

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE 'ROLE;
LES MOYENS ET LA CARRIERE:'
DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Vid

PT

1 - PREAMBULE

Les parties signataires souhaitent par le présent accord, marquer l'importance qu'elles attachent au développement du dialogue social **et**, en particulier, à la négociation qui s'est concrétisée par de nombreux accords d'entreprise au sein de DASSAULT AVIATION.

Un dialogue social constructif repose sur l'acceptation du fait syndical ainsi que sur la reconnaissance des organisations syndicales et des institutions de représentation du personnel. Il suppose également que la représentation du personnel soit perçue comme un facteur essentiel d'équilibre, d'évolution et de régulation des relations socio-économiques de l'entreprise dans l'intérêt de celle-ci.

Cet accord marque aussi la volonté des partenaires sociaux de tenir compte de l'évolution des différentes institutions de représentation du personnel pour donner une cohérence aux moyens qui ont été mis en place au fil des années,

La clarté des rôles et des moyens doit être considérée comme un élément indispensable à la reconnaissance sociale des fonctions de représentation.

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

Cet accord affirme 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 celle de la prestation de travail,
- la reconnaissance des compétences acquises au cours du mandat et celles acquises par l'activité professionnelle.

Mi JGA





2 - LA REPRESENTATION SYNDICALE D'ETABLISSEMENT

2 - 1 - LES SECTIONS SYNDICALES

Le syndicat représente les intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions de l'article L 4 11.1 du Code du Travail.

L'existence de sections syndicales reconnues au niveau de l'entreprise pour les organisations syndicales représentatives au niveau national entraîne, de fait, la mise en oeuvre au sein de chaque établissement des moyens de fonctionnement décrits ci-après.

2 - 1 - 1 - LOCAL SYNDICAL :

Dans chaque établissement de plus de 50 salariés, la Société met à la disposition de chaque section syndicale un local aménagé.

Les établissements auront une période de 6 mois à compter de la signature de l'accord pour se mettre en conformité, si besoin.

2 - 1 - 2 - INFORMATION SYNDICALE :

Un accord d'établissement définira, si besoin, les modalités d'installation des panneaux d'affichage réservés aux organisations syndicales ainsi que les modalités de distribution des publications et tracts de nature syndicale.

2 - 1 - 3 - MOYENS MATERIELS :

Hors de l'aménagement de base du local (tables, chaises, armoires) chaque section syndicale bénéficie de moyens de communication suivants :

- un poste téléphonique, (accès France entière et « Colisée »), pour un usage courant,
- une fonction répondeur **téléphonique**,
- un télécopieur autonome,
- ainsi que l'accès au service courrier de l'établissement pour un usage courant et non d'envois en nombre.

Chaque section syndicale assure sa dotation en matériels ou fournitures à partir du crédit global annuel attribué au niveau de l'entreprise à chaque organisation syndicale.

2 - 1 - 4 - CREDIT D'HEURES :

Pour chaque année calendaire, un crédit d'heures est à la disposition de chaque section syndicale présente dans l'établissement ; il est égal à 1.5 heure par voix obtenue, dans l'établissement, par la liste syndicale. Le mode de calcul en est : la moitié de la somme des moyennes de listes des derniers résultats électoraux connus au 30 Novembre précédent, aux élections des Titulaires, du Comité d'Etablissement et des Délégués du Personnel (l'arrondi s'effectuera à l'heure supérieure).

2 - 2 - LES DELEGUES SYNDICAUX D'ETABLISSEMENT

2 - 2 - 1 - DESIGNATION ET ROLE :

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans un établissement peut désigner un ou plusieurs Délégués Syndicaux selon les dispositions des articles L 412.11 et R 4 12.3 du Code du Travail.

Ce ou ces Délégués Syndicaux ont pour fonction de représenter le syndicat directement auprès de la direction de l'établissement et de négocier les accords collectifs au sein de l'établissement.

A ce titre ils sont responsables de la désignation de la délégation de leur organisation syndicale pour les négociations d'accords d'établissement. Ils sont habilités à signer les accords selon les règles propres à leur organisation.

Ils animent la vie syndicale au sein de la section syndicale de l'établissement.

2 - 2 - 2 - CREDIT D'HEURES :

Pour exercer son mandat un Délégué Syndical dispose d'un crédit d'heures de :

- 20 **heures/mois** dans les établissements de 50 à 499 salariés,
- 25 **heures/mois** dans les établissements de 500 à 999 salariés,
- 30 **heures/mois** dans les établissements supérieurs à 1 000 salariés.

Les Délégués Syndicaux d'un même établissement et d'une même organisation syndicale peuvent répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent. Ils en informeront le service du personnel.

