de temps de délégation doivent être soumis chaque mois au manager qui atteste par sa signature de la véracité des informations portées, et transmis à la Direction pour validation et paiement d'éventuels éléments de rémunération non couverts par l'application de gestion du temps de travail.

Article 30 : Locaux

• *Organisations syndicales*

En application de l'article L412-9 du code du travail, il est attribué un local syndical sur chaque site où un délégué syndical est présent. Dans les sites où plusieurs sections syndicales sont présentes, il est convenu de partager le local entre les différentes organisations syndicales. Toutefois, en cas de désaccord entre les organisations syndicales, un local spécifique pourra être attribué à chacune d'entre elles.

Ces locaux sont, dans la mesure du possible, situés dans l'implantation de l'entreprise. A défaut, un ou des locaux extérieurs aussi proches que possible peuvent être mis à disposition des organisations syndicales.

• *Comité d'entreprise*

Un local, situé au siège de la société, est mis à disposition du Comité d'Entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 434-8 du Code du Travail.

En sus des dispositions légales, sur chaque site où un membre du comité d'entreprise est présent, un local est mis à disposition par la Direction, notamment en vue d'accompagner auprès des salariés de l'entreprise la mission de gestion des œuvres sociales conférée au Comité d'Entreprise

Au delà des dispositions légales, un local est mis à disposition pour chaque salarié du CE. Sur les sites où plusieurs salariés du CE seraient présents, ce local pourra être commun.

• *Délégués du personnel*

Un local est attribué aux Délégués du Personnel conformément aux dispositions de l'article L. 424-2 du Code du Travail.

• *CHSCT*

Compte tenu des missions du CHSCT, le local attribué aux Délégués du Personnel sur chacun des sites est partagé avec les membres des CHSCT et réciproquement.

• *Locaux communs*

Suivant la taille et la disposition des établissements, la Direction et les Institutions Représentatives trouveront le meilleur aménagement et conviennent que certains locaux peuvent être communs à plusieurs institutions.

En cas de désaccord entre les différentes instances, les locaux seront séparés.

Article 31 : Mobilier

Chaque local mis à disposition comporte le mobilier et les équipements de bureau habituels : bureau, chaises, rangements suffisants, poste de travail informatique (ordinateur, logiciels bureautiques de base, imprimante, connexion à l'intranet de l'entreprise, ...), téléphone, fax, ... Ces dispositions ne remettent pas en cause les aménagements plus favorables éventuellement existants.

L'entretien et le remplacement de ces matériels et, d'une façon générale, les dépenses normales de fonctionnement (fournitures de bureau, consommations téléphoniques) ainsi que l'info-gestion du parc informatique sont pris en charge par T-Systems France dans le cadre des procédures budgétaires en vigueur dans l'entreprise.

Sous-section 4.3 : Moyens de communication non électronique

Article 32 : Affichage

Les dispositions légales en matière d'affichage et de communication de l'information restent valables et ne sont pas substituées par des moyens d'affichage électronique notamment les panneaux d'affichage réservés aux différentes institutions.

Article 33 : Communication

Les parties conviennent qu'afin de maintenir le Dialogue Social, il est nécessaire que les nouveaux embauchés bénéficient d'une information sur le rôle des différentes institutions représentatives du personnel. Cette information sera dispensée dans le cadre de leur intégration : une présentation pourra être notamment prévue pendant la journée d'accueil ou insérée dans le livret d'accueil.

De plus, chaque Organisation Syndicale peut procéder à l'envoi de 4 tracts au format papier par an dans le respect des conditions prévues par la loi.

CHAPITRE II :

LES CONDITIONS D'ACCES ET D'UTILISATION DE L'INTRANET ET DE LA MESSAGERIE ELECTRONIQUE INTERNE.

Conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du Code du Travail, modifié par la loi du 4 mai 2004, les parties conviennent des conditions de mise en place des panneaux d'affichage intranet et de l'utilisation de la messagerie interne par les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel.

Cette utilisation devra être effectuée dans le respect des règles d'utilisation, de contrôle et de maintenance des systèmes d'information et de communication existant au sein de la société T-Systems France.

