

TITRE 4 – ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Préambule

La création de Data Systems & Solutions SAS, suite à la cession de l'activité nucléaire à la Société Data Systems & Solutions par Schneider Electric, a rendu nécessaire la redéfinition des modes d'organisation et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel et des syndicats.

La direction et les organisations syndicales ont ouvert une négociation en ce sens.

Le présent accord constitue l'aboutissement de cette négociation.

Il remplace à ce titre, toutes les dispositions existantes précédentes, en particulier l'avenant n° 5 à la convention d'entreprise Schneider Electric «Institutions représentatives du personnel et droit syndical» et l'avenant n°6 de la même convention «Evolution professionnelle des élus du personnel et des représentants des syndicats» ainsi que les accords transitoires.

Les parties signataires entendent rappeler par cet accord que la pluralité syndicale est un facteur d'équilibre dans les rapports sociaux et constitue un moyen d'expression des salariés ainsi qu'un enrichissement personnel pour ceux qui exercent cette représentation dans l'entreprise.

Dans cet esprit, la Direction a souhaité permettre aux organisations syndicales d'exercer efficacement leur mission, et plus particulièrement dans la période de mise en place de cette représentativité.

Celle-ci nécessite un investissement personnel des représentants dans leur nouvelle mission, tout en veillant à continuer à se développer dans leur poste initial et maintenir leur niveau d'aptitude et compétences nécessaire à l'entreprise.

Le présent accord prévoit :

- ✓ Le nombre de mandats électifs et représentatifs adaptés à la taille de l'entreprise.
- ✓ Les crédits d'heures supplémentaires et spécifiques adaptés à la prise en charge par l'ensemble de ces représentants de nouvelles fonctions qui nécessitent formation et adaptation.
- ✓ Le budget des œuvres sociales du CE et les moyens de fonctionnement de celui-ci (y compris les locaux syndicaux).
- ✓ La garantie d'exercice de ces fonctions.

Chapitre 1 : Définition des collèges électoraux, nombre de mandats et règles d'utilisation

Les mandats des élus prennent effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel se déroulent les élections.

Article 1 : Définition de la représentativité et des collèges électoraux

Compte-tenu du nombre de salariés dans l'entreprise au moment de la mise en place des élections (inférieur à 200 salariés en Avril 2003) et de la nécessité pour chacun des représentants d'apprendre et de s'adapter à ces nouvelles fonctions, il a été décidé par l'ensemble des parties signataires de mettre en place une délégation unique : Délégués du personnel et Membres du comité d'entreprise.

Collèges électoraux :

Suite à la décision de l'ensemble des partenaires sociaux, un seul et unique collège électoral a été défini et mis en place lors des élections.

Article 2 : Mandats

Le nombre de mandat des membres titulaires et suppléants de la délégation unique est calculé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables sur la base des effectifs arrêtés dans le protocole préélectoral soit : 8 titulaires et 8 suppléants.

Le nombre de mandats des délégués syndicaux est calculé conformément à la loi et aux dispositions législatives.

Article 3 : Heures de délégation des DP/ CE/ RSCE et règles d'utilisation

Les heures de délégation de la « délégation unique DP/CE » sont, à titre tout à fait exceptionnel et pendant la seule durée du mandat en cours, majorées pour permettre à chacun d'avoir le temps nécessaire de prendre en charge ces nouvelles fonctions et de mettre en place le Comité d'Entreprise.

Elles sont portées pour cette période à 35H par mandat titulaire.

Suivant les dispositions légales et réglementaires :

- ✓ Le crédit d'heures est individuel et mensuel.
- ✓ Il est le même pour tous les élus titulaires.
- ✓ Un élu titulaire peut reporter vers son suppléant, lorsque celui-ci le remplace, les heures non utilisées compte tenu de son absence.

Cependant, durant la période de mise en place et ce jusqu'au 1^{er} juillet 2004, il a été prévu par l'ensemble des parties signataires d'assouplir ce dispositif et de donner une grande latitude aux élus dans l'utilisation du contingent global de 280 heures à travers les modalités suivantes :

- ✓ Possibilité de répartir le contingent global entre titulaires en fonction de leur analyse des besoins.
- ✓ Possibilité pour chaque titulaire de répartir son contingent avec son suppléant.
- ✓ Possibilité de reporter d'un mois sur l'autre la fraction du contingent qui n'aurait pas été utilisée.

Cette souplesse est encadrée par les règles suivantes :

- ✓ Aucun élu ne pourra dépasser 50 heures de délégation par mois.
- ✓ Chaque élu informera son responsable hiérarchique, avec un délai de prévenance de 15 jours, du volume d'heures qu'il consacrerà à son mandat dans le mois qui suit.
- ✓ Le volume d'heures reporté d'un mois sur l'autre ne peut dépasser 20 heures par élu.

A partir du 1^{er} juillet 2004 et jusqu'à la fin du mandat en cours :

- ✓ Il est convenu que le contingent d'heures sera utilisé sur la base de 30 heures pour chaque membre titulaires et de 40 heures pour les membre du bureau pour leur permettre d'exercer leur fonction.
- ✓ Les règles d'utilisation seront les règles habituelles (légalles et réglementaires) rappelées dans le 3eme alinéa de cet article :néanmoins, il est admis que les heures de délégation peuvent être réparties entre titulaires et suppléants.
- ✓ Les représentants syndicaux au CE ne bénéficient pas de contingent d'heures.

Article 4 : Heures de délégation des délégués syndicaux et contingent d'heures spécifiques.

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise désigneront leurs délégués syndicaux. Ceux ci bénéficieront des contingents d'heures légaux et réglementaires.

