



# **ACCORD D'ENTREPRISE sur le droit de la représentation du personnel**

## **Entre :**

L'entreprise i-BP,  
représentée par Monsieur Bernard TERRIER  
agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

## **Et**

Les syndicats CFDT, CGT, FO, SNB

## **Représentés par :**

- Madame Brigitte SEIGNOBOSC, agissant en qualité de déléguée syndicale centrale CFDT,
- Monsieur Jean-Paul VILLENEUVE, agissant en qualité de délégué syndical central CGT,
- Monsieur Xavier DEMARS, agissant en qualité de délégué syndical central FO,
- Monsieur Michel HERVE, agissant en qualité de délégué syndical central SNB.

Il a été convenu ce qui suit :





## Préambule

---

Le présent accord annule et remplace l'accord sur le droit de la représentation du personnel du 06 juin 2001 et son avenant du 16 décembre 2003 ainsi que l'accord relatif à l'accès des institutions représentatives du personnel à l'Intranet, à Internet et à la messagerie électronique de i-BP du 31 janvier 2002.

### A- LES OBJECTIFS

Par la conclusion du présent accord, les parties poursuivent le double objectif suivant :

- Mettre en place des règles de fonctionnement identiques pour les Instances Représentatives du Personnel dans tous les établissements d'i-BP.
- Permettre et favoriser une négociation centrale d'entreprise

### B- PRINCIPES FONDAMENTAUX

Afin de garantir la réussite du Dialogue Social au sein de la nouvelle structure, l'Entreprise s'engage à favoriser, en conformité avec la législation en vigueur, les actions de formation nécessaires à l'exercice des mandats des Représentants du Personnel (formation économique, juridique, formation à la négociation ...)

L'entreprise affirme son attachement au respect du principe d'égalité de traitement et d'évolution des carrières de l'ensemble des Représentants du Personnel.

A ce titre , la Direction des Ressources Humaines s'engage à faire un suivi personnalisé tous les 2ans des représentants du personnel dont le cumul des mandats et des réunions représente plus de 50 % du temps de travail.

L'entreprise s'engage également à respecter les accords Groupe afférant au Droit Syndical dont l'article 63 qui stipule : « **Situation en cas de cumul important de mandats :**

La situation des responsables dont le cumul des mandats entraîne des absences dûment justifiées de leur poste de travail représentant au moins 75 % du temps de travail fait l'objet d'un suivi spécial reposant sur le principe d'un examen une fois par an lors d'un entretien avec la direction de l'entreprise. Au cours de cet entretien l'évolution de carrière des intéressés sera examinée notamment en terme de besoin de formation.

Les entreprises concernées par de telles situations sont encouragées à négocier avec ces responsables des modalités appropriées, afin de clarifier les évolutions qu'elles envisagent pour eux.

Un point spécifique sera effectué tous les cinq ans pour s'assurer que l'évolution salariale de ces collaborateurs est au moins équivalente à l'évolution moyenne du métier et à tout le moins à une augmentation globale de 3 % sur l'ensemble de la période, hors mesures générales. A défaut, un réajustement sera opéré à due concurrence. »





## **Chapitre 1. Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement**

---

Le comité central d'entreprise (CCE) et les comités d'établissement (CE) ont pour mission l'expression collective des salariés. Ils sont informés et consultés en cas de décisions importantes concernant l'organisation, la gestion, les conditions de travail dans l'entreprise, ainsi que sur la marche générale de l'entreprise.

### **Article 1.1. Le comité central d'entreprise (CCE)**

#### **Article 1.1.1. Mise en place du comité central d'entreprise**

Tenant compte de la nouvelle structure de l'entreprise, il est convenu de mettre en place un CCE à compter du jour du transfert des contrats de travail vers i-BP.

Un protocole d'accord préélectoral est négocié avec les délégués syndicaux centraux de l'entreprise. Il fixe le nombre et la répartition des sièges entre les différents établissements et catégories professionnelles de l'entreprise.

En outre, chaque organisation syndicale représentative peut désigner au sein du CCE un représentant syndical.

A la date du présent accord, peuvent être représentés au CCE les établissements et sites suivants :

- Etablissement de Dijon,
- Etablissement de Versailles/ Morangis,
- Etablissement de Nantes/Lyon,
- Etablissement de Toulouse

#### **Article 1.1.2. Rôle et fonctionnement du comité central d'entreprise**

Le CCE exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise. A ce titre, il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants à l'échelle de l'entreprise, notamment en cas de modifications de l'organisation économique et juridique de l'entreprise.

