



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

DRH-PS/MB/MDs-N°10/0014

ACCORD RELATIF AU ROLE, AUX MOYENS ET A LA CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

ENTRE :

La Société DASSAULT AVIATION dont le siège est 9 Rond Point des Champs
Elysées Marcel Dassault - 75008 PARIS,
représentée par Monsieur Jean - Jacques CARA, Directeur des Relations Sociales et
des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

C.F.D.T.

C.F.E.-C.G.C.

C.F.T.C.

C.G.T.

C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les relations sociales chez Dassault Aviation s'inscrivent dans le cadre d'une pratique constante et soutenue du dialogue social. Cette culture, historiquement ancrée, a permis de définir et de mettre en œuvre, de façon concertée, les mesures adaptées pour accompagner l'évolution de l'entreprise.

Cette culture repose sur deux principes fondamentaux:

- L'acceptation du fait syndical et la reconnaissance des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel, qui permettent un dialogue social constructif.
- La représentation du personnel perçue comme un facteur essentiel d'équilibre, d'évolution et de régulation des relations socio-économiques dans l'entreprise.

Les parties au présent accord affirment l'importance qu'elles attachent au maintien de la culture du dialogue social qui s'est ainsi développé e depuis de nombreuses années dans l'entreprise, et en particulier au maintien de la politique contractuelle, qui s'est concrétisée par de nombreux accords collectifs au sein de Dassault Aviation.

Cet accord marque dès lors la volonté de l'entreprise de préserver cette culture, notamment en conservant d'importants moyens, au regard de ce que prévoit la loi, dévolus au fonctionnement des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel.

L'entreprise garantit en conséquence par le présent accord des moyens conventionnels significatifs.

De même, les parties considèrent que la clarté des rôles et des moyens est un élément indispensable à la reconnaissance sociale des fonctions de représentation. Elle permet également à l'entreprise d'assurer ses responsabilités en matière de suivi des représentants du personnel. De leur côté, les représentants du personnel s'assurent d'une utilisation rigoureuse des moyens qui leurs sont attribués.

Cet accord marque également la volonté des partenaires sociaux de prendre en compte la nouvelle législation sur la représentativité syndicale, tout en prévoyant les dispositions transitoires permettant d'éviter une brusque rupture de l'équilibre du paysage syndical actuel de l'entreprise.

Le dialogue social repose enfin sur la qualité et la disponibilité des partenaires.

Cet accord affirme dès lors la volonté de concilier:

- les exigences de l'activité professionnelle et celles qui découlent des mandats de représentation du personnel,
- la reconnaissance de l'engagement dans l'activité syndicale ou de représentation du personnel au bénéfice de la collectivité et de celle de la prestation de travail,
- la reconnaissance des compétences acquises du fait de l'exercice du mandat et de celles acquises du fait de l'activité professionnelle.

RB


DRHN° 10/0014

TITRE 1 - L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 1 - Rôle et principes

Selon la définition de l'article L.2131-1 du Code du travail, les syndicats ont pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnels mentionnés dans leurs statuts.

En considération de cette définition du rôle des syndicats, d'une part, et de l'importance du dialogue social et plus particulièrement de la négociation pour Dassault Aviation, d'autre part, le présent titre définit les moyens mis à disposition des organisations syndicales.

Ces moyens sont organisés au regard des deux principes posés par la loi:

- Le principe de la liberté syndicale, tel que posé par l'article L.2141-4 du Code du travail, qui permet aux syndicats de s'organiser librement dans l'entreprise et d'y constituer une section syndicale.
- L'articulation de la présence syndicale dans l'entreprise et dans l'établissement autour de deux types de syndicats - les syndicats représentatifs et les syndicats non représentatifs - conformément aux articles L.2121-1 et suivants du Code du travail.

CHAPITRE 1 - ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DANS L'ETABLISSEMENT

Article 2 - Champ d'application

Le présent chapitre vise les moyens accordés aux sections syndicales créées par les organisations syndicales représentatives dans l'établissement, à savoir les organisations syndicales visées aux articles L.2122-1 et L.2122-2 du Code du travail.

Article 3 - Moyens des sections syndicales représentatives dans l'établissement

3.1- Local syndical

Dans chaque établissement de 50 salariés et plus, la société met un local à la disposition de chaque section syndicale représentative dans l'établissement.

Ce local est équipé par la direction de tables, chaises, armoires.

3.2 - Moyens matériels

Chaque local syndical est en outre doté des moyens suivants:

- un poste téléphonique (accès France entière et "Colisée"), pour un usage courant,

RB
M

- une fonction répondeur téléphonique,
- un télécopieur autonome,
- une connexion A.D.S.L, sous réserve des possibilités du réseau,
- un poste informatique fixe et une imprimante,
- l'accès au service courrier de l'établissement - pour un usage courant, et non pour des envois en nombre.

La maintenance de l'équipement informatique et du télécopieur est prise en charge par l'entreprise.

3.3 - Information syndicale

3.3.1 - Affichage syndical

Des panneaux distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'établissement sont réservés à l'affichage des communications syndicales.

Les modalités d'installation de ces panneaux permettant une facilité d'information sont définies selon la configuration des locaux par chaque établissement, en concertation avec les organisations syndicales.

Un exemplaire des documents portés à l'affichage est simultanément transmis à la direction de l'établissement (Responsable relations sociales et ressources humaines de l'établissement).

Il est précisé que toute affiche apposée hors des emplacements réservés à cet effet sera enlevée.

3.3.2 - Publications et tracts de nature syndicale

Les publications et tracts syndicaux sont librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail. Cette diffusion ne peut pas s'effectuer pendant les heures de travail. En cas d'horaires variables, elle s'effectue dès lors dans le cadre des plages variables.

Les modalités de distribution des publications et tracts syndicaux permettant une facilité d'information sont définies selon la configuration des locaux, par chaque établissement, en concertation avec les organisations syndicales.

Des présentoirs destinés à contenir les tracts peuvent être installés en accord avec la direction de l'établissement.

Il est précisé que les piles de tracts ne peuvent être abandonnées dans les locaux de l'établissement.

3.4 - Perte de la qualité d'organisation syndicale représentative dans l'établissement

A l'issue des dispositions transitoires définies en annexe 2: en cas de perte de la qualité d'organisation syndicale représentative dans l'établissement, les dispositions définies aux articles 3.1 et 3.2 ci-dessus sont maintenues pendant une durée de trois mois, à compter de la date du 1er tour des élections du comité d'établissement.

RB
~~AB~~
 M

Article 4 - Les délégués syndicaux d'établissement

4.1 - Désignation et rôle

Chaque syndicat représentatif dans l'établissement et qui constitue une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le nombre des délégués syndicaux désignés par chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement est défini conformément à l'article R.2143-2 du Code du travail.

Dans les établissements de 500 salariés et plus, un délégué syndical supplémentaire peut être désigné selon les conditions définies par l'article L.2143-4 du Code du travail.

Le délégué syndical est désigné dans les conditions définies aux articles L.2143-1 et L.2143-3 du Code du travail.

Le ou les délégués syndicaux ont pour mission de représenter leur organisation syndicale auprès de la direction de l'établissement.

Ils animent la section syndicale ainsi que la vie syndicale dans l'établissement. Ils disposent à ce titre des moyens matériels affectés à la section syndicale.

Ils représentent l'interlocuteur exclusif de la direction en cas de négociation d'un accord collectif au sein de l'établissement. A ce titre, ils sont responsables de la désignation de la délégation de leur organisation syndicale pour la négociation. Ils sont habilités à signer les accords selon les règles propres à leur organisation.

4.2 - Crédit d'heures

4.2.1 - Montant

Pour exercer son mandat, le délégué syndical dispose d'un crédit d'heures de :

- 20 heures /mois pour les établissements de moins de 300 salariés
- 25 heures /mois pour les établissements de 300 à 999 salariés
- 30 heures /mois pour les établissements de 1000 salariés et plus

4.2.2 - Modalités d'utilisation

Lorsque la section syndicale compte plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci peuvent se répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent pour le mois.

Dans ce cas, une information sur la répartition retenue est faite par écrit en début du mois considéré auprès du service ressources humaines de l'établissement, sauf ajustements qui s'avèreraient nécessaires en cours de mois, et dont le service ressources humaines doit également être averti.

Sauf information telle que définie ci-dessus, il est considéré que le crédit d'heures de chaque délégué syndical s'établit pour le mois comme indiqué à l'article 4.2.1.

Les autres modalités d'utilisation du crédit d'heures sont définies au titre III du présent accord.

CHAPITRE 2 - ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 5 - Champ d'application

Le présent chapitre vise les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, à savoir celles visées aux articles L.2122-1 et L.2122-2 du Code du travail.

Article 6 - Local syndical central

Un local syndical central dans ou à proximité immédiate du site de Saint-Cloud est attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, comme bureau d'accueil pour les délégations syndicales.