2.2.3 MOYENS MATERIELS :

Le ou les Délégués Syndicaux bénéficient des moyens matériels affectés à la section syndicale.

Mi 05
Pur
R
OR

3 - LA REPRESENTATION SYNDICALE CENTRALE ET LA DELEGATION A LA NEGOCIATION COLLECTIVE SOCIETE

3 . 1 . LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

3 . 1 . 1 - DESIGNATION ET ROLE :

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un Délégué Syndical Central d'Entreprise (D.S.C.).

Ce 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 les négociations d'accords d'entreprise. Il est habilité à signer les accords selon les règles propres à son organisation.

Chaque organisation syndicale représentative peut également désigner un Délégué Syndical Central d'Entreprise Adjoint qui remplace officiellement le D.S.C. en cas d'absence de celui-ci.

3 . 1 . 2 - CREDIT TEMPS :

Pour exercer son mandat, le Délégué Syndical Central dispose d'un crédit de 100 jours ouvrés par an.

Ce crédit est utilisé sous forme de journées complètes ou de demi-journées.

Le Délégué Syndical Central Adjoint partage le crédit d'heures du Délégué Syndical Central.

Mi JAG

JCH

R

OR

Ruz

3 - 1 - 3 - MOYENS MATERIELS :

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,
- accès sur courrier de son Etablissement pour usage courant et non d'envois en nombre.

3 - 1 - 4 - DEPLACEMENT :

Le Délégué Syndical Central ou le Délégué Syndical Central Adjoint disposent globalement pour l'exercice de leurs mandats d'un crédit-voyage de six missions, au maximum, par année, pour des déplacements Paris-Province, Province-Paris ou Province-Province correspondant à :

- 6 voyages A/R avion ou train,
- frais de déplacement (hôtel + repas) pour 10 jours/an.

La mise en oeuvre et les remboursements de ces missions s'effectuent selon les règles en vigueur dans la société.

3 - 2 - *REPRESENTATION DU SYNDICAT AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE* :

3 - 2 - 1 - CREDIT D'HEURES

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un crédit d'heures au niveau Société. Ce crédit d'heures est égal, pour chaque année calendaire, à 1 heure par voix obtenue dans l'entreprise par les listes syndicales présentées par l'organisation syndicale dans les différents établissements. Le mode de calcul en est :

mi joo *vi* *R* *OR*

Roy

La moitié de la somme des moyennes de listes des derniers résultats électoraux **connus** au 30 Novembre précédent, aux élections des Titulaires, du Comité **d'Etablissement** et des Délégués du Personnel (l'arrondi s'effectuera à l'heure supérieure).

Le plancher est **fixé** à 10 jours par an par organisation syndicale.

3 - 2 - 2 - 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 Société comme bureau d'accueil pour les délégations syndicales.

Les moyens affectés à ce local équipé (tables, chaises, armoires, téléphone) peuvent être communs aux moyens attribués au Délégué Syndical Central.

Cette disposition sera mise en oeuvre dans un délai de 6 mois maximum, si besoin. après la signature du présent accord.

3 - 3 - REUNIONS AVEC LA DIRECTION GENERALE :

3 - 3 - 1 - RENCONTRES ANNUELLES :

Afin de renforcer le dialogue social, 2 rencontres annuelles, au moins, seront organisées entre chaque organisation syndicale représentative et la Direction Générale. La délégation **pourra** être constituée de quatre personnes dont le D.S.C.

Le temps passé à ces rencontres et les frais de déplacement afférents ne sont pas décomptés dans le crédit-voyage fixé au paragraphe précédent.

3 - 3 - 2 - NEGOCIATIONS :

Les délégations syndicales participant aux négociations des accords d'entreprise sont composées du Délégué Syndical Central et de 3 personnes désignées par lui trois jours au minimum avant la séance prévue.

La journée complète au cours de laquelle a lieu la séance de négociation est créditée forfaitairement et n'entre pas dans les crédits d'heures éventuels.

Les membres de la délégation venant des Etablissements de province bénéficient, en outre, d'une journée supplémentaire incluant obligatoirement le voyage (**aller/retour**).

Les membres de la délégation venant des Etablissement de la région parisienne bénéficient, quant à eux, d'une demi journée supplémentaire.

Les déplacements (mise en oeuvre et remboursements) de ces missions s'effectuent selon les règles en vigueur dans la société pour les déplacements professionnels.

M. J. H.

V. H.

R.

O.

Roz

4 - LES DELEGUES DUPERSONNEL

4 - 1 - DESIGNATION ET ROLE :

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,
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

4 - 2 - CREDIT D'HEURES :

Pour exercer son mandat le Délégué du Personnel titulaire dispose d'un crédit d'heures de 17 heures par mois.