Les présentes dispositions sont mises en place par dérogation à la règle selon laquelle les moyens de communication mis à la disposition du personnel sont réservés à un usage exclusivement professionnel.

Section 5 : LES REGLES GENERALES D'UTILISATION

Article 34 : Le contenu des informations diffusées par le biais de l'intranet

Les informations confidentielles communiquées par la Direction, notamment lorsqu'elles auront été mentionnées comme telles, au cours des différentes réunions avec les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales, ne devront en aucun cas être diffusées.

Les communications diffusées sur l'intranet de T-Systems France doivent respecter les dispositions relatives à la presse (notamment la loi du 29 juillet 1881), et ne doivent contenir aucune publication à caractère injurieux, diffamatoire, discriminatoire.

Par ailleurs, il est rappelé que les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales seront responsables du respect des lois et des règlements en vigueur, et notamment au regard des droits de la propriété intellectuelle ; la Direction décline expressément toute responsabilité à cet égard.

Enfin, l'utilisation de l'intranet par les organisations syndicales et les institutions représentatives du personnel suppose un respect scrupuleux du bon fonctionnement du réseau.

Ainsi, à défaut d'accord écrit de la Direction, ne sont pas autorisées les pratiques suivantes :

- le téléchargement de vidéos, de bandes son, de logiciels
- la visualisation de vidéos par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement,
- les forums de discussion,
- les moteurs de recherche ou programmes informatiques associés aux messages,
- les liens hypertextes vers des sites Internet autres que ceux des organisations syndicales ou du monde économique et social.
- Avant de mettre en ligne les éléments contenus dans le site intranet qui leur sera réservé, les organisations syndicales s'assureront de s'être acquittés des droits d'utilisation en accord avec les licences souscrites.

Les informations diffusées par les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales, que ce soit sur les panneaux d'affichage intranet ou via la messagerie interne, devront revêtir un caractère exclusivement en rapport avec leurs prérogatives.

La Direction sera préalablement informée de toute diffusion de tract.

Article 35 : Les relations avec la Direction

La Direction désignera un « correspondant intranet » pour assurer les relations et éventuellement les arbitrages avec les institutions représentatives du personnel ou les organisations syndicales.

La Direction désignera également un « correspondant technique » chargé des relations techniques avec les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales.

Chaque instance représentative du personnel et chaque organisation syndicale désignera un « responsable de l'intranet » qui aura pour responsabilité :

- de se mettre en relation avec le « correspondant technique », chargé de la mise en œuvre et de la maintenance du site,

· · T · · Systems ·

- d'informer immédiatement le « correspondant intranet » de tout ajout ou modification d'information accessible à tous.

En outre, chaque communication syndicale générale (information sur le panneau d'affichage électronique ou « tract » transmis aux salariés via la messagerie interne) devra être transmise à la Direction par messagerie électronique préalablement à sa publication ou à sa diffusion.

Article 36 : Les engagements de la Direction

T-Systems France s'engage à signaler autant que possible les informations qualifiées de confidentielles, qui ne pourront pas être reprises dans les tracts syndicaux et sur le site des organisations syndicales.

T-Systems France s'engage à respecter la confidentialité des échanges via intranet :

- Dans le cadre de la consultation des panneaux d'affichage intranet, la Direction s'engage à ne pas chercher à identifier les salariés se connectant aux pages concernées, et à ne pas mesurer la fréquence de consultation des pages ;
- Dans le cadre de l'utilisation de la messagerie interne, la Direction s'engage à respecter la confidentialité du contenu et du flux des messages individuels (à l'exclusion des « tracts électroniques » diffusés auprès de l'ensemble ou de certaines catégories de salariés).

Article 37 : Les modalités de financement et de maintenance

L'affichage électronique sera techniquement développé et mis en place par les services informatiques de T-Systems France, et les frais seront pris en charge par la Direction.

La mise à jour du contenu est assurée par chacune des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel.

Article 38 : Formation

Chaque organisation syndicale et instance représentative du personnel désignera un correspondant intranet. Il lui sera accordé, si besoin, une journée de formation aux technologies mise en œuvre sur l'intranet, nécessaires à la mise à jour des panneaux d'affichage intranet.