Les moyens affectés à ce local équipé (tables, chaises, armoires, téléphone, connexion A.D.S.L, poste informatique et imprimante) peuvent être communs aux moyens attribués au délégué syndical central.

Article 7 - Les délégués syndicaux centraux

7.1 - Désignation et rôle

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner:

- un délégué syndical central
- un délégué syndical central adjoint

Le délégué syndical central représente son organisation syndicale directement auprès de la direction de l'entreprise et négocie les accords collectifs d'entreprise.

A ce titre, il est responsable de la désignation de la délégation de son organisation syndicale pour la négociation des accords d'entreprise. Il est habilité à signer les accords selon les règles propres à son organisation.

Le délégué syndical central adjoint remplace officiellement le délégué syndical central en cas d'absence de ce dernier.

7.2 - Crédit d'heures

7.2.1 - Montant

Le délégué syndical central dispose d'un crédit d'heures de 60 h/mois.

Le délégué syndical central adjoint dispose d'un crédit d'heures de 20h/mois.

Ce crédit d'heures s'ajoute à celui dont le représentant dispose, le cas échéant, en tant que délégué syndical d'établissement ou pour tous autres mandats.

7.2.2 - Modalités d'utilisation

Le délégué syndical central et le délégué syndical central adjoint peuvent décider de se répartir entre eux le crédit d'heures indiqué ci-dessus.

Dans ce cas, une information sur la répartition retenue est faite par écrit en début du mois considéré auprès de la Direction des Ressources Humaines, sauf ajustements qui s'avèreraient nécessaires en cours de mois, et dont la DRH doit également être avertie.

Sauf information telle que définie ci-dessus, il est considéré que le crédit d'heures de chaque délégué syndical s'établit pour le mois comme indiqué à l'article 7.2.1.

Les autres modalités d'utilisation du crédit d'heures sont définies au titre III du présent accord.

Article 8 - Moyens matériels

- Le délégué syndical central bénéficie des moyens de communication appropriés à ses fonctions et installés à proximité de son lieu de travail habituel :

- *un poste téléphonique à son usage exclusif (accès France entière et "Colisée"), pour un usage courant,
- *une fonction répondeur téléphonique,
- *un télécopieur autonome,
- * un poste informatique fixe et une imprimante,
- *une connexion A.D.S.L, sous réserve des possibilités du réseau,
- *l'accès au service courrier de l'établissement - pour un usage courant et non pour un envoi en nombre,
- *l'accès à l'intranet Société.

- La maintenance de l'équipement informatique et du télécopieur est prise en charge par l'entreprise.

- Le délégué syndical central et le délégué syndical central adjoint se voient en outre attribuer:

- *un téléphone portable avec abonnement de communication mensuel de 3 heures,
- *les droits nécessaires leur permettant d'accéder aux informations Société figurant dans le portail Intranet de l'entreprise.

Article 9 - Déplacements

Le délégué syndical central ou le délégué syndical central adjoint disposent globalement pour l'exercice de leurs mandats d'un crédit voyage maximum de huit missions par an, pour des déplacements Paris-Province, Province-Paris, ou Province-Province.

Ce crédit voyage correspond à:

- 8 voyages A/R avion ou train,
- frais de déplacement (hôtel + repas) pour 12 jours/an,
- pour la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année.

RB
AS
G

W

La mise en œuvre et le remboursement de ces missions s'effectuent selon les règles en vigueur dans la société pour les déplacements professionnels, qu'il s'agisse de la procédure, des conditions de déplacements ou du mode de paiement, et selon les mêmes conditions que celles applicables au personnel de l'établissement d'affectation.

Article 10 - Négociation sociale

10.1 - Rencontres annuelles

Afin de renforcer le dialogue social, au moins deux rencontres annuelles sont organisées entre chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, et la direction de la société.

La délégation est constituée comme indiqué à l'article 10.2.2 ci-dessous.

Le temps passé à ces rencontres ainsi que les frais de déplacements afférents ne sont pas décomptés dans le crédit voyage défini à l'article 9.

10.2 - Négociations

10.2.1 - Calendrier des négociations

Compte tenu de l'importance de la négociation sociale dans la vie de l'entreprise, et afin de permettre aux organisations syndicales de s'organiser au mieux, la DRH établit pour chaque trimestre le calendrier des thèmes retenus pour la négociation. Ce calendrier est remis aux délégués syndicaux centraux et aux délégués syndicaux centraux adjoints. Il est également diffusé auprès de la direction générale, des directions et des services ressources humaines des établissements.

10.2.2 - Composition de la délégation syndicale

Les délégations syndicales participant aux négociations des accords d'entreprise sont composées de quatre personnes: le délégué syndical central (ou le délégué syndical central adjoint) plus trois personnes désignées par lui, trois jours au moins avant la séance prévue.

10.2.3 - Temps de réunion et de déplacement

La journée complète au cours de laquelle a eu lieu la séance de négociation est créditée forfaitairement et ne s'impute pas sur les crédits d'heures éventuels.

Les membres de la délégation venant des établissements de province peuvent en outre bénéficier d'une journée supplémentaire - pouvant être prise en deux demi-journées - incluant obligatoirement le voyage (aller et retour).

Les membres de la délégation venant des établissements de la région parisienne peuvent bénéficier d'une demi-journée supplémentaire incluant obligatoirement le déplacement.

Toutefois, dans le cas où le membre de la délégation décide de faire le déplacement sur la journée au cours de laquelle a lieu la séance de négociation, il bénéficie du paiement des

RB
PP
GP

W

heures de route. Cette possibilité est exclusive du bénéfice de la journée (pour les établissements de province) ou de la demi-journée (pour les établissements de la région parisienne) de voyage.

Les déplacements s'effectuent selon les règles en vigueur dans la société pour les déplacements professionnels, qu'il s'agisse de la procédure, des conditions de déplacements ou du mode de paiement, et selon les mêmes conditions que celles applicables au personnel de l'établissement d'affectation.

Article 11 - Fonctionnement des sections syndicales

11.1 - Principe

Les parties conviennent que les échanges réguliers et organisés entre les organisations syndicales, par l'intermédiaire des représentants qu'elles mandatent, et leurs adhérents ou sympathisants, représentent un gage de relations sociales apaisées.

Par ailleurs, les parties réaffirment leur attachement au dialogue social, concrétisé par la négociation collective au niveau de l'entreprise.

Dans ce cadre, il est convenu d'accorder à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise un crédit temps, pour lui permettre de réunir ses adhérents et sympathisants, pendant le temps de travail.

Ce dispositif est mis en œuvre à titre expérimental.

11.2 - Montant du crédit temps

Ce crédit temps est égal à :

- 250 heures par trimestre, pour les organisations syndicales ayant obtenu entre 10 et 20% des voix aux élections des comités d'établissement.

- 350 heures par trimestre, pour les organisations syndicales ayant obtenu entre 20 et 30% des voix aux élections des comités d'établissement.

- 450 heures par trimestre, pour les organisations syndicales ayant obtenu plus de 30% des voix aux élections des comités d'établissement.

Est prise en compte l'addition des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, aux élections des comités d'établissement (1er tour - titulaires), selon les derniers résultats électoraux connus au 30 novembre de chaque année.

11.3 - Règles de gestion

La gestion de ce crédit temps est placée sous la responsabilité du délégué syndical central, chargé d'en assurer la répartition et garant du respect des règles d'application.

RB
AB
ue

Ces règles sont destinées à garantir une bonne continuité du service, et à suivre les crédits temps accordés à chaque organisation syndicale:

- Le syndicat ayant besoin de représentation syndicale, pendant le temps de travail, doit en informer au préalable le service ressources humaines, avec un préavis minimum de 3 jours.
- Conformément aux dispositions de l'article 46, chaque bénéficiaire doit au préalable informer de son absence son responsable hiérarchique, puis enregistrer le temps passé au titre de la représentation syndicale, au moyen du bon de délégation.
- Le délégué syndical central - ou le délégué syndical d'établissement par délégation du DSC - communique au service ressources humaines la liste des salariés concernés par la représentation syndicale, mentionnant également la durée effective de cette représentation.

Article 12 - Dotation budgétaire

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise bénéficie d'une dotation budgétaire spécifique.

Cette dotation est destinée à financer les moyens de fonctionnement des organisations syndicales représentatives.

Le montant de cette dotation annuelle est défini comme suit:

- Montant uniforme: 6108 €. (Au 01/02/2009)

Ce montant est indexé sur le niveau en pourcentage des augmentations générales des personnels des coefficients 140 à 395 à effet au 1er janvier de chaque année.

- Montant variable: 5,50 € par voix obtenue au premier tour des élections des titulaires des comités d'établissement, selon les derniers résultats électoraux connus au 30 novembre de chaque année.

Article 13 - Mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale

Avec son accord express, un salarié peut être mis à disposition auprès d'une organisation syndicale (échelon local ou structure fédérale), dans les conditions définies ci-après:

13.1 - Conditions générales

La mise à disposition du salarié doit faire l'objet d'une acceptation préalable de la direction.