Le nombre de réunions ordinaires du CCE est fixé à deux par an .

Toutefois, compte tenu du contexte de restructuration et de l'importance de la mission du CCE dans un tel contexte, , le CCE pourra se réunir une fois tous les deux mois (hormis aux mois de Juillet et Août). En fonction de l'avancement des dossiers, ce dispositif pourra être reconduit d'année en année.

Pour faciliter l'exercice de ses missions, le CCE disposera d'un local aménagé au lieu du siège social ainsi que d'un budget de fonctionnement 3 050 euros par an. Par ailleurs, l'entreprise s'engage à rembourser l'ensemble des frais liés aux déplacements des membres du CCE pour se rendre aux réunions, préparatoires et plénières, dans la limite d'une réunion préparatoire par réunion plénière.

Ces frais seront remboursés au réel, sur présentation de justificatifs et dans la limite des plafonds fixés par le Groupe des Banques Populaires pour les réunions des instances nationales.





### **Article 1.1.3. Heures de délégation des membres du comité central d'entreprise**

Les membres titulaires et suppléants du CCE, ainsi que les représentants syndicaux bénéficient des crédits de 15 heures de délégation par réunion du CCE, comprenant le temps de préparation à cette réunion,

Il est entendu que le temps de déplacement et la durée de la réunion plénière ne sont pas déduits de ces heures de délégation.

Le secrétaire bénéficie de 20 heures de délégation supplémentaires par réunion. Le secrétaire adjoint pourra en cas de besoin utiliser ce crédit d'heures et sur accord du secrétaire.

## **Article 1.2. Les comités d'établissement (CE)**

### **Article 1.2.1. Elections des comités d'établissements**

En plus du protocole d'accord préélectoral établi sur le plan national, un protocole d'accord préélectoral d'établissement sera établi pour les établissements ayant plusieurs sites afin de fixer les modalités d'organisation du vote sur chacun des sites (ouverture des bureaux de vote, modalités de transfert des bulletins...)

### **Article 1.2.2. Rôle et fonctionnement des comités d'établissement**

Les comités d'établissement assurent l'expression collective des salariés. A ce titre, ils sont informés et consultés en cas de décisions importantes concernant l'organisation, la gestion, la marche générale de l'établissement, et les conditions de travail dans l'établissement.

Ils gèrent les activités sociales et culturelles. Pour la gestion des œuvres sociales, chaque établissement perçoit une subvention hors mutuelle d'un montant de 1,3 % de la masse salariale brute de l'établissement. Chaque comité d'établissement dispose d'un budget de fonctionnement d'un montant correspondant à 0,2% de la masse salariale brute de l'établissement.

Chaque comité d'établissement a à sa disposition sur chaque site un local aménagé comprenant notamment du matériel informatique et les moyens habituels de communication, notamment téléphone, fax, messagerie, etc...

### **Article 1.2.3. Heures de délégation**

Les membres titulaires des comités d'établissement bénéficient d'un crédit de 20 heures par mois.

Les membres suppléants des comités d'établissement peuvent utiliser les crédits d'heures des titulaires en cas de besoin et avec leur accord.

Les heures de réunions préparatoires sont comptabilisées, pour les titulaires comme pour les suppléants, en dehors des heures de délégation, dans la limite d'une demi-journée par réunion.

Conformément à l'article 42 de l'accord du Groupe des Banques Populaires et compte tenu de leurs responsabilités, les secrétaires des comités d'établissements bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaires de 20 heures par mois.

En outre, il est accordé aux membres titulaires des comités un temps forfaitaire de trois heures avant chacune des deux séances consacrées à la formation, aux fins de leur préparation.

Enfin, il est accordé un crédit de 10 heures supplémentaires par mois au trésorier de chaque comité, ainsi qu'au trésorier adjoint.





## **Article 1.2.4. Déplacement des élus du comité d'établissement**

### ***Article 1.2.4.1 Déplacement des élus du comité d'établissement Nantes/Lyon***

Les membres du Comité d'établissement de Nantes/Lyon se réunissent une fois sur deux à Nantes ou à Lyon ce qui peut nécessiter en fonction de l'importance de l'ordre du jour un départ la veille au soir pour faciliter la préparation des réunions.