Article 39 : Utilisations non conformes au présent accord

En cas d'utilisation de l'intranet non conforme aux dispositions du présent accord ou aux dispositions légales et réglementaires applicables, l'institution concernée recevra une mise en demeure par courrier électronique ou par télécopie afin de corriger la non-conformité. Une redirection vers une page signalant l'anomalie aux visiteurs sera faite.

Cette redirection ne sera supprimée qu'après que l'institution concernée et la Direction se soit mis d'accord sur la validité du contenu en terme de dispositions du présent accord et de loi en vigueur.

Section 6 : LES PANNEAUX D'AFFICHAGE INTRANET

Cet affichage électronique permet à tout collaborateur disposant de l'accès à l'intranet de prendre connaissance des informations diffusées sous la responsabilité des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel.

Article 40 : Les principes

T-Systems France reconnaît à chacun des salariés le droit d'avoir librement accès, en toute confidentialité et à tout instant, à l'information syndicale et sociale de son choix.



A cet effet, chacune des organisations syndicales présentes dans l'entreprise ainsi que les institutions représentatives du personnel disposent de panneaux d'affichage électronique sur l'intranet de T-Systems France, sous réserve de se conformer aux dispositions du présent chapitre.

Article 41 : Position du site

Le portail intranet de T-Systems France comportera une rubrique dénommée « Relations Sociales », et présentera les pages de chacune des organisations syndicales, affichées par ordre alphabétique ainsi que des autres instances représentatives du personnel.

Article 42 : Contenu des informations publiées sur le site

L'affichage électronique sur intranet, étant conçu pour mettre des informations à la disposition des salariés de l'entreprise, doit être réalisé conformément à la réglementation des panneaux d'affichage habituels.

Organisations syndicales Les pages de chaque organisation syndicale contiendront :

- le nom et les coordonnées professionnelles de chaque délégué syndical appartenant à l'organisation concernée ;
- les documents diffusés par les organisations syndicales ;
- un espace d'informations syndicales dont le contenu et l'arborescence sont librement déterminés par l'organisation syndicale ;
- un espace d'information intersyndical qui pourra être accédé depuis chaque espace d'information syndical.

Autre instances représentatives du personnel Les pages de chaque institution représentative du personnel contiendront :

- le nom et les coordonnées professionnelles des membres ;
- les procès verbaux et comptes rendus des réunions de l'institution concernée ;
- un espace d'informations dont le contenu est librement déterminé par l'instance.

La première année d'application de l'accord, la taille du site ne fera pas l'objet de plafonnement. Toutefois, conscientes des implications financières liées au volume des informations stockées sur le site, les parties conviennent que ce point fera l'objet des éléments revus par avenant.

Section 7 : LA MESSAGERIE INTERNE

Sous-section 7.1 : L'utilisation de la messagerie interne par les organisations syndicales

Article 43 : Les informations diffusées

Les organisations syndicales présentes au sein de T-Systems France pourront diffuser, via la messagerie interne par des messages adressés à l'ensemble des salariés de la société, des informations de nature syndicale, dans le respect notamment des dispositions du présent accord et après information de la Direction.

Ces messages sont de deux types :

- Les messages avec liens : ils mentionnent simplement l'existence d'une information sur l'intranet et sont composés d'un titre indiquant la nature de l'information et, dans le corps du texte d'un lien vers un document disponible sur l'intranet et d'une signature.
- Les messages avec contenu qui véhiculent toute l'information à transmettre, entre autres sous forme de pièce jointe.

Article 44 : Les modalités de diffusion des informations

L'utilisation par les organisations syndicales de la messagerie interne doit en permanence rester compatible avec le bon fonctionnement du réseau informatique, et ne pas entraver l'accomplissement par les salariés de leur travail.

En conséquence, le nombre de messages envoyés aux salariés devra être limité :

- Pour les messages avec lien à un par mois et par organisation syndicale ;
- Pour les messages avec contenu à quatre par an et par organisation syndicale.