Elle donne lieu à la signature d'une convention tripartite, entre la société, la structure syndicale d'accueil, et le salarié concerné. Cette convention prévoit notamment la durée de la mise à disposition, et le cas échéant: les modalités de suspension du contrat de travail ou de passage à temps partiel du salarié, les conditions de retour dans l'entreprise à l'issue de la mise à disposition, les modalités de facturation du salaire auprès de l'organisation syndicale.

13.2 - Salariés mis à disposition, avec maintien de la rémunération par la société

Le nombre de salariés pouvant être mis à disposition avec maintien de la rémunération par la société est déterminé, pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, selon le nombre de voix obtenues au 1er tour des dernières élections des comités d'établissement (titulaires):

- Nombre de voix égal ou supérieur à 20% du total des suffrages exprimés: 1 équivalent temps plein.

- Nombre de voix égal ou supérieur à 10% et inférieur à 20% des suffrages exprimés: 0,50 équivalent temps plein.

La mise à disposition peut avoir lieu à temps plein ou à temps partiel, dans les limites déterminées ci-dessus.

13.3 - Salariés mis à disposition, sans maintien du salaire par la société

Avec l'accord préalable et express de la direction, un salarié peut bénéficier d'une suspension de son contrat de travail, sans maintien de son salaire, afin d'être mis à disposition auprès d'une organisation syndicale.

Cette mise à disposition s'effectue selon les conditions définies à l'article 13.1 ci-dessus.

CHAPITRE 3 - ORGANISATIONS SYNDICALES NON REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE L'ETABLISSEMENT

Article 14 - Le représentant de la section syndicale

14.1- Désignation et rôle

Chaque organisation syndicale non représentative dans l'établissement, qui constitue, conformément à l'article L.2142-1 du Code du travail, une section syndicale au sein de l'établissement, peut désigner un représentant de la section syndicale.

Il anime la section syndicale et dispose à ce titre des moyens matériels affectés à la section syndicale. Il représente son organisation syndicale vis-à-vis de la direction de l'établissement. Le représentant de la section syndicale ne dispose cependant pas du pouvoir de négocier des accords collectifs.

14.2 - Crédit d'heures

Conformément à l'article L. 2142-1-3 du Code du travail, le représentant de la section syndicale dispose d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

Ce crédit d'heures est utilisé selon les modalités définies au titre III du présent accord.

Article 15 - Moyens des sections syndicales non représentatives dans l'établissement

15.1 - Local syndical

Dans chaque établissement de 50 salariés et plus, la société met un local à la disposition de la section syndicale non représentative dans l'établissement. En cas d'existence de plusieurs sections syndicales non représentatives, ce local est commun.

15.2 - Aménagement et moyens matériels

Le local est aménagé de façon adaptée, et doté du matériel suivant:

- Tables, chaises, armoires fermant à clé, en nombre adapté
- Poste(s) téléphonique(s) (accès France entière et "Colisée"), pour un usage courant

15.3 - Information syndicale

L'information syndicale s'effectue selon les modalités définies à l'article 3.3 ci-dessus.

Il est précisé que le représentant de la section syndicale est intégré dans la liste de diffusion des procès verbaux des réunions des instances représentatives du personnel de l'établissement: comité d'établissement, délégués du personnel.

CHAPITRE 4 - ORGANISATIONS SYNDICALES NON REPRESENTATIVES DANS L'ENTREPRISE

Article 16 - Désignation et rôle du représentant de la section syndicale d'entreprise

Chaque organisation syndicale non représentative au niveau de l'entreprise et qui constitue, conformément à l'article L.2142-1 du Code du travail une section syndicale d'entreprise peut désigner un représentant de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale d'entreprise représente son organisation syndicale auprès de la direction de la société. Il ne dispose pas du pouvoir de négocier les accords collectifs.

Article 17 - Crédit d'heures du représentant de la section syndicale d'entreprise

Conformément à l'article L. 2142-1-3 du Code du travail, le représentant de la section syndicale d'entreprise dispose d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

Ce crédit d'heures est utilisé selon les modalités définies au titre III du présent accord.

==000==

RB
[Signature]

DRHN° 10/0014

[Signature]

TITRE 2 - LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 - LES COMITES D'ETABLISSEMENT

Article 18 - Crédit d'heures des membres élus du comité d'établissement

Les membres titulaires du comité d'établissement disposent du crédit d'heures suivant:

- 20 heures par mois pour les établissements de 50 à 299 salariés
- 30 heures par mois pour les établissements de 300 salariés et plus

En cas de remplacement d'un membre titulaire par un membre suppléant, ce dernier dispose du crédit d'heures du titulaire, dans les conditions définies à l'article 44 alinéas 4,5 et 6.

Article 19 - Crédit d'heures du secrétaire du comité d'établissement

En lieu et place des dispositions mentionnées à l'article 18 ci-dessus, les secrétaires de comité d'établissement disposent des crédits d'heures suivants:

- 40 heures par mois pour les établissements de 50 à 299 salariés
- 50 heures par mois pour les établissements de 300 à 999 salariés
- 60 heures par mois pour les établissements de 1000 à 1999 salariés
- 70 heures par mois pour les établissements de 2000 salariés et plus

Article 20 - Crédit d'heures des membres du Bureau du comité d'établissement

Un crédit d'heures supplémentaire, qui s'ajoute à celui dont le représentant dispose éventuellement au titre de l'article 18 ci-dessus, est attribué à certains membres du bureau.

20.1 - Ayants droits et montant du crédit d'heures

Les ayants -droits et le montant de ce crédit d'heures supplémentaire sont définis en fonction de l'effectif de l'établissement:

- Pour les établissements de 50 à 299 salariés: 10 heures par mois, attribuées au secrétaire adjoint ou au trésorier
- Pour les établissements de 300 à 999 salariés: 15 heures par mois, attribuées au secrétaire adjoint ou au trésorier
- Pour les établissements de 1000 à 1999 salariés: 15 heures par mois pour le secrétaire adjoint et 15 heures par mois pour le trésorier
- Pour les établissements de plus de 2000 salariés: 20 heures par mois pour le secrétaire adjoint et 20 heures par mois pour le trésorier

20.2 - Modalités d'utilisation

Pour les établissements de 1000 salariés et plus, le secrétaire du comité d'établissement peut décider d'une autre répartition du crédit d'heures entre les membres indiqués à l'article 20.1 ci-dessus.

Dans ce cas, une information sur la répartition retenue est faite par écrit en début du mois considéré auprès du service ressources humaines de l'établissement, sauf ajustements qui s'avèreraient nécessaires en cours de mois, et dont le service ressources humaines doit également être averti.

Sauf information telle que définie ci-dessus, il est considéré que le crédit d'heures des membres du bureau s'établit pour le mois comme indiqué à l'article 20.1.

Les autres modalités d'utilisation du crédit d'heures sont définies au titre III du présent accord.

Article 21 - Commissions légales obligatoires du comité d'établissement

21.1 - Commission Formation professionnelle

Cette commission concerne les établissements de 200 salariés et plus.

Le nombre maximum de ses membres est défini selon l'effectif de l'établissement:

- 3 membres, pour les établissements de 200 à 500 salariés
- 4 membres, pour les établissements de 501 à 1000 salariés
- 5 membres, pour les établissements de 1001 à 2000 salariés
- 6 membres, pour les établissements de plus de 2000 salariés

Le président de la commission est désigné parmi ses membres.

Le temps passé en réunion organisée par la direction est considéré comme du temps de travail; le cas échéant, il ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

21.2 - Commission Logement

Cette commission concerne les établissements de 300 salariés et plus.

Le nombre maximum de ses membres est défini selon l'effectif de l'établissement:

- 3 membres, pour les établissements de 300 à 500 salariés
- 4 membres, pour les établissements de 501 à 1000 salariés
- 5 membres, pour les établissements de 1001 à 2000 salariés
- 6 membres, pour les établissements de plus de 2000 salariés

Le président de la commission est désigné parmi ses membres.

Le temps passé en réunion organisée par la direction est considéré comme du temps de travail; le cas échéant, il ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

RB
AS
FK



Article 22 - Participation des salariés à la gestion des activités du comité d'établissement

Il est précisé que la participation des salariés à la gestion des activités sociales et culturelles du comité d'établissement ne donne pas lieu à l'attribution d'un crédit d'heures spécifique. En conséquence, la participation aux commissions non obligatoires du comité d'établissement, ou à la gestion de ses activités sociales et culturelles, s'impute, le cas échéant, sur le crédit d'heures du salarié concerné.

Article 23 - Représentant syndical au comité d'établissement

23.1- Désignation et rôle

En application de l'article L.2324-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'établissement peut y nommer un représentant.

Ce représentant a voix consultative sur l'ensemble des sujets entrant dans le domaine de compétence du comité d'établissement.