Dans ce cas, les frais d'hébergements supplémentaires sont pris en compte par l'entreprise selon les modalités arrêtées dans les dispositions spécifiques de l'entreprise.

### ***Article 1.2.4.2 Déplacement des élus du CE des autres établissements ayant des sites rattachés***

Les frais de déplacement engagés par les élus pour assurer des permanences ou des déplacements sur les sites rattachés seront pris en compte selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.

## **Chapitre 2 - Les délégués du personnel**

---

### **Article 2.1 Elections des délégués du personnel**

En plus du protocole d'accord préélectoral établi sur le plan national, un protocole d'accord préélectoral d'établissement sera établi pour les établissements ayant plusieurs sites afin de fixer les modalités d'organisation du vote sur chacun des sites (ouverture des bureaux de vote, modalités de transfert des bulletins...)

### **Article 2.2. Missions des délégués du personnel**

Les délégués du personnel ont pour mission, au sein de leur établissement, de présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés 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 l'application des conventions et accords collectifs de travail en vigueur dans l'entreprise.

Ils sont également consultés sur les congés payés, l'emploi des handicapés, ainsi que le reclassement des accidentés du travail.

Il est rappelé que ce rôle se distingue de celui des délégués syndicaux chargés de présenter les revendications collectives des salariés.

### **Article 2.3. Nombre de délégués du personnel**

Le nombre des délégués du personnel sera fixé en fonction des effectifs de chaque établissement, conformément à la législation en vigueur à la date des élections.

### **Article 2.4. Heures de délégation**

Les délégués du personnel titulaires disposent d'un crédit d'heures de 15 heures par mois.





Les membres suppléants des délégués du personnel peuvent utiliser les crédits d'heures des titulaires en cas de besoin et avec leur accord.

### **Article 2.5 Déplacement des délégués du personnel des établissements ayant des sites rattachés**

Les frais de déplacement engagés par les élus pour assurer des permanences ou des déplacements sur les sites rattachés seront pris en compte selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.

## **Chapitre 3 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

---

### **Article 3.1. Missions des CHSCT**

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont saisis par le chef d'établissement, le comité d'établissement, les délégués du personnel et les salariés de toute question importante relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, sur le site ou l'établissement pour lequel ils sont compétents.

Le CHSCT est informé et consulté, notamment, sur les modifications importantes de l'organisation et des conditions de travail et sur les mutations technologiques importantes ayant des incidences sur les conditions de travail des salariés.

### **Article 3.2. Nombre de CHSCT**

Il est convenu de la présence d'un CHSCT par établissement ou site de plus de 50 salariés.

### **Article 3.3. Nombre de représentants**

Ce nombre est fixé de la manière suivante :

- Établissements ou site dont l'effectif est compris entre 50 et 199 salariés : 3 représentants
- Établissements ou site dont l'effectif est compris entre 200 et 499 salariés : 4 représentants

### **Article 3.4. heures de délégation**

Les crédits d'heures mensuels, dont les représentants au CHSCT peuvent disposer, sont fixés à 5 heures par mois. 1/2 journée supplémentaire par trimestre est attribuée aux membres du CHSCT qui doivent se rendre sur un site rattaché à un établissement et dépourvu de CHSCT.

Les frais de déplacement engagés par les élus pour assurer des permanences ou des déplacements sur les sites rattachés seront pris en compte selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise. Le temps de trajet sera considéré comme du temps de travail effectif et ne sera pas décompté des heures de délégation.





### **Article 3.5. Formation des membres des CHSCT**

L'entreprise s'engage à favoriser et à prendre en charge les actions de formation des membres des CHSCT dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité.

Ces actions de formation seront assurées dans les conditions prévues à l'article L 236-10 du Code du travail.

## **Chapitre 4 - Les délégués syndicaux et l'exercice du droit syndical**

### **Article 4.1. Les délégués syndicaux centraux**

#### **Article 4.1.1. Nombre**

Chaque organisation syndicale nationale, représentative au niveau de l'entreprise peut désigner un "délégué syndical central" parmi les personnes ayant au moment de cette désignation la qualité de délégué syndical d'établissement.

#### **Article 4.1.2. Crédit d'heures**

Les délégués syndicaux centraux disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit mensuel de 10 heures chacun.