A titre exceptionnel et dans le cas où un événement particulier justifierait l'envoi d'un message de manière urgente, les organisations syndicales pourront dépasser la limite ci-dessus fixée, en veillant toutefois à respecter les conditions posées au premier alinéa du présent article.

Article 45 : Respect de la liberté des salariés

Afin de préserver la liberté à laquelle chaque salarié a droit, d'accepter ou de refuser les courriers électroniques syndicaux, les organisations syndicales devront insérer dans chaque message une mention indiquant la procédure permettant aux salariés de refuser la poursuite des envois.

Chaque organisation syndicale devra, dès qu'elle aura été informée du refus d'un salarié de continuer à recevoir les courriers électroniques syndicaux, le retirer immédiatement et définitivement de la liste des destinataires de ses envois.

Le salarié ne pourra à nouveau être intégré à la liste des destinataires qu'en cas de demande expresse de sa part en ce sens.

Afin de permettre cette gestion, la Direction fournira chaque mois les données nécessaires dont entre autres une nouvelle liste des adresses mail des salariés.

Sous-section 7.2 : L'utilisation de la messagerie interne par les autres instances représentatives du personnel

Article 46 : Les informations diffusées

Les instances représentatives du personnel présentes au sein de T-Systems France pourront diffuser, via la messagerie interne par des messages adressés à l'ensemble des salariés qui entrent dans leur juridiction, des informations relative à leur activité d'IRP, dans le respect notamment des dispositions du présent accord et après information de la Direction Générale ou de son représentant local.

Ces messages sont de deux types :

- Les messages avec liens : ils mentionnent simplement l'existence d'une information sur l'intranet et sont composés d'un titre indiquant la nature de l'information et, dans le corps du texte d'un lien vers un document disponible sur l'intranet et d'une signature.
- Les messages avec contenu qui véhiculent toute l'information à transmettre notamment sous forme de pièce jointe.

Article 47 : Les modalités de diffusion

L'utilisation de la messagerie interne doit en permanence rester compatible avec le bon fonctionnement du réseau informatique, et ne pas entraver l'accomplissement par les salariés de leur travail.

Sous-section 7.3 : Règles communes à l'utilisation de la messagerie interne par les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales

Article 48 : Les adresses de messageries de chaque IRP

Les Institutions Représentatives et les organisations syndicales présentes au sein de T-Systems France bénéficieront d'adresses de messagerie pour la communication nécessaire avec le personnel dans le cadre de leurs fonctions.

- **Organisations syndicales**

Aucune adresse spécifique n'est prévue pour les organisations syndicales. Dans le cadre de leurs fonctions, les délégués syndicaux utilisent leur adresse professionnelle.

- **Comité d'Entreprise :**

Pour le Comité d'Entreprise au niveau national :

- Format de l'adresse : ce@t-systems.fr
- Nombre : une adresse
- Utilisation : permet de recevoir et d'émettre des messages

Pour chaque représentation locale du Comité d'Entreprise :

- Format de l'adresse : ce-ville@t-systems.fr
- Nombre : une adresse par établissement
- Utilisation : permet de recevoir et d'émettre des messages

- **DP :**

- Format de l'adresse : dp-ville@t-systems.fr
- Nombre : une adresse par établissement
- Utilisation : Permet d'émettre des messages. En réception, fonctionne comme une liste de diffusion vers l'ensemble des Délégués du Personnel de l'établissement. De plus, à l'utilisation de cette adresse, un message automatique est envoyé précisant la liste des Délégués du Personnel de l'établissement vers qui a été routé le courriel ainsi que leurs coordonnées professionnelles.

- **CHSCT :**

Pour le CHSCT au niveau national :

- Format de l'adresse : chsct@t-systems.fr
- Nombre : une adresse
- Utilisation : permet d'émettre des messages. En réception, fonctionne comme une liste de diffusion vers l'ensemble des membres du CHSCT. De plus, à l'utilisation de cette adresse, un message automatique est envoyé précisant la liste des membres du CHSCT vers qui a été routé le courriel, leur l'établissement de rattachement ainsi que leurs coordonnées professionnelles.