23.2 - Crédit d'heures

Le représentant syndical au comité d'établissement dispose d'un crédit d'heures de:

- 10 heures par mois pour les établissements de moins de 300 salariés
- 20 heures par mois pour les établissements de 300 salariés et plus

CHAPITRE 2 - LES COMITES D' HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 24 - Rôle et missions des CHSCT

Dans tous les établissements de 50 salariés et plus, le CHSCT dispose d'attributions spécifiques en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Outre qu'il participe à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail, le CHSCT contribue à l'analyse des risques professionnels dans l'établissement; il veille à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Il exerce des missions d'enquête et d'inspections; il dispose d'un pouvoir de proposition en matière de prévention. Il joue enfin un rôle consultatif sur les sujets relevant de son périmètre de compétences.

Article 25 - Composition du CHSCT

Outre le président, les membres élus, les représentants syndicaux, et les membres de droit avec voix consultative (médecin du travail et responsable sécurité du travail), le responsable du service ressources humaines participe aux réunions du CHSCT.

RS
AB
u

Article 26 - Crédit d'heures des membres élus du CHSCT

26.1 - Montant

Les membres élus du CHSCT disposent d'un crédit d'heures au moins égal à:

- 10 heures par mois pour un effectif relevant du CHSCT de 50 à 299 salariés
- 20 heures par mois pour un effectif relevant du CHSCT de 300 à 999 salariés
- 30 heures par mois pour un effectif relevant du CHSCT de 1000 salariés et plus

26.2 - Modalités d'utilisation

Les membres élus du CHSCT peuvent se répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent pour le mois.

Dans ce cas, une information préalable et indicative sur la répartition retenue est faite par écrit en début du mois considéré auprès du service ressources humaines de l'établissement, sauf ajustements qui s'avèreraient nécessaires en cours de mois, et dont le service ressources humaines doit également être averti.

Sauf information telle que définie ci-dessus, il est considéré que le crédit d'heures de chaque membre élu du CHSCT s'établit pour le mois comme indiqué à l'article 26.1 ci-dessus.

Les autres modalités d'utilisation du crédit d'heures sont définies au titre III du présent accord.

Article 27 - Crédit d'heures du secrétaire du CHSCT

En lieu et place des dispositions mentionnées à l'article 26.1 ci-dessus, le secrétaire du CHSCT dispose d'un crédit d'heures au moins égal à:

- 20 heures par mois pour un effectif relevant du CHSCT de 50 à 299 salariés
- 30 heures par mois pour un effectif relevant du CHSCT de 300 à 999 salariés
- 40 heures par mois pour un effectif relevant du CHSCT de 1000 salariés et plus

Article 28 - Représentant syndical

Lorsque le CHSCT couvre un effectif de 300 salariés et plus le représentant syndical assiste avec voix consultative aux réunions du CHSCT.

Il dispose d'un crédit d'heures de 12 heures par an.

Article 29 - Moyens matériels du CHSCT

29.1 - Local

Dans les établissements de 1000 salariés et plus, un local spécifique est attribué au(x) CHSCT.

RD
AS
K

ucl

Dans les établissements de plus de 300 et de moins de 1000 salariés, un local spécifique peut être mis à disposition du CHSCT, en accord avec la direction de l'établissement. A défaut, ce local est commun avec celui des délégués du personnel.

Ce local est équipé par la direction de tables, chaises, armoires.

Il est en outre doté d'un poste téléphonique pour un usage courant, avec une fonction répondeur, d'un poste informatique fixe et d'une imprimante ainsi que d'une connexion A.D.S.L, sous réserve des possibilités du réseau.

29.2 - Documentation technique

A compter du 1er janvier 2011, l'entreprise prend en charge des abonnements - sur support papier ou numérique - à des ouvrages de référence et des revues spécialisées en matière de sécurité du travail.

Ces abonnements sont à choisir sur une liste fournie par la direction des ressources humaines au secrétaire du CHSCT, dans la limite d'un budget de 500 € HT par an.

Article 30 - Formation des membres du CHSCT

La direction encourage la formation des membres du CHSCT.

Dans le cadre de la formation prévue par l'article L.4614-14 du Code du travail, la direction ou les membres du CHSCT peuvent proposer des formations spécifiques, liées aux métiers et à l'environnement de l'entreprise.

CHAPITRE 3 - LES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 31 - Rôle et missions

Dans chaque établissement le délégué du personnel a pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Il a également pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Article 32 - Crédit d'heures

Le délégué du personnel titulaire dispose d'un crédit d'heures de 17 heures par mois.

RS
[Signature]
[Signature]
[Signature]

En cas de remplacement d'un délégué titulaire par un délégué suppléant, ce dernier dispose du crédit d'heures du titulaire, dans les conditions définies à l'article 44 alinéas 4,5 et 6.

Article 33 - Local

Un local commun est mis à la disposition de tous les délégués du personnel de l'établissement. Dans les établissements de moins de 1000 salariés, ce local peut être commun avec celui du CHSCT.

CHAPITRE 4 - LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Article 34 - Désignation

Les membres du comité central d'entreprise sont désignés par chaque comité d'établissement selon la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel, conformément à l'accord d'entreprise en vigueur.

Article 35 - Séances du CCE

Les représentants du CCE, y compris les représentants syndicaux, bénéficient de la journée complète au cours de laquelle a lieu la réunion du CCE.

Les représentants du CCE, y compris les représentants syndicaux, venant des établissements de province peuvent en outre bénéficier d'une journée supplémentaire - pouvant être prise en deux demi-journées - incluant obligatoirement le voyage (aller et retour).

Les représentants du CCE, y compris les représentants syndicaux, venant des établissements de la région parisienne peuvent bénéficier d'une demi-journée supplémentaire incluant obligatoirement le déplacement.

Toutefois, dans le cas où le représentant décide de faire le déplacement sur la journée au cours de laquelle a lieu la réunion, il bénéficie du paiement des heures de route. Cette possibilité est exclusive du bénéfice de la journée (pour les établissements de province) ou de la demi-journée (pour les établissements de la région parisienne) de voyage.

Les déplacements s'effectuent selon les règles en vigueur dans la société pour les déplacements professionnels, qu'il s'agisse de la procédure, des conditions de déplacements ou du mode de paiement, et selon les mêmes conditions que celles applicables au personnel de l'établissement d'affectation.

Article 36 - Local du CCE

La société met à la disposition du CCE un local actuellement installé 12 avenue de Longchamp à Saint Cloud.

Le CCE assure l'équipement matériel de ce local.

RS
A
G
UC

Article 37 - Secrétaire du CCE

37.1 - Crédit d'heures

Le secrétaire du CCE dispose d'un crédit d'heures de 140 heures par an.

37.2 - Moyens matériels

Le secrétaire du CCE bénéficie de moyens de communication appropriés à ses fonctions et installés à proximité de son lieu de travail habituel:

- un poste téléphonique à son usage exclusif (accès France entière et "Colisée"), pour un usage courant,
- une fonction répondeur téléphonique,
- un télécopieur autonome,
- les droits nécessaires lui permettant d'accéder aux informations Société figurant dans le portail Intranet de l'entreprise,
- l'accès au service courrier de l'établissement - pour un usage courant et non pour un envoi en nombre.

Le secrétaire du CCE se voit en outre attribuer un téléphone portable avec abonnement de communication mensuel de 3 heures.

Article 38 - Bureau du CCE

Le bureau du comité central d'entreprise est constitué:

- du secrétaire du CCE,
- d'un élu au CCE, désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise, ou disposant d'au moins un représentant élu au CCE,
- des représentants syndicaux au CCE.

Chaque membre du bureau dispose d'un crédit d'heures égal à 30 heures par an.

Article 39 - Commissions légales obligatoires du comité central d'entreprise

39.1 - Commission Économique

Cette commission est composée:

- du secrétaire du CCE,
- de deux membres élus du CCE, par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise,
- des représentants syndicaux au CCE.

RB
AB
CB
CU

Le temps passé en réunion organisée par la direction est considéré comme du temps de travail; le cas échéant, il ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Le président de la commission est désigné parmi ses membres.

39.2 - Commission Logement

Cette commission est composée de 9 membres, dont 1 membre pour chacun des neuf établissements de la société.

Le temps passé en réunion organisée par la direction est considéré comme du temps de travail; le cas échéant, il ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Le président de la commission est désigné parmi ses membres.

39.3 - Commissions Formation professionnelle et Participation

La composition et le nombre de membres de la commission Formation professionnelle sont définis par l'accord d'entreprise relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

La composition et le nombre de membres de la commission Participation sont définis par l'accord de participation du 28 juin 1999.

Le temps passé en réunion organisée par la direction est considéré comme du temps de travail; le cas échéant, il ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Le président de la commission est désigné parmi ses membres.

Article 40 - Représentant syndical au comité central d'entreprise

40.1 - Désignation et rôle

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, et celles disposant au moins d'un représentant élu au CCE, peuvent désigner un représentant syndical au comité central d'entreprise.