#### **Article 4.1.3. Négociations centrales**

Pour les négociations organisées au niveau central, les délégués syndicaux centraux ont la faculté, en cas d'empêchement, d'être remplacés par un autre délégué syndical d'établissement appartenant à la même organisation syndicale.

La délégation syndicale sera composée du délégué syndical central ou de son remplaçant, ainsi que de deux autres personnes appartenant à l'entreprise.

Le délégué syndical participant à la négociation bénéficiera, en plus de son crédit d'heures, de 10 heures supplémentaires de délégation, afin de préparer les réunions de négociation.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à rembourser l'ensemble des frais liés aux déplacements des délégations syndicales pour se rendre aux réunions de négociation.

Ces frais seront remboursés au réel, sur présentation de justificatifs et dans la limite des plafonds fixés par le Groupe des Banques Populaires pour les réunions des instances nationales.

Les membres des délégations bénéficient d'une demi-journée de réunion préparatoire préalablement à chaque réunion organisée par la Direction.

Le temps passé par les membres de la délégation aux séances et réunions préparatoires est payé comme temps de travail.





#### **Article 4.1.4 Moyens matériels alloués aux délégués syndicaux centraux**

Pour des raisons pratiques et compte-tenu de leurs nombreuses réunions et nombreux déplacements, les délégués syndicaux centraux disposent d'un micro ordinateur portable par délégation syndicale.

### **Article 4.2. Les délégués syndicaux d'établissement**

#### **Article 4.2.1. Nombre**

Le nombre de délégués syndicaux d'établissement est fixé conformément à l'article R-412-2 du Code du travail.

#### **Article 4.2.2. Crédit d'heures et frais de déplacement**

Les délégués syndicaux de chacun des sites bénéficient chacun d'un crédit mensuel de 20 heures. Ce crédit d'heures comprend la majoration de 5 heures par mois attribuée lorsque la zone d'activité de l'établissement s'étend sur plus de deux départements (article 33 de l'accord Groupe des Banques Populaires).

Les frais de déplacement engagés par les délégués syndicaux pour assurer des permanences ou des déplacements sur les sites rattachés seront pris en compte selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.

### **Article 4.3. Les représentants syndicaux**

#### **Article 4.3.1. Représentants syndicaux aux comités d'établissement**

Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner un représentant syndical au sein des comités d'établissements.

Ces représentants syndicaux bénéficient d'un crédit de 20 heures par mois.

#### **Article 4.3.2. Représentants syndicaux au Comité Central d'Entreprise**

Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner un représentant syndical au sein du CCE.

Ces représentants syndicaux bénéficient d'un crédit de 15 heures par réunion du CCE (conformément à l'article 1-1-3 du présent accord).

### **Article 4.4. Moyens attribués aux organisations syndicales**

#### **Article 4.4.1. Moyens financiers**

Chaque année, une allocation forfaitaire d'un montant de 1600 euros, destinée à la prise en charge de leur frais de fonctionnement, sera versée à chaque organisation syndicale représentative au plan national et présente dans l'entreprise.

Cette allocation est versée au délégué syndical central qui en assure la gestion.

De plus, les frais de déplacement seront remboursés sur justificatifs, dans la limite d'un déplacement par mois et de trois personnes d'i-BP désignées par organisation syndicale. Les délégués syndicaux centraux bénéficient de la prise en compte d'un déplacement supplémentaire par mois chacun.





#### **Article 4.4.2. Heures de délégation supplémentaires**

Pour tenir compte de l'importance de l'évolution actuelle d'i-BP, il est accordé à chacune des organisations syndicales un crédit supplémentaire annuel de 240 heures, calculé sur une base de 20 heures mensuelles. Il reviendra à l'organisation syndicale de répartir ce crédit supplémentaire. Il est toutefois précisé que la direction d'i-BP se réserve le droit de revenir sur cette mesure.

#### **Article 4.4.3. Locaux syndicaux**

Conformément à la loi, un local est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales dans chacun des établissements ou sites. Ce local, fermant à clé, doit être d'une superficie suffisante pour permettre la réunion de leurs instances. Il sera aménagé du mobilier nécessaire y compris de matériel bureautique.

De plus, les organisations syndicales pourront demander ponctuellement à utiliser des salles de réunion qui s'avèreraient disponibles dans leur établissement ou site.