Pour chaque représentation locale du CHSCT :

- Format de l'adresse : chsct-ville@t-systems.fr
- Nombre : une adresse par établissement
- Utilisation : permet d'émettre des messages. En réception, fonctionne comme une liste de diffusion vers l'ensemble des membres du CHSCT de l'établissement. De plus, à l'utilisation de cette adresse, un message automatique est envoyé précisant la liste des membres du CHSCT de l'établissement vers qui a été routé le courriel ainsi que leurs coordonnées professionnelles.

CHAPITRE III :

LES MODALITES DU DIALOGUE SOCIAL

Les parties signataires marquent leur attachement, à une pratique constante et ouverte du dialogue social dans l'entreprise.

Une approche moins formaliste et plus décentralisée peut y contribuer à condition notamment que Direction et organisations syndicales puissent clarifier les formes et les niveaux pertinents du dialogue social.

Section 8 : LES FORMES ET NIVEAUX DE DIALOGUE SOCIAL

Sous-section 8.1 : Les formes de dialogue

Le dialogue social peut être organisé sous différentes formes, qui respectent les prérogatives respectives des institutions représentatives et des organisations syndicales, tout en répondant au souci d'envisager et de préparer, très en amont, les évolutions nécessaires.

- ***réunions d'échanges et de suivi :***

- « Points délégués syndicaux » mensuels, en vue d'échanger des informations et de planifier les rendez-vous sociaux au plan national ; cette réunion a lieu entre les représentants de la Direction et les délégués syndicaux ;
- réunions de suivi de l'application d'accords d'entreprise prévoyant un tel suivi spécifique ;
- réunions d'information des organisations syndicales sur les grands projets et perspectives d'évolution de l'entreprise ou d'une de ses activités, susceptibles d'avoir un impact important en termes de ressources humaines ;

- ***information et consultation du C.E.***

Le Comité d'Entreprise est informé et consulté dans les domaines relevant des prérogatives de cette instance.

- ***information dans le cadre de la mise en œuvre d'expérimentations :***

information préalable des instances concernées (C.E. et, le cas échéant, CHSCT) ; si les expériences débouchent sur un projet entraînant par exemple des modifications d'organisation, les instances compétentes sont alors informées et consultées ;

- ***négociation d'accords collectifs :***

- au plan national : accords globaux ou accords cadre,

Article 49 : Les différents niveaux de dialogue

Afin de favoriser l'efficacité du dialogue social, dans le respect des contraintes légales et réglementaires, les différents domaines relevant du droit social et syndical doivent être traités à un niveau adapté.

Certains relèvent clairement d'un examen uniquement au niveau de la Direction générale et des instances syndicales ou de représentation nationale, afin de garantir un traitement d'ensemble homogène pour toute l'entreprise.

D'autres thèmes nécessitent une déclinaison locale pour prendre en compte les particularités liées aux périmètres géographiques ou aux métiers.

- ***Niveau national (liste non exhaustive) :***

· · T · · Systems ·

- retraite, gestion des fins de carrière
- régime collectif de prévoyance
- participation, intéressement
- compte épargne temps
- politiques salariales
- établissements distincts
- négociation annuelle obligatoire
- application du droit syndical
- application du droit des institutions représentatives du personnel
- organisation du travail et du temps de travail : travail à temps partiel, aménagement et réduction du temps de travail, horaires variables, etc.
- formation
- emploi des jeunes : étudiants à temps partiel, formation en alternance
- politique de l'emploi : embauche, recours à l'intérim et aux CDD...
- ...

Section 9 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Les parties signataires souhaitent renforcer l'efficacité de la négociation collective, d'une part en veillant à un meilleur partage d'informations et de connaissances sur les thèmes traités, d'autre part en formalisant davantage ses conditions de déroulement.

Article 50 : Information préalable à la négociation

L'ouverture formelle de la négociation peut être précédée d'une ou deux séances d'information avec les organisations syndicales en vue de préparer la négociation, afin que toutes les parties prenantes disposent des informations indispensables.