Un contingent d'heures spécifique sera donné aux organisations syndicales correspondant à 1 heure par an et par effectif déterminé conformément à l'article L 421 .2 du code du travail par le protocole préélectoral.

Ce contingent d'heures sera réparti de la manière suivante :

- ✓ 40 % est réparti de manière égalitaire entre toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
- ✓ 60% est réparti entre les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, proportionnellement au pourcentage de voix obtenues par chacune d'elles lors des élections.

Les organisations syndicales ont la possibilité d'attribuer ces heures de contingent soit à leur représentants élus ou mandatés, soit encore à tout autre salarié de l'entreprise.

L'attribution de ces heures ne saurait toutefois entraîner pour eux la protection prévue par les dispositions légales et réglementaires en matière de licenciement.

Ces heures devront, bien entendu, être utilisées aux mêmes fins que celles prévues par les dispositions légales et réglementaires pour les heures attribuées aux représentants élus ou mandatés.

L'ouverture de ces heures est concrétisée, chaque année, par la remise à chaque organisation syndicale de vignettes servant à comptabiliser leur utilisation.

Le représentant d'une organisation peut se faire accompagner d'un autre membre de son organisation lors des réunions avec la Direction, il utilise dans ce cadre, soit son contingent d'heures représentatif pour une personne élue, soit des vignettes syndicales prévues dans le présent article pour les personnes n'ayant pas de mandat.

Article 5 : Modalités pratiques de prise des crédits d'heures pour les mandats représentatifs et électifs

Ces heures s'entendent conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Elles sont prises dans le respect de ces dernières.

Ces heures font l'objet d'un système d'enregistrement et de comptabilisation matérialisé par une feuille mensuelle visée par le responsable hiérarchique et les ressources humaines et enregistrée dans un système de comptabilisation.

Les déplacements effectués dans le cadre de ces heures sont couverts par l'assurance existante dans l'entreprise dans le cadre des déplacements professionnels.

Article 6 : Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

La désignation des représentants du personnel au CHSCT se fait pour 2 ans lors de la première réunion du comité d'entreprise qui suivra les élections et après invitation des Délégués du personnel (lorsque la délégation unique sera supprimée).

Les heures de délégation sont attribuées et utilisées conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Chapitre 2 : Budget des œuvres sociales et fonctionnement du Comité d'Entreprise

Article 1 : Budget global attribué au Comité d'Entreprise

Le budget global attribué au Comité d'Entreprise est de 2% de la masse salariale.

Ce budget global comprend à la fois :

- ✓ Le budget de fonctionnement du CE, sur les bases légales et réglementaires, soit 0,2 %.
- ✓ La contribution patronale aux œuvres sociales.

Ce budget doit être utilisé conformément à son objet en veillant au respect des dispositions légales et réglementaires.

Il est versé mensuellement par virement bancaire sur 2 comptes prédéterminés par le comité d'entreprise.

Article 2 : Locaux et moyens mis à disposition au sein de l'entreprise

Les locaux syndicaux au sein de l'entreprise sont attribués et déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

La direction fait équiper l'ensemble des locaux de mobilier : tables, chaises, armoires, ordinateurs équipés des mêmes logiciels que ceux de l'ensemble de l'entreprise et de téléphones (et paie l'ensemble des communications téléphoniques et Internet). Les organisations syndicales peuvent utiliser les imprimantes, photocopieurs et fax de l'entreprise.

L'utilisation des moyens informatiques et de télécommunication est soumise aux règles et contrôles en vigueur dans l'entreprise.

Chapitre 3 : Evolution des élus

Dans le cadre d'une activité représentative comprise entre 25 et 50% du temps de travail, la direction des ressources humaines examine statistiquement l'évolution salariale de tous les représentants concernés au regard de l'évolution générale de l'ensemble du personnel. Si un écart est constaté, la direction procédera avec l'organisation syndicale concernée à une analyse de la situation individuelle du ou des représentants concernés.

Chapitre 4 : clauses générales

Article 1 : Variation d'effectifs

En cas d'évolution de l'effectif de référence de l'entreprise défini lors du protocole pré-électoral, en augmentation ou en diminution, dans des proportions supérieures à plus ou moins 25%; la direction et les organisations syndicales se réuniront pour définir les incidences de cette variation.

Article 2 : Remise en cause de ces dispositions

Toutes les dispositions présentes sont applicables tant que les parties signataires demeurent d'accord sur l'ensemble de ce texte qui constitue un tout indissociable.

Dans le cas où l'une des parties dénoncerait l'un de ces articles, l'ensemble des dispositions du présent accord cesserait d'être applicable de plein droit.

En tout état de cause, la fin éventuelle de la délégation unique nécessitera une révision et un ajustement de cet accord.

Article 3 : Clause de non cumul

Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables jusqu'à d'éventuelles modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction départementale du travail et du conseil des Prud'hommes de Grenoble.

Sa signature est intervenue le 7 Mai 2004, à Meylan entre la Direction de Data Systems & Solutions SAS et les Organisations Syndicales soussignées, représentées par leurs Délégués Syndicaux.

Pour Data Systems & Solutions SAS

Jean-Marie Colling
Directeur Général



Pour les Organisations Syndicales représentatives

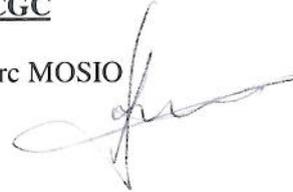
CFDT

M. Philippe BICHE



CFE-CGC

M. Marc MOSIO



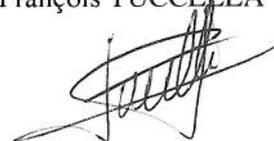
CGT

M. Bernard MEYSSONNIER



FO

M. François TUCCELLA



UNSA

M. Gérard LAMBERT