#### **Article 4.4.4. Réunions trimestrielles d'informations du personnel**

Les organisations syndicales réunies pourront organiser et tenir une fois par trimestre une réunion d'information du personnel sur les lieux de travail et pendant le temps de travail.

Le temps nécessaire à la préparation de ces réunions s'impute sur le crédit d'heures de chaque délégué syndical.

#### **Article 4.4.5. affichage syndical, publications et tracts de nature syndicale**

Pour l'affichage des communications, les organisations syndicales disposent d'un panneau situé dans un emplacement fréquenté par le personnel. Un exemplaire des documents affichés doit, simultanément à l'affichage, être remis à la direction pour information.

Les organisations syndicales sont libres de diffuser les tracts syndicaux au personnel dans l'entreprise, en évitant toute perturbation.

## **Chapitre 5. Les commissions**

---

Diverses commissions obligatoires et facultatives ont été mises en place.

### **Article 5-1 Commission de la formation professionnelle**

Obligatoire dans les entreprises occupant au moins 200 salariés, cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité sur les orientations de la formation professionnelle.

Cette commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines qui préside
- d'un Responsable des Ressources Humaines
- d'une personne par site de plus de 50 salariés désignée parmi les élus de chacun des Comités d'établissement





Les membres de la commission bénéficient d'une journée de réunion préparatoire préalablement à chaque réunion organisée par la Direction.

Le temps passé par les membres de la commission aux séances et réunions préparatoires est payé comme temps de travail.

### **Article 5-2 Commission pour l'égalité professionnelle**

Obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 200 salariés, cette commission est chargée, notamment, de préparer les délibérations du comité sur le rapport annuel comparatif sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Cette commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines
- d'un Responsable des Ressources Humaines
- d'une personne volontaire par site de plus de 50 salariés désignée par les Comités d'établissement
- des délégués syndicaux centraux ou d'un de leurs représentants.

Les membres de la commission bénéficient d'une demi-journée de réunion préparatoire préalablement à chaque réunion organisée par la Direction. Le temps passé par les membres de la commission aux séances et réunions préparatoires est payé comme temps de travail.

Un président est désigné après chaque renouvellement du Comité Central d'Entreprise par les représentants du personnel membres de la commission lors de la première réunion.

### **Article 5-3 Commission mutuelle**

Mise en place dans le cadre de l'accord sur la mutuelle, cette commission est chargée d'aborder toutes les questions sur la vie du régime : (Gestion administrative, procédures, Evolution des cotisations et des prestations, cas particuliers, suivi de la consommation médicale). Le cas échéant, elle pourra proposer une révision des prestations pour garantir la pérennité du présent régime de complémentaire santé.

Cette commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines
- d'un responsable des Ressources Humaines
- d'une personne par établissement désignée parmi les élus de chacun des Comités d'établissement
- des délégués syndicaux centraux ou d'un de leurs représentants





Un président est désigné après chaque renouvellement du Comité Central d'Entreprise par les représentants du personnel membres de la commission lors de la première réunion.

Les membres de la commission bénéficient d'une demi-journée de réunion préparatoire préalablement à chaque réunion organisée par la Direction .

Le temps passé par les membres de la commission aux séances et réunions préparatoires est payé comme temps de travail.

La commission se réunira au moins deux fois par an, en juin et en décembre, et ponctuellement si nécessaire.

### **Article 5-4 Commission ARTT**

Mise en place dans le cadre de l'accord ARTT signé le 27 juin 2002, cette commission est chargée d'assurer le suivi du présent accord et de trouver les solutions les plus appropriées pour résoudre les problèmes soulevés.

Cette commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines
- d'un Responsable des Ressources Humaines
- d'une personne par site de plus de 50 salariés désignée parmi les élus de chacun des Comités d'établissement
- des délégués syndicaux centraux ou d'un de leurs représentants

Elle se réunira une fois par an.

Un président est désigné après chaque renouvellement du Comité Central d'Entreprise par les représentants du personnel membres de la commission lors de la première réunion.

Les membres de la commission bénéficient d'une demi-journée de réunion préparatoire préalablement à chaque réunion organisée par la Direction .

Le temps passé par les membres de la commission aux séances et réunions préparatoires est payé comme temps de travail.

### **Article 5-5 Commission CHSCT**

Cette commission a pour but de réunir une fois par an les secrétaires de CHSCT afin d'échanger sur les différentes actions et démarches entreprises localement et de réfléchir à des actions plus générales applicables à tous les sites.