Article 51 : Composition des délégations syndicales de négociation

Chaque délégation syndicale comprend en règle générale 3 personnes pour les négociations nationales. Les délégations syndicales peuvent être élargies en fonction des thèmes abordés, sur accord de la Direction. Elles pourront notamment faire appel à un salarié de l'entreprise, non titulaire de mandats mais qui, compte tenu de sa technicité peut faciliter la compréhension des thèmes abordés.

Article 52 : Méthodologie

Une méthode de travail est définie en concertation lors de la séance introductive ou d'une réunion préparatoire avec les délégués syndicaux : composition des délégations de négociation, planification indicative des séances, durée prévisible et date-butée de la négociation, type d'accord recherché (accord d'application générale, accord-cadre), conclusion éventuelle d'un accord de méthode...

Les convocations comporteront un ordre du jour et seront accompagnées, dans la mesure du possible, des documents nécessaires à la séance, quelques jours avant la séance.

Les parties s'efforceront de constituer une délégation de négociation stable pour toute la durée de la négociation (limitation des remplacements des membres des délégations).

Article 53 : Règles de fonctionnement

Toutes les organisations syndicales bénéficient des mêmes informations et leurs propositions sont étudiées par la Direction dans les mêmes conditions.

Sur accord des parties à la négociation, la Direction établit des comptes rendus de négociation avec le souci de traduire avec fidélité la diversité des points de vue exposés.

Les parties à la négociation ont la possibilité de communiquer en direction du personnel pendant la période de négociation sur les modalités de son déroulement.

Article 54 : Issue de la négociation

Le projet d'accord définitif est transmis aux délégués syndicaux en vue de sa signature ; ces derniers disposent, pour faire connaître leur position, d'un délai suffisant pour leur permettre de consulter leurs instances.

Si la négociation ne peut déboucher sur la signature d'un accord, un protocole de fin de négociation peut sur accord des parties être rédigé par la Direction : il fait le point des positions finales respectives des parties, fait l'objet d'une approbation par les organisations syndicales et formalise les dispositions unilatérales éventuellement prises par la Direction.

CHAPITRE IV :
EVOLUTION DE CARRIERE ET DES
REMUNERATIONS

Cet accord portant sur la mise en œuvre d'un dialogue social suppose enfin que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés. En effet, l'apport des représentants élus et/ou désignés ne peut être pleinement efficace que s'il leur est offert la possibilité d'exercer une activité professionnelle correspondant à leurs compétences, ainsi que des perspectives d'évolution de carrière.

Section 10 : PRISE EN CHARGE DES MANDATS

Article 55 : Information des nouveaux représentants du personnel et de la hiérarchie sur les prérogatives liées à l'exercice des différents mandats

Après chaque élection ou désignation, la Direction s'engage à organiser une information à l'attention des managers des nouveaux élus ou désignés. Cette information portera sur les droits, responsabilités et obligations liés à l'exercice d'un ou plusieurs mandats par un salarié dans l'entreprise.

Article 56 : Aménagement du poste de travail

Dès qu'un salarié devient détenteur d'un mandat représentatif ou électif, une évaluation de son temps de disponibilité à son poste de travail doit être faite par son ou ses managers, afin de lui permettre d'exercer librement les activités liées à son mandat. Son poste de travail sera alors aménagé en fonction de cette évaluation, et pourra conduire éventuellement à un changement de poste, en accord avec l'intéressé.

Pour ce calcul, la durée légale conventionnelle des différents crédits d'heures appliqués dans l'entreprise doit être prise en compte, ainsi que les temps à passer en réunion avec la Direction et en réunions préparatoires non imputables sur les crédits d'heures.

A posteriori, cette évaluation devra être comparée aux temps réellement déclarés sur les relevés de temps de délégation. Il sera procédé à une consolidation annuelle de ces évaluations pour apporter une solution au problème de la répartition de la charge de travail dans chaque entité.

La Direction demande à la hiérarchie d'adapter les postes de travail des représentants du personnel et des syndicats pour prendre en compte le volume des temps alloués à ces représentants pour leur mandat, sans que ces aménagements réduisent l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelles des intéressés.