Il est précisé que le représentant syndical au CCE n'est pas nécessairement un membre élu ou un représentant syndical d'un comité d'établissement.

Ce représentant a voix consultative sur l'ensemble des sujets entrant dans le domaine de compétence du comité central d'entreprise.

40.2 - Crédit d'heures

Le représentant syndical au CCE dispose d'un crédit d'heures de 30 heures par an.

R17
44

Article 41 - Séances des commissions et du conseil d'administration

Les ayants droits suivants:

- membres de la commission Économique,
- membres de la commission Participation - Intéressement,
- membres de la commission Formation,
- élus du CCE représentant celui-ci au Conseil d'Administration de la société,

bénéficient lorsqu'ils assistent aux réunions des commissions ou du conseil d'administration de conditions identiques à celles indiquées à l'article 35.

S'agissant des autres commissions, leurs membres bénéficient, pour assister aux réunions avec la direction, de conditions de mise en œuvre et de remboursement des frais de déplacements selon les règles en vigueur dans la société.

===000===

TITRE 3 - DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AUX CREDITS D'HEURES

Article 42 - Calcul de l'effectif de l'établissement pour l'appréciation du montant du crédit d'heures

Il est précisé que l'effectif permettant de déterminer l'attribution et le montant du crédit d'heures est l'effectif inscrit.

En cas de variation de l'effectif: les parties conviennent que, pour être prise en compte, la variation d'une tranche d'effectif à l'autre doit être durable.

Pour l'application de cette règle, les parties conviennent de prendre en compte l'effectif moyen des deux dernières années civiles, tel que défini par le bilan social (indicateur 114 "effectif mensuel moyen").

Article 43 - Décompte du crédit d'heures

Le temps passé par le représentant du personnel à l'exercice des fonctions pour lesquelles il a été mandaté ou élu est décompté progressivement du crédit d'heures.

Ne s'imputent pas sur le crédit d'heures:

- le temps passé pour les réunions périodiques obligatoires: réunions mensuelles de comité d'établissement, de délégués du personnel, réunions trimestrielles de CHSCT, réunions du CCE, etc,
- le temps passé pour des réunions convoquées par l'employeur: réunions de négociation, groupes de travail, réunions locales, etc,
- le cas échéant, le temps passé pour se rendre à ces réunions.

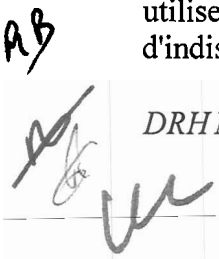
Article 44 - Caractère individuel du crédit d'heures

Le crédit d'heures est attaché au représentant, selon le(s) mandats(s) - électif(s) et/ou désignatif(s) - qu'il détient.

Il ne peut pas être partagé ou mutualisé, hormis pour les délégués syndicaux d'établissement et les membres élus du CHSCT.

De même, les crédits d'heures conventionnels accordés aux membres du bureau du comité d'établissement, ainsi qu'au délégué syndical central et au délégué syndical central adjoint peuvent être répartis différemment entre eux.

Le délégué du personnel suppléant ou le membre suppléant du comité d'établissement peuvent utiliser les heures de délégation du titulaire, lorsqu'ils sont amenés à le remplacer en cas d'indisponibilité professionnelle ou d'absence provisoire ou définitive (mission, maladie,

AB


congés...). Les heures alors prises par le suppléant s'imputent sur le crédit d'heures du titulaire.

Préalablement au remplacement, le représentant titulaire informe le service ressources humaines de l'établissement, en précisant le nom du suppléant qui le remplace et la durée indicative du remplacement.

Il est précisé que cette possibilité de remplacement par le suppléant vise le cas d'absence du titulaire; elle ne saurait en conséquence être assimilée à un partage ou mutualisation du crédit d'heures.

Article 45 - Caractère mensuel du crédit d'heures

Hormis les exceptions expressément visées par le présent accord (à savoir les crédits d'heures annuels attribués au représentant syndical au CHSCT, au secrétaire du CCE, au représentant syndical au CCE, au membre du bureau du CCE), le crédit d'heures s'apprécie dans le cadre du mois, et ne peut pas être reporté sur le ou les mois suivant, ni pris par anticipation sur le ou les mois précédents.

Le crédit d'heures est dû pour le mois entier; il ne peut donc être réduit en fonction des heures non travaillées au cours de ce mois.

Article 46 - Modalités de prise des crédits d'heures

46.1 - Information préalable

Les parties reconnaissent que les missions des représentants du personnel les placent dans une logique d'engagement, qui demande disponibilité et réactivité. L'entreprise, de son côté, doit être en mesure de prendre les dispositions nécessaires pour une bonne continuité du service.

Dans ce cadre, le représentant du personnel qui s'absente pour l'exercice de son mandat doit en informer préalablement et dès que possible son responsable hiérarchique. Sauf imprévu, le représentant informe sa hiérarchie le jour précédant la prise de délégation.

Cette information préalable ne constitue en aucun cas une demande d'autorisation d'absence.

En pratique, le représentant du personnel informe préalablement son responsable hiérarchique, par la remise du bon de délégation dont le modèle figure en annexe 1.

46.2 - Enregistrement du temps de délégation

Il est précisé que les procédures définies ci-dessous ne remettent pas en cause la présomption de bonne utilisation attachée à la prise du crédit d'heures; mais leur utilisation doit permettre la bonne marche de l'établissement et la comptabilisation des heures de délégation.

- Dans un premier temps, l'enregistrement du temps de délégation s'effectue au moyen du bon de délégation dont le modèle figure en annexe 1.

Ce bon est systématiquement rempli et retourné au responsable hiérarchique, qui le vise et le transmet au service ressources humaines de l'établissement.

- Dans un second temps, afin d'alléger pour le salarié ces opérations d'enregistrement, et de l'informer au mieux des droits dont il dispose, chaque représentant du personnel disposera, via Deltanet, d'un imprimé pré-rempli, mentionnant les mandats détenus et les crédits d'heures afférents. Lors de la prise de délégation, cet imprimé devra être complété, retourné au responsable hiérarchique qui le visera et le transmettra au service ressources humaines de l'établissement.

- A terme, ces opérations s'effectueront de façon totalement dématérialisée, via un portail informatique.

Article 47 - Information des organisations syndicales

Chaque année, il est remis à chaque organisation syndicale disposant de représentants élus et/ou désignés dans l'établissement, un tableau récapitulatif mentionnant, pour ce qui la concerne, l'ensemble des mandats détenus par chaque représentant du personnel ainsi que les droits à crédits d'heures afférents.


Le délégué syndical central et le représentant de la section syndicale d'entreprise reçoivent également cette information, pour leurs organisations syndicales respectives.

Cette information est également diffusée auprès des responsables hiérarchiques comptant des représentants du personnel au sein de leurs équipes.

Le récapitulatif des heures consommées au titre de l'article 11 du présent accord est également transmis aux organisations syndicales.

===000===

R3

DRHN° 10/0014


TITRE 4 - L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 - SUIVI TOUT AU LONG DU MANDAT

Article 48 - Salariés concernés

Sont concernés par le présent Titre 4:

- l'ensemble des salariés détenteurs de mandats électifs et désignatifs, au sein de l'entreprise,
- les salariés titulaires de mandats extérieurs, tels que conseillers prud'hommes, assesseurs au T.A.S.S, conseillers du salarié, etc...
- les salariés mis à disposition auprès d'une structure syndicale.

Article 49 - Conciliation des missions de représentant du personnel avec l'activité professionnelle

Les dispositions relatives à l'évolution professionnelle des représentants du personnel sont basées sur un principe d'équité et de non discrimination, en application de l'article L.2141-5 du Code du travail.

Il est expressément convenu que, quel que soit le temps consacré à l'activité professionnelle, l'exercice d'un mandat ne doit, en aucun cas, constituer un handicap à la progression de la carrière et à l'évolution salariale.

Les parties considèrent d'ailleurs que l'exercice de mandats apporte une expérience susceptible d'être valorisée dans le parcours professionnel du mandaté.

Ce principe de non discrimination s'appuie sur la prise en compte réciproque:

- par le salarié, des exigences du poste tenu et des nécessités de la prestation de travail,
- par l'entreprise, d'une organisation du travail adaptée à l'exercice des mandats.

Le présent titre a donc pour objet de définir les dispositions permettant de faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et de leur permettre de suivre un déroulement de carrière conforme à leurs compétences.

Article 50 - Prise ou renouvellement du mandat

Un salarié titulaire de mandat électif ou désignatif doit pouvoir occuper un emploi correspondant à sa qualification professionnelle, lui permettant de fournir une prestation effective de travail et de progresser dans son métier et dans sa carrière, en fonction de ses compétences.

RB
~~no~~
CB
lee

Dans ce cadre, tout salarié nouvellement élu ou mandaté ou renouvelé bénéficie obligatoirement d'un entretien avec son responsable hiérarchique, et le responsable ressources humaines de l'établissement.