Cette commission est composée :

- du Directeur des Ressources Humaines
- d'un Responsable des Ressources Humaines
- des secrétaires de chaque CHSCT
- des délégués syndicaux centraux ou d'un de leurs représentants





Elle se réunira une fois par an.

Les membres de la commission bénéficient d'une demi-journée de réunion préparatoire préalablement à chaque réunion organisée par la Direction .

Le temps passé par les membres de la commission aux séances et réunions préparatoires est payé comme temps de travail.

### **Article 5-6 Déplacements des membres des commissions**

Lorsque les membres des commissions participent aux réunions préparatoires et que l'ordre du jour nécessite un départ la veille au soir pour faciliter la préparation de ces réunions, les frais d'hébergements supplémentaires sont pris en compte par l'entreprise selon les modalités arrêtées dans les dispositions spécifiques de l'entreprise.

## **Chapitre 6 – Utilisation de l'Intranet et de la messagerie**

---

### **Article 6.1 : Principes de base**

L'entreprise propose à chacun des salariés d'avoir librement accès :

- à l'information syndicale de son choix,
- et à l'information du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'établissements de iBP afin de faciliter la gestion des activités sociales, culturelles et sportives.

A cet effet :

- chaque organisation syndicale représentative disposera d'un site d'affichage sur l'Intranet de iBP sous réserve du respect des dispositions ci-dessous. Le site Intranet de chaque organisation syndicale sera national et distinct de celui des autres organisations. Chaque organisation n'aura qu'un seul site national. Les sections d'établissements régionaux n'auront pas de site particulier.
- le Comité Central d'Entreprise et chaque Comité d'Etablissement de iBP disposeront d'un site d'affichage électronique sur l'Intranet de iBP.
- le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail disposera d'un site national d'affichage électronique sur l'Intranet de iBP.





## Article 6.2 : Hébergement et mise à jour des sites

Les sites seront hébergés dans l'Intranet i-BP géré par le serveur de l'entreprise.

- Deux correspondants au minimum par organisation syndicale seront habilités pour publier directement dans l'Intranet de leur organisation syndicale par l'intermédiaire d'un automate ou d'un logiciel de publication (PUBLIGEN) pour lequel ils seront formés par i-BP.
- Deux correspondants du Comité Central d'Entreprise et deux correspondants par Comité d'Etablissement seront également habilités pour publier directement dans l'Intranet par l'intermédiaire d'un automate ou d'un logiciel de publication (PUBLIGEN) pour lequel ils seront formés par i-BP.
- Deux correspondants désignés par la commission CHSCT seront habilités pour publier directement dans l'Intranet les documents autorisés à l'article 6.4 du présent accord par l'intermédiaire d'un automate ou d'un logiciel de publication (PUBLIGEN) pour lequel ils seront formés par i-BP.

L'hébergement du site, le coût des accès aux serveurs et les frais associés seront à la charge de i-BP.

## Article 6.3 : Conditions de publication

La création des pages d'information destinées à être publiées sur les sites des organisations syndicales, du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissements est à leur charge.

Le matériel et le logiciel pour développer ces pages sont mis gracieusement à leur disposition par l'entreprise.

Les éventuels développements spécifiques et l'acquisition de logiciels spécifiques sont à la charge des organisations syndicales, du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissements

Ces développements et acquisitions, devront strictement respecter les normes techniques et de sécurité édictées par le Responsable Sécurité et la Direction Technique et Architecture. Ils ne pourront se faire qu'après vérification de compatibilité technique effectuée par la Direction Technique et Architecture.

Les sites sont conçus pour mettre à disposition des informations à destination des salariés de i-BP sur un mode conforme à la réglementation des panneaux d'affichage habituels.

Ne sont pas autorisées les pratiques suivantes :

- le téléchargement de vidéo, d'images animées, de bandes son,
- l'interactivité,
- le " streaming " (visualisation de vidéo par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement),
- le spam (diffusion d'un document en grand nombre),
- les forums et le " chat " (causeries interactives),
- les "applets" java, moteurs de recherche ou "cookies" (programmes informatiques associés au message).





La taille de chaque page doit être compatible avec le bon fonctionnement du réseau.

Le non respect des dispositions ci-dessus entraînera la fermeture immédiate du site concerné pour une durée d'un mois.