Dans l'utilisation des temps alloués pour l'exercice de leurs mandats, les représentants du personnel et des syndicats s'efforceront de prendre en compte les nécessités et les caractéristiques de leur fonction. En cas de difficultés rencontrées dans ces aménagements, le salarié concerné pourra rencontrer la Direction des Ressources humaines.

Article 57 : Formation relative à l'entreprise

Afin de sensibiliser les représentants du personnel et des syndicats aux contextes économique, concurrentiel, commercial et financier de l'entreprise, les élus des instances CE, DP et CHSCT (élus titulaires et suppléants) ainsi que les représentants syndicaux bénéficieront s'ils le souhaitent d'une journée de formation organisée par la Direction par mandat.

· · T · · Systems ·

Cette formation est indépendante des formations assurées dans le cadre des congés formation des membres des Comité d'Entreprise et des CHSCT.

Section 11 : EXERCICE DES MANDATS

Au regard de l'évolution permanente des technologies dans notre secteur et afin de faciliter l'exercice du mandat conjointement à l'activité professionnelle, la société s'engage à garantir une évolution de carrière et de rémunération des représentants du personnel et des syndicats, sans discrimination liée à l'exercice de leur mandat.

Article 58 : Garantie de traitement équitable

Comme l'ensemble du personnel de l'entreprise, un représentant du personnel ou des syndicats doit fournir une prestation de travail et avoir en conséquence un poste de travail lui permettant de la réaliser, de maintenir et de développer ses aptitudes et compétences professionnelles, et d'être évalué, dans les mêmes conditions que les autres salariés, compte tenu de ses crédits d'heures.

De même, un représentant du personnel ou des syndicats doit avoir accès aux actions de formation prévues au plan de formation nécessaires au renforcement de ses compétences actuelles et à l'acquisition de nouvelles. Tout au long du mandat, la société, en collaboration avec le salarié mandaté concerné et son responsable hiérarchique, étudiera des actions de formation afin de maintenir à niveau ses compétences professionnelles et sa technicité.

La performance constatée à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation par le manager ne tient compte que du temps passé à l'accomplissement du travail effectué sous l'autorité du manager, à l'exclusion de toute activité liée aux missions de représentation du personnel ou syndicale du salarié évalué.

Article 59 : Garantie d'augmentation salariale équitable

L'évaluation des performances et l'élaboration de la politique de rémunération de toute entreprise seront basées sur une égalité de traitement des collaborateurs sans que soit pris en compte l'exercice d'un mandat ou l'appartenance à une organisation syndicale.

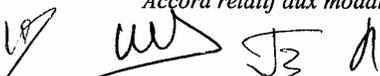
- ***Représentant du personnel ou des syndicats dont le volume de temps passé pour l'exercice de leur(s) mandat(s) est inférieure à la moitié de la durée du temps annuel :***

L'évolution salariale et professionnelle (volume et rythme des augmentations individuelles, progression du coefficient de qualification) des représentants du personnel et des syndicats, dont le volume du temps passé pour l'exercice de leur(s) mandat(s) représente moins de la moitié du temps de travail annuel déclaré et contractuel est déterminé par la hiérarchie, sur la base de leur prestation professionnelle, selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise.

En cas de part variable du salaire selon objectifs, les objectifs restent fixés annuellement par le manager en tenant compte de l'exercice du(des) mandat(s) en concertation avec la Direction des Ressources Humaines.

- ***Représentant du personnel ou des syndicats dont le volume de temps passé pour l'exercice de leur(s) mandat(s) est supérieur ou égal à la moitié de la durée du temps annuel :***

Pour les représentants du personnel ou des syndicats dont le temps passé pour l'exercice de leur(s) mandat(s) est au moins égal à la moitié de la durée du temps annuel déclaré et contractuel, en sus de l'entretien annuel, la Direction effectuera une analyse annuelle de l'évolution de salaire en vue de s'assurer de la cohérence avec la politique de rémunération.