Cet entretien a pour objet d'évaluer sa disponibilité au poste de travail compte tenu des différentes responsabilités liées au(x) mandat(s) détenu(s), de réfléchir à l'adaptation de son poste et de sa charge de travail en veillant à préserver l'intérêt du travail et à maintenir les possibilités d'évolution professionnelle, de préciser la position de sa rémunération/classification au moment de son élection ou de sa désignation.

S'il le souhaite, le représentant peut se faire accompagner d'un interlocuteur syndical de l'entreprise.

Un compte rendu formalisé est établi à l'issue de l'entretien.

En fonction de l'importance des mandats exercés, ou de la nature du poste tenu, il peut être envisagé un changement de poste en accord avec l'intéressé et en fonction des possibilités de l'entreprise. La mise en œuvre d'une formation d'adaptation peut être prévue dans ce cadre.

Article 51 - Suivi au cours du mandat

51.1 - Règles communes à l'ensemble des représentants du personnel

La gestion du salarié mandaté reste de la responsabilité pleine et entière de la hiérarchie, qui suit les collaborateurs au quotidien, fixe les objectifs professionnels, apprécie les compétences et propose les formations.

L'entretien individuel est obligatoire et permet de réaliser ce suivi sur la durée. Il se tient tous les ans pour les représentants du personnel, quelle que soit leur catégorie.

Outre les finalités communes à l'ensemble des salariés (appréciation de la prestation professionnelle, identification des compétences acquises ou à développer), cet entretien a pour objet de faire un bilan de l'année écoulée sur l'équilibre trouvé entre le temps consacré à l'activité professionnelle et celui consacré à l'activité syndicale, ainsi que sur l'évolution de carrière.

La hiérarchie directe fixe les objectifs professionnels et évalue leur atteinte; ces objectifs doivent tenir compte du seul temps alloué à l'activité professionnelle.

En fonction de l'évaluation de la prestation de travail, les progressions de carrière et les augmentations salariales répondent aux mêmes critères que pour les autres salariés.

Chaque représentant doit faire l'objet d'un suivi adapté, selon la disponibilité liée au(x) mandat(s) détenu(s).

RD
DRHN° 10/0014
UC

51.2 - Salariés titulaires de mandats lourds.

51.2.1 - Salariés concernés

Sont concernés par le présent article 51.2:

- les représentants détenant un ou plusieurs mandats ouvrant droit au total à un crédit d'heures d'au moins 65 heures par mois,
- les délégués syndicaux centraux et les délégués syndicaux centraux adjoints.

51.2.2 - Entretien individuel annuel

Pour ces représentants, l'appréciation des compétences professionnelles est plus difficile à opérer.

Dans ce cas, l'entretien individuel annuel est réalisé avec la hiérarchie directe et le responsable ressources humaines. Le salarié peut être accompagné, s'il le souhaite, d'un représentant de son organisation syndicale.

Au-delà du bilan de l'activité professionnelle et de l'analyse de l'équilibre entre le temps consacré à l'activité professionnelle et celui consacré à l'activité syndicale, les compétences acquises dans le cadre de l'activité de représentant du personnel peuvent être évoquées.

51.2.3 - Suivi de l'évolution salariale

Des modalités spécifiques sont mises en place pour le suivi de la rémunération, afin de garantir les possibilités d'évolution du représentant du personnel titulaire de mandats lourds, et dont la disponibilité au poste de travail se trouve réduite de ce fait.

Pour les salariés non cadres:

Sous réserve de satisfaire à ses obligations professionnelles, le représentant du personnel se voit garantir une évolution de rémunération au moins équivalente à la moyenne de celle des salariés de son coefficient, appréciée au niveau de la société. Cette garantie s'apprécie sur une période de trois années glissantes.

Pour les salariés cadres:

Sous réserve de satisfaire à ses obligations professionnelles, le représentant du personnel évolue à minima sur la base de la moyenne d'augmentation des salariés de sa position, appréciée au niveau de la société. Cette garantie s'apprécie sur une période de trois années glissantes.

51.3 - Représentants "permanents"

On entend par représentant permanent le salarié pour lequel le montant des crédits d'heures attachés aux mandats détenus atteint un temps plein.

R3
[Signature]

Ces salariés sont suivis par la direction des ressources humaines, tant pour l'entretien individuel que pour le suivi de l'évolution professionnelle et de la rémunération. Il est notamment vérifié que l'évolution de carrière est conforme à la moyenne des salariés du coefficient ou de la position de l'intéressé.

51.4 - Revue complémentaire

L'analyse de la gestion des salariés élus et mandatés fera l'objet de deux réunions par an.

Une réunion au niveau de chaque établissement:

Cette réunion est organisée pour chaque syndicat présent dans l'établissement, par le service ressources humaines de l'établissement, au plus tard le 30 juin de chaque année.

Les délégations syndicales sont composées de deux représentants du personnel, et peuvent se faire assister du DSC ou du DSC adjoint.

Les syndicats non représentatifs dans l'établissement sont représentés par le représentant de la section syndicale.

Cette réunion permet d'évoquer les situations de représentants du personnel appartenant à l'effectif de l'établissement (hors représentants "permanents").

Une réunion au niveau de l'entreprise:

Cette réunion est organisée par la direction des ressources humaines, à l'issue des réunions locales, et au plus tard au 31 décembre de chaque année.

Les délégations sont composées du délégué syndical central et du délégué syndical central adjoint; ils peuvent se faire assister d'un représentant de leur organisation.

La situation des représentants "permanents" est évoquée à cette occasion.

Un point est également fait sur l'ensemble des représentants. Pour cela un état nominatif de la situation des représentants de son organisation syndicale est remis au délégué syndical central, au moins huit jours avant la réunion.

Une procédure identique est réalisée pour les syndicats non représentatifs au niveau de l'entreprise, avec le représentant de la section syndicale d'entreprise.

Article 52 - Fin du mandat

Dans la perspective d'une décroissance ou de l'arrêt de l'engagement syndical, les parties conviennent de renforcer et de sécuriser la gestion de cette étape.

Lorsqu'un salarié souhaite quitter ou faire décroître son activité de représentant du personnel, un entretien est mené avec le responsable hiérarchique et éventuellement le responsable ressources humaines afin d'examiner :

- les modalités de retour dans son activité professionnelle,

23
[Signature]
[Signature]

- les besoins de formation nécessaires à la reprise de cette activité,
- les possibilités de retour dans un autre poste en accord avec le salarié,
- le positionnement professionnel de l'intéressé.

L'expérience acquise du fait de l'exercice des missions et responsabilités de représentant du personnel peut être prise en compte dans la détermination des modalités de retour dans l'activité professionnelle.

Le représentant du personnel peut bénéficier d'un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur dont le résultat fait l'objet d'un examen conjoint en accord avec l'intéressé.

CHAPITRE 2 - VAE ET FORMATION

Article 53 - Pérennisation du dispositif de validation des acquis de l'expérience

Confirmant l'importance d'une prise en compte par l'entreprise des compétences acquises par l'expérience liée à l'exercice de mandats désignatifs et/ou électifs, les parties conviennent de pérenniser le dispositif interne de VAE mis en place à titre expérimental depuis 2008.

53.1 - Bénéficiaires

Le salarié s'inscrivant dans cette démarche doit remplir les conditions cumulatives suivantes:

- Justifier d'au moins 10 ans de mandats de façon continue au sein de l'entreprise au moment de la demande.
- Exercer un poste de responsabilité depuis plus de 8 ans,
 - *soit au niveau de l'entreprise au titre des mandats suivants, limitativement énumérés: délégué syndical central, délégué syndical central adjoint, secrétaire du CCE, représentant syndical au CCE;
 - *soit au niveau d'un établissement de plus de 1000 salariés en tant que secrétaire du comité d'établissement;
 - *soit en tant que salarié mis à disposition auprès d'une organisation syndicale selon l'article 13 du présent accord.
- Avoir un temps d'activité consacré au(x) mandat(s) supérieur à 50% du temps total d'activité.

53.2 - Procédure

La mise en œuvre de la VAE interne relève d'une initiative individuelle soutenue par la fédération d'appartenance.

Le dossier du demandeur comporte notamment une description de son parcours professionnel, un inventaire de ses expériences et compétences acquises, les actions de formation suivies, les diplômes éventuellement obtenus ainsi que le niveau de qualification sollicité.

R3




Le dossier doit être constitué et présenté auprès du Secrétaire de la Fédération syndicale laquelle décidera de porter la demande auprès de la Direction de l'entreprise.

Les dossiers seront examinés pour décision par l'entreprise.

Article 54 - Formation générale

Afin de permettre aux représentants du personnel d'accroître leur compréhension du fonctionnement et de l'environnement de l'entreprise, et également pour valoriser leur expérience syndicale dans le cadre de leur activité professionnelle, la direction ou le salarié élu ou mandaté peut proposer différents programmes de formation en vigueur au sein de l'entreprise.

A titre d'exemple, le programme de formation économique générale "parcours Ecopoly", ou encore une formation aux outils de bureautique peuvent être proposés dans ce cadre.