## **Article 6.4 : Responsabilité du contenu des sites**

### **Contenu des sites des organisations syndicales**

En particulier, il est rappelé que ce site est destiné à la publication d'informations syndicales auxquelles les salariés ont accès conformément à la réglementation et qu'il ne peut servir à des forums de discussion

Les communications syndicales affichées sur l'Intranet iBP respecteront les textes légaux en vigueur ainsi que le règlement intérieur de i-BP, notamment les dispositions de l'article L.412.8 du Code du Travail relatives aux publications et tracts de nature syndicale.

En période d'élections professionnelles, les organisations syndicales devront respecter strictement les dispositions et le calendrier de campagne électorale définis dans le protocole préélectoral.

Ces communications s'effectuent sous l'entière responsabilité de l'organisation. En cas d'abus ou de non-respect des textes légaux en vigueur, l'entreprise se réserve la possibilité d'utiliser l'ensemble des voies de droit à sa disposition.

Par ailleurs :

- Il est interdit aux organisations syndicales de publier des éléments de salaires transmis par la direction qui font apparaître ou qui peuvent faire apparaître par recalcul des données individuelles.
- Il est également interdit de publier sur l'intranet tous les dossiers transmis dans le cadre d'une réunion de comité central d'entreprise à venir avant ladite réunion.

En cas de non-respect de ces dispositions, la direction fera retirer immédiatement les publications par l'administrateur de l'intranet d'i-BP et se réservera le droit de fermer le site de l'organisation syndicale concernée pour une durée d'un mois.

### **Contenu du site du Comité Central d'Entreprise, des Comités d'Etablissements et du CHSCT**

- **Sites CCE et CE**

Les sites dédiés aux CE sont réservés exclusivement à la communication sur les activités sociales, culturelles et sportives et à la publication des procès-verbaux. Ils permettent aux salariés qui le souhaitent de recueillir de l'information sur ces activités et de s'inscrire aux activités de leur choix.

Le site dédié au CCE est réservé à la publication des procès-verbaux des réunions, des comptes-rendus de commissions et de la documentation fournie par la Direction des Ressources Humaines à condition qu'elle ne fasse pas apparaître de données individuelles.





Ne seront pas publiés sur ces sites les dossiers préparatoire transmis préalablement à la réunion des CCE ou CE.

Les communications du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'établissements, affichées sur le site électronique, respecteront les textes légaux en vigueur.

En période d'élections professionnelles, le Comité Central d'Entreprise et les Comités d'Etablissements devront respecter strictement les dispositions et le calendrier de campagne électorale définis dans le protocole préélectoral. Ces communications s'effectuent sous l'entière responsabilité du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'établissements.

En cas d'abus ou de non-respect des textes légaux en vigueur, l'entreprise se réserve la possibilité d'utiliser l'ensemble des voies de droit à sa disposition.

- **Site CHSCT**

Le site est réservé exclusivement à la publication des procès verbaux des CHSCT de site, des résultats des études menées dans le cadre de la commission du CHSCT et de ses comptes-rendus de réunions. Toute autre forme de publication est interdite sur ce site. Préalablement à leur publication, la commission CHSCT soumettra à la DRH pour accord les documents relatifs aux études menées par la commission.

En cas d'abus ou de non-respect des textes légaux en vigueur, l'entreprise se réserve la possibilité d'utiliser l'ensemble des voies de droit à sa disposition.

En tout état de cause et en cas de non-respect des dispositions de publication fixées ci-dessus pour les trois instances, la direction fera retirer immédiatement les publications par l'administrateur de l'intranet d'iBP et se réservera le droit de fermer le site concerné pour une durée d'un mois.

## **Publication des réponses aux questions des délégués du personnel**

Il est convenu que la Direction des Ressources Humaines publiera sur son site les réponses apportées aux questions des délégués du personnel de chaque site.

## **Article 6.5 : Position des sites dans l'Intranet i-BP**

Les sites d'affichage des organisations syndicales, des Comités d'Etablissements, du CHSCT et du Comité Central d'entreprise sont accessibles dans l'Intranet par le site figurant sur le portail intitulé « Syndicats et CE ». Au sein de ce site « Syndicats et CE », ils sont identifiés par le sigle de l'organisation syndicale, du Comité Central d'Entreprise, de chacun des Comités d'Etablissements, du CHSCT.