Article 60 : Garantie d'évolution de carrière équitable

Le plan de promotion sera périodiquement analysé par la Direction afin de s'assurer du traitement équitable des élus en termes de promotion. Pour chaque représentant du personnel ou des syndicats, cette analyse sera basée sur le compte-rendu de l'EAD du représentant du personnel ou des syndicats en comparaison de ceux des collaborateurs dans le niveau hiérarchique considéré promu au sein de l'entité du représentant du personnel ou des syndicats.

Section 12 : CESSATION DE MANDAT :

Article 61 : Cessation de mandat

En fin de mandat, un entretien spécifique sera réalisé afin d'examiner les compétences acquises et d'anticiper leur évolution.

Les intéressés suivront un stage professionnel de mise à niveau ou de recyclage, choisi en accord avec l'entreprise ou à la suite d'un bilan de compétences.

CHAPITRE V : SUIVI

Article 62 : Commission de suivi

Une commission de suivi, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et de membres de la Direction, sera chargée de vérifier l'application des différents points de l'accord.

De façon plus détaillée, elle doit vérifier les deux points suivants :

- ***Suivi des règles d'utilisation de l'intranet et de la messagerie interne :***

La commission de suivi vérifiera que les règles d'utilisation de l'intranet par les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales correspond aux principes ayant présidé à leur mise en place. Elle tranchera les éventuelles difficultés qui surviendraient.

- ***Suivi de l'évolution des carrières et des rémunérations des représentants du personnel et des syndicats :***

A la demande de tout représentant du personnel ou des syndicats estimant que les règles et principes énoncés dans cet accord concernant l'évolution de carrière et de rémunération n'ont pas été respectées, la commission de suivi vérifiera et tranchera les éventuelles difficultés qui surviendraient.

- ***Bilan de l'application de l'accord :***

Il ne peut être exclu que la mise en œuvre opérationnelle des dispositions de l'accord révèle à l'expérience la nécessité d'aménager certaines d'entre elles.

La commission de suivi prévoit donc de faire un bilan annuel de son application et de proposer à l'ensemble des organisations syndicales des révisions de certaines de ses dispositions.

Article 63 : Réunions

La commission de suivi se réunira une fois l'an.

· · T · · Systems ·

Exceptionnellement, la commission de suivi pourra être réunie d'urgence, dans les cas notamment où l'une des institutions représentatives du personnel ou l'une des organisations syndicales diffuserait des informations via l'intranet dont le caractère confidentiel serait discuté, sur demande de l'instance concernée ou de la Direction.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located at the bottom left of the page.

CHAPITRE VI :
DISPOSITIONS FINALES

Article 64 : Durée, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera applicable à compter du 1^{er} aout 2006.

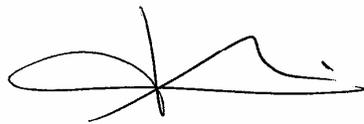
Dans tous les cas, les parties conservent la possibilité à tout moment de demander la révision du présent accord. Toute demande de révision devra être adressée, accompagnée de la proposition écrite de révision, par lettre recommandée avec A.R. à l'ensemble des signataires.

Par ailleurs, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties concernées sous réserve d'un délai de préavis de trois mois, conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Rhône.

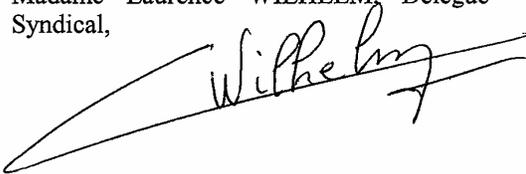
Fait à Lyon, le 13 septembre 2006

La société T-Systems France,
représentée par Monsieur Pierre Joudiou, agissant en qualité de Président

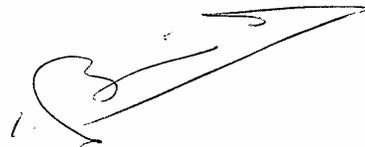


Les organisations syndicales suivantes :

Le Syndicat C.F.D.T., représenté par
Madame Laurence WILHELM, Délégué
Syndical,



Le Syndicat CFE-CGC, représenté par
Monsieur Léon BENCHIMOL, Délégué
Syndical,



Le Syndicat C.G.T.-F.O., représenté par
Monsieur Jacques BERT, Délégué Syndical,