===000===

RB
DRHN° 10/0014
A.C.

TITRE 5 - MISE EN PLACE D'UN INTRANET SYNDICAL

Article 55 - Création d'un groupe de travail

Les parties au présent accord actent la mise à disposition, à titre expérimental, auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, d'un site syndical accessible par les salariés sur l'intranet de la société.

Un groupe de travail paritaire est chargé d'élaborer, sur la base des principes définis à l'article 56 ci-dessous, la charte de fonctionnement de cet intranet syndical.

Article 56 - Principes

56.1 - Vocation du site

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise dispose d'un espace dédié, sur l'intranet de la société, destiné à la mise à disposition d'informations auprès des salariés, dans le cadre de la réglementation sur les panneaux d'affichage.

Le site est exclusivement destiné à la publication d'informations de nature syndicale. Le contenu des pages du site est librement déterminé par l'organisation syndicale, dans le respect des règles définies ci-après, et dans la limite de la capacité qui sera définie par le groupe de travail.

L'accès au site de chaque organisation syndicale par les salariés est libre et volontaire.

56.2 - Dispositif

Il est affecté un seul site par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, quel que soit le nombre de sections syndicales créées par celle-ci dans l'entreprise.

Le site de chaque organisation syndicale est clairement identifié par son sigle.

Le site est placé sous la responsabilité du délégué syndical central, garant du respect des règles et principes.

Les processus de publication et de mise à jour seront définis dans le cadre du groupe de travail.

56.3 - Règles d'utilisation

56.3.1 - Règles techniques

De façon générale, les organisations syndicales doivent respecter les règles d'utilisation définies dans les règlements informatiques mis en place dans la société.

RB
[Signature]
[Signature]

u

Plus particulièrement, les règles et procédures de Sécurité du Système d'Information, qui garantissent la sécurité des ressources informatiques de l'entreprise seront appliquées aux sites des organisations syndicales.

Conçu pour permettre aux organisations syndicales de mettre des informations à disposition des salariés, ces sites ne peuvent qu'être consultés. Ne sont notamment pas autorisées les pratiques suivantes:

- forums, blogs, chat (causeries), et vidéo interactives,
- téléchargements vidéo, images animées et bandes son,
- interactivité,
- visualisation de vidéo par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement ("streaming"),
- moteurs de recherche et indexation
- composants contraires aux règles de sécurité informatique: programmes exécutables, code dynamique, cookies.....
- liens hypertextes vers des ressources externes au site de l'organisation syndicale.

56.3.2 - Contenu des publications

Les organisations syndicales s'engagent à ce que les documents publiés soient conformes à la réglementation applicable à l'ensemble des communications, quel que soit leur mode de diffusion.

Ainsi, les informations déposées sur le site doivent répondre aux dispositions légales applicables à la presse.

Ces informations ne doivent notamment revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire, illicite ou politique. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent être respectés.

Par ailleurs, les publications ne doivent pas contenir d'informations confidentielles ou à caractère sensible présentées comme telles par l'entreprise.

Conformément aux dispositions du Code de la propriété intellectuelle, le logo de l'entreprise ne peut pas être utilisé sans l'accord formel préalable de celle-ci.

56.4 - Utilisation abusive

La publication des informations sur les sites suppose le respect de l'ensemble des dispositions du présent article 56, et reste sous la responsabilité civile et pénale du responsable de publication.

Sans préjudice des voies de recours exercées au plan civil ou pénal, le non respect des règles et principes édictés par le présent article entraîne la fermeture immédiate du site de l'organisation syndicale concernée pour un délai de un mois. La récidive entraîne l'arrêt définitif de l'accès au site.

RB
/s/ [Signature]
DRHN° 10/0014
[Signature]


Article 57 - Calendrier

Le groupe de travail se réunira à compter de septembre 2010, pour un déploiement à compter du mois de janvier 2011.

Article 58 - Durée

Pour tenir compte de la nécessaire phase expérimentale, le présent Titre 5 est conclu pour une durée de un an à compter de la mise en place effective de l'intranet syndical. A l'issue de cette phase expérimentale, un point sera fait par le groupe de travail sur le fonctionnement de l'intranet syndical et les éventuels ajustements ou corrections à y apporter.

===000===

 DRHN° 10/0014 

TITRE 6 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 59- Dispositions antérieures

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions antérieures:

- figurant dans l'accord du 20 janvier 1999 et ses avenants;
- ou telles que résultant d'usages d'établissement.

Article 60 - Date d'effet - durée

Hormis les dispositions transitoires définies dans l'annexe 2, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions prennent effet à compter du 1er septembre 2010.

Article 61 - Dépôt

En application de l'article D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre, ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Saint-Cloud, le 9. 10

Pour le Personnel :
les Représentants des
Organisations Syndicales

Pour l'Entreprise :
J-J. CARA

A C.F.D.T.

M. R. DUCRES

C.F.E.-C.G.C.

M. Richard BÉDÈRE

B C.F.T.C.

M. Gilles ROUSSEAU

C.G.T.

M.

C.G.T.-F.O.

M.

BON DE DÉLÉGATION

Date :

Nom :	Prénom :	Matricule :	Service :
-------	----------	-------------	-----------

INFORMATION PRÉALABLE DE LA DELEGATION

Heure de début prévue : H Heure de fin prévue : H Durée prévue de la délégation :

VISA Hiérarchique

SUIVI DES DELEGATIONS

Heure de début réelle:

Heure de fin réelle:

Mandat(s) exercé(s) : mandats locaux

Mandat(s) exercé(s) : mandats centraux

	Durée		Durée
Délégué du personnel :		Élu Comité Central d'entreprise	<input type="checkbox"/>
Titulaire	<input type="checkbox"/>	Secrétaire du CCE	<input type="checkbox"/>
Suppléant*	<input type="checkbox"/>	Représentant Syndical au CCE	<input type="checkbox"/>
Élu Comité d'établissement :		Bureau CCE	<input type="checkbox"/>
Titulaire	<input type="checkbox"/>	Délégué syndical central	<input type="checkbox"/>
Suppléant*	<input type="checkbox"/>	Délégué syndical central adjoint	<input type="checkbox"/>
Secrétaire CE	<input type="checkbox"/>	Représentant de la section syndicale centrale	<input type="checkbox"/>
Secrétaire adjoint du CE	<input type="checkbox"/>		
Trésorier CE	<input type="checkbox"/>		
Représentant Syndical au CE	<input type="checkbox"/>		
Élu CHSCT	<input type="checkbox"/>		
Secrétaire CHSCT	<input type="checkbox"/>		
Représentant syndical CHSCT	<input type="checkbox"/>		
Délégué syndical établissement	<input type="checkbox"/>		
Représentant de la section syndicale d'établissement	<input type="checkbox"/>		
Section syndicale	<input type="checkbox"/>	Mandat extérieur (conseiller prud'hommes, conseiller des salariés, assesseur TASS...).	<input type="checkbox"/>
		Précisez.....	

SIGNATURE DU SALARIE :	VISA RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE :
------------------------	---------------------------------

*Indiquer le nom du titulaire remplacé: le suppléant peut utiliser les heures du titulaire, uniquement s'il le remplace, en cas d'indisponibilité professionnelle ou d'absence: mission professionnelle, maladie, congés....

- ANNEXE 2 -

**DISPOSITIONS TRANSITOIRES DESTINEES A ACCOMPAGNER
LA MISE EN PLACE DANS L'ENTREPRISE DES NOUVELLES REGLES DE REPRESENTATIVITE
DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Pour Dassault Aviation, les dispositions de la loi du 20 août 2008, relatives à la représentativité des organisations syndicales dans l'entreprise, vont entrer en vigueur pour la première fois à l'occasion des élections des comités d'établissement qui vont se dérouler sur la période juillet 2010 - juillet 2011.

Les élections aux comités d'établissement sont en effet échelonnées dans le temps:

- le 1er juillet 2010 pour les établissements de Poitiers, Argonay, Martignas et Biarritz,
- en novembre 2010 pour l'établissement de Saint Cloud,
- le 7 juin 2011 pour les établissements de Seclin, Argenteuil, Istres et Mérignac.

Les parties rappellent que, pour l'application des dispositions des articles L. 2122-1 et L. 2122-2 du Code du travail :

- la représentativité des organisations syndicales au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections aux comités d'établissement,
- la représentativité des organisations syndicales au niveau de l'entreprise s'apprécie à l'issue du cycle électoral.

Les parties considèrent cependant que l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles est susceptible de modifier le paysage syndical de l'entreprise, tel qu'établi au 30 juin 2010, soit au point de départ du processus électoral.

Au regard de cette situation, elles tiennent à rappeler que le paysage syndical installé dans l'entreprise résulte d'une longue histoire et d'une culture, fondées sur le dialogue social et la négociation.