## **Article 6.6 : Accès à l’Intranet iBP et à l’INTERNET par les organisations syndicales, le Comité Central d’Entreprise et les Comités d’Etablissements**

Grâce au matériel et logiciels mis à leur disposition, les organisations syndicales, le Comité Central d’Entreprise et les Comités d’Etablissements auront accès, comme tous les collaborateurs d’i-BP, au contenu de l’Intranet de l’entreprise et auront accès à INTERNET.

Les utilisateurs des organisations syndicales, du Comité Central d’Entreprise et des Comités d’Etablissements devront donc respecter toutes les dispositions relatives à ces accès dans le cadre de leur mission.

Il est rappelé que, s’agissant de communication interne à l’entreprise, les informations confidentielles contenues dans l’Intranet i-BP ne doivent pas être diffusées.

## **Article 6.7 : Utilisation de la messagerie iBP par les organisations syndicales, le Comité Central d’Entreprise et les Comités d’Etablissements.**

Grâce au matériel mis à leur disposition, les organisations syndicales, le Comité Central d’Entreprise et les Comités d’Etablissements ont accès, comme tous les collaborateurs d’i-BP, à la messagerie de l’entreprise.

### **Utilisation par les organisations syndicales**

Une boîte aux lettres unique est ouverte au nom de chacune des organisations syndicales, sur le site géographique i-BP du responsable de la boîte aux lettres désigné par chacune des organisations syndicales.

Cette adresse est mentionnée sur le site Intranet et ainsi chaque salarié consultant le site de l’organisation syndicale aura la possibilité d’adresser un message à l’attention de celle ci. La réponse ne pourra être qu’individuelle. La messagerie ne pourra servir à des forums de discussion, ni être utilisée pour diffuser des tracts ou des messages en chaîne ou collectifs aux salariés sur leur poste de travail à l’exception de l’information sur la tenue des réunions d’informations syndicales internes à i-BP

Toute utilisation abusive, telle que celles mentionnées ci-dessus, entraînera la fermeture immédiate de l’accès à la messagerie pour une durée d’un mois.

### **Utilisation par le Comité Central d’Entreprise, les Comités d’Etablissements et les CHSCT**

Ils disposent d’une adresse de messagerie.



Il est rappelé que le site des Comités d'Etablissements est destiné à la publication d'informations sur les activités sociales, culturelles et sportives. La messagerie devra donc être utilisée exclusivement pour ces mêmes sujets.

La messagerie ne peut servir à des forums de discussion, ni être utilisée pour des messages en chaîne ou collectifs adressés aux salariés sur leur poste de travail à l'exclusion des cas ci dessous :

Messages adressés au personnel uniquement dans le cadre des œuvres sociales,

- Procès-verbaux de réunion du Comité Central d'Entreprise, des Comités d'Etablissements et des CHSCT.

Il est demandé que les messages ci-dessus soient courts, pour cela ils peuvent inclure un lien avec l'INTRANET.

### **Article 6.8 : Engagement des organisations syndicales, du Comité Central d'Entreprise, des Comités d'Etablissements et des CHSCT**

L'organisation syndicale qui utilise les dispositions du présent accord, signataire ou non, doit respecter dans sa globalité le présent accord dès sa date de mise en œuvre.

Le Comité Central d'Entreprise, les Comités d'Etablissements et les CHSCT doivent également respecter dans sa globalité le présent accord dès sa date de mise en œuvre.

## **Chapitre 7 - Dispositions finales**

---

### **Article 7-1 - Adhésion**

Conformément à l'article L 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise et reconnue au plan national, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du conseil de Prud'hommes compétent. Notification devra également en être faite, dans un délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

### **Article 7-2- Durée de l'accord et Modalités de Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le **1<sup>er</sup> juin 2005**.



Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois. Dans ce cas, la direction et les partenaires sociaux signataires se réuniront pendant la durée du préavis et du délai prévu à l'article L 132-8 du Code du Travail pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

### **Article 7-3 – Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur et dans un délai de huit jours à compter de sa signature, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du siège de l'entreprise. En outre, un exemplaire sera déposé auprès du Secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 20 mai 2005

**Bernard TERRIER**

Directeur des Ressources Humaines

**Pour la CFDT  
B. SEIGNOBOSC**

**Pour la CGT  
JP VILLENEUVE**

**Pour FO  
X. DEMARS**

**Pour le SNB  
M. HERVE**