Afin d'éviter une brusque rupture de l'équilibre obtenu dans l'entreprise, les parties souhaitent accompagner la déclinaison des nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales, par la mise en place de mesures destinées à maintenir, à titre dérogatoire et transitoire, certaines des prérogatives dont bénéficient les organisations actrices du paysage syndical de l'entreprise, tel qu'existant au 30 juin 2010.

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit:

1 - Les mesures définies ci-après sont exceptionnelles et limitées dans le temps. Elles n'exonèrent en aucune façon l'entreprise et ses partenaires sociaux de l'application des dispositions légales.

2 - Mise en place dans les établissements:

2.1 - Les dispositions des chapitres 1 (organisations syndicales représentatives dans l'établissement) et 3 (organisations syndicales non représentatives au niveau de

RD


l'établissement) du Titre 1 s'appliquent, dans chacun des établissements, à compter de la date des élections qui les concernent.

2.2 - Toutefois, par dérogation à ces dispositions:

Indépendamment des résultats obtenus à l'élection du comité d'établissement, la mise à disposition, auprès des sections syndicales d'établissement, des moyens matériels définis aux articles 3.1 et 3.2 est maintenue jusqu'au 30 juin 2013, pour les organisations syndicales représentatives dans l'établissement au 30 juin 2010.

3 - Mise en place au niveau de l'entreprise:

3.1 - Les dispositions des chapitres 2 (organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise) et 4 du titre 1 (organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise) s'appliquent à l'issue du cycle électoral, soit à compter du 1er juillet 2011.

3.2 - Toutefois, par dérogation à ces dispositions:

Indépendamment de l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par l'organisation syndicale dans l'ensemble des établissements à l'issue du process électoral, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au 30 juin 2010 bénéficient des moyens suivants, jusqu'au 30 juin 2013:

* Moyens matériels visés aux articles 6 (local syndical central) et 8 (moyens matériels)

* Dotation budgétaire visée à l'article 12

* Maintien d'un crédit d'heures de 60 heures par mois pour le représentant de la section syndicale d'entreprise

3.3 - Par ailleurs, jusqu'au 30 juin 2011, l'article 11 (fonctionnement des sections syndicales), est complété comme suit:

"Article 11.2 - Montant du crédit temps

Ce crédit temps est égal à:

250 heures par trimestre pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ayant obtenu moins de 10% des voix aux élections des comités d'établissement "

Le reste de l'article 11 est inchangé.

===000===

R.B.
A. B.
W

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 - L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 1 - Rôle et principes

CHAPITRE 1 - ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DANS L'ETABLISSEMENT

Article 2 - Champ d'application

Article 3 - Moyens des sections syndicales représentatives dans l'établissement

3.1 - Local syndical

3.2 - Moyens matériels

3.3 - Information syndicale

3.3.1 - Affichage syndical

3.3.2 - Publications et tracts de nature syndicale

3.4 - Perte de la qualité d'organisation syndicale représentative dans l'établissement

Article 4 - Les délégués syndicaux d'établissement

4.1 - Désignation et rôle

4.2 - Crédit d'heures

4.2.1 - Montant

4.2.2 - Modalités d'utilisation

CHAPITRE 2 - ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 5 - Champ d'application

Article 6 - Local syndical central

Article 7 - Les délégués syndicaux centraux

7.1 - Désignation et rôle

7.2 - Crédit d'heures

7.2.1 - Montant

7.2.2 - Modalités d'utilisation

Article 8 - Moyens matériels

Article 9 - Déplacements

Article 10 - Négociation sociale

10.1 - Rencontres annuelles

RS
[Handwritten signatures and initials]

10.2 - Négociations

10.2.1 - Calendrier des négociations

10.2.2 - Composition de la délégation syndicale

10.2.3 - Temps de réunion et de déplacement

Article 11 - Fonctionnement des sections syndicales

11.1 - Principe

11.2 - Montant du crédit temps

11.3 - Règles de gestion

Article 12 - Dotation budgétaire

Article 13 - Mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale

13.1 - Conditions générales

13.2 - Salariés mis à disposition, avec maintien de la rémunération par la société

13.3 - Salariés mis à disposition, sans maintien du salaire par la société

CHAPITRE 3 - ORGANISATIONS SYNDICALES NON REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE L'ETABLISSEMENT

Article 14 - Le représentant de la section syndicale

14.1 - Désignation et rôle

14.2 - Crédit d'heures

Article 15 - Moyens des sections syndicales non représentatives dans l'établissement

15.1 - Local syndical

15.2 - Aménagement et moyens matériels

15.3 - Information syndicale

CHAPITRE 4 - ORGANISATIONS SYNDICALES NON REPRESENTATIVES DANS L'ENTREPRISE

Article 16 - Désignation et rôle du représentant de la section syndicale d'entreprise

Article 17 - Crédit d'heures du représentant de la section syndicale d'entreprise

TITRE 2 - LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 - LES COMITES D'ETABLISSEMENT

Article 18 - Crédit d'heures des membres élus du comité d'établissement

Article 19 - Crédit d'heures du secrétaire du comité d'établissement

RB
H
E
W

Article 20 - Crédit d'heures des membres du Bureau du comité d'établissement

20.1 - Ayants droits et montant du crédit d'heures

20.2 - Modalités d'utilisation

Article 21 - Commissions légales obligatoires du comité d'établissement

21.1 - Commission Formation professionnelle

21.2 - Commission Logement

Article 22 - Participation des salariés à la gestion des activités du comité d'établissement

Article 23 - Représentant syndical au comité d'établissement

23.1 - Désignation et rôle

23.2 - Crédit d'heures

CHAPITRE 2 - LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 24 - Rôle et missions des CHSCT

Article 25 - Composition du CHSCT

Article 26 - Crédit d'heures des membres élus du CHSCT

26.1 - Montant

26.2 - Modalités d'utilisation

Article 27 - Crédit d'heures du secrétaire du CHSCT

Article 28 - Représentant syndical

Article 29 - Moyens matériels du CHSCT

29.1 - Local

29.2 - Documentation technique

Article 30 - Formation des membres du CHSCT

CHAPITRE 3 - LES DELEGUES DU PERSONNEL

Article 31 - Rôle et missions

Article 32 - Crédit d'heures

Article 33 - Local

CHAPITRE 4 - LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Article 34 - Désignation

R7
100
de
m

Article 35 - Séances du CCE

Article 36 - Local du CCE

Article 37 - Secrétaire du CCE

37.1 - Crédit d'heures

37.2 - Moyens matériels

Article 38 - Bureau du CCE

Article 39 - Commissions légales obligatoires du comité central d'entreprise

39.1 - Commission Économique

39.2 - Commission Logement

39.3 - Commissions Formation Professionnelle et Participation

Article 40 - Le représentant syndical au comité central d'entreprise

40.1 - Désignation et rôle

40.2 - Crédit d'heures

Article 41 - Séances des commissions et du conseil d'administration

TITRE 3 - DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AUX CREDITS D'HEURES

Article 42 - Calcul de l'effectif de l'établissement pour l'appréciation du montant du crédit d'heures

Article 43- Décompte du crédit d'heures

Article 44 - Caractère individuel du crédit d'heures

Article 45 - Caractère mensuel du crédit d'heures

Article 46 - Modalités de prise des crédits d'heures

46.1 - Information préalable

46.2 - Enregistrement du temps de délégation

Article 47 - Information des organisations syndicales

TITRE 4 - L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 - SUIVI TOUT AU LONG DU MANDAT

Article 48 - Salariés concernés

RB
A
G
u

Article 49 - Conciliation des missions de représentant du personnel avec l'activité professionnelle

Article 50 - Prise ou renouvellement du mandat

Article 51 - Suivi au cours du mandat

51.1 - Règles communes à l'ensemble des représentants du personnel

51.2 - Salariés titulaires de mandats lourds

51.2.1 - Salariés concernés

51.2.2 - Entretien individuel annuel

51.2.3 - Suivi de l'évolution salariale

51.3 - Représentants "permanents"

51.4 - Revue complémentaire

Article 52 - Fin du mandat

CHAPITRE 2 - VAE ET FORMATION

Article 53 - Pérennisation du dispositif de validation des acquis de l'expérience

53.1 - Bénéficiaires

53.2 - Procédure

Article 54 - Formation générale

TITRE 5 - MISE EN PLACE D'UN INTRANET SYNDICAL

Article 55 - Création d'un groupe de travail

Article 56 - Principes

56.1 - Vocation du site

56.2 - Dispositif

56.3 - Règles d'utilisation

56.3.1 - Règles techniques

56.3.2 - Contenu des publications

56.4 - Utilisation abusive

Article 57 - Calendrier

Article 58 - Durée

TITRE 6 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 59 - Dispositions antérieures

Article 60 - Date d'effet, durée

Article 61 - Dépôt

R7
[Handwritten signatures]

Annexe 1 : Bon de délégation

Annexe 2 : Dispositions transitoires destinées à accompagner la mise en place dans l'entreprise des nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales

===000===

R15
~~RS~~ G U