Le dépassement éventuel du crédit d'heure d'un mois donné devra être régularisé au plus tard à la fin de la période des deux mois suivants.

Le Délégué du Personnel suppléant. lorsqu'il remplace le Délégué du Personnel titulaire, dans les cas fixés par la loi, dispose du crédit d'heures non utilisé par le titulaire remplacé.

Les délégués du Personnel d'un même établissement et d'une même liste syndicale peuvent répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent. Ils en informeront le Service du Personnel.

4 - 3 - REUNIONS MENSUELLES :

Les Délégués du Personnel titulaires et suppléants, lorsqu'ils participent à la réception mensuelle des Délégués du Personnel dont la durée n'est pas décomptée du crédit d'heures précédent, bénéficient d'une heure au maximum en sus comme temps de préparation.

Mi JPB Jck [Signature] [Signature]

4 - 4 - LOCAL :

Un local commun est mis à la disposition de tous les délégués du personnel de l' établissement.

Les établissements auront, si besoin, une période de 6 mois à compter de la signature de l'accord pour se mettre en conformité.

Mi Joe Pitt  



5 - LES MEMBRES DES COMITES D'ETABLISSEMENT

5 - 1 - CREDIT D'HEURES DES MEMBRES DU COMITE D'ETABLISSEMENT :

Le membre titulaire du Comité d'Etablissement bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures par mois.

Le dépassement éventuel du crédit d'heures **d'un** mois donné devra être régularisé au plus tard à la fin de la période des deux mois suivants.

Le membre suppléant du Comité d'Etablissement, lorsqu'il remplace le membre titulaire du Comité d'Etablissement, dans les cas fixés par la loi, dispose du crédit d'heures non utilisé par le titulaire remplacé.

Les heures passées aux réunions du CE ne sont pas décomptées dans ce crédit.

5 - 2 - CREDIT TEMPS DU SECRETAIRE DU COMITE D'ETABLISSEMENT :

Au-delà du crédit d'heures précédent, le secrétaire du Comité d'Etablissement bénéficie d'un crédit d'heures annuel calendaire de :

- 45 jours **ouverts/an** dans les établissements de 50 à 199 salariés,
- 55 jours **ouverts/an** dans les établissements de 200 à 499 salariés,
- 65 jours **ouverts/an** dans les établissements de 500 à 999 salariés,
- 75 jours **ouverts/an** dans les établissements de 1000 à 1499 salariés,
- 85 jours **ouverts/an** dans les établissements supérieurs à 1500 salariés.

Ce crédit est pris sous forme de journées complètes ou demi-journées.

Mi : 26 

5-3 - CREDIT TEMPS DES PRESIDENTS ET MEMBRES DES COMMISSIONS OBLIGATOIRES ET DES MEMBRES D'UN BUREAU DE COMITE D'ETABLISSEMENT :

Les membres d'un bureau, les présidents et les membres des commissions obligatoires de formation et d'information et d'aide au logement du Comité **d'Etablissement** bénéficient d'un crédit global à répartir :

- 15 jours **ouvrés/an** dans les établissements de 50 à 199 salariés,
- 20 jours **ouvrés/an** dans les établissements de 200 à 499 salariés,
- 25 jours **ouvrés/an** dans les établissements de 500 à 999 salariés,
- 30 jours **ouvrés/an** dans les établissements de 1 000 à 1499 salariés,
- 35 jours **ouvrés/an** dans les établissements supérieurs à 1500 salariés.

L'information de cette répartition est faite auprès du service du personnel.

Ce crédit spécifique est pris sous forme de journées complètes ou demi-journées.

Les heures passées aux réunions, avec la Direction de **l'Etablissement**, des commissions obligatoires de la formation ou d'information et d'aide au logement ne sont pas décomptées dans ce crédit.

Le crédit temps n'inclut pas le crédit d'heures des membres titulaires.

Le nombre de membres des commissions obligatoires de formation et d'information et d'aide au logement est déterminé par chaque CE.

Mi ORC

V. cur



6 • LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AUX COMITES D'ETABLISSEMENT

6 • 1 • DESIGNATION ET ROLE :

Conformément à l'article L 433-1 Alinéa 4 du Code du Travail, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant auprès des Comités d'Etablissements.

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

6 • 2 • CREDIT D'HEURES :

Pour exercer leurs mandats, les Représentants Syndicaux au CE disposent chacun d'un crédit d'heures :

- de 15 heures/mois dans les établissements inférieurs à 500 salariés,
- et de 30 heures/mois dans les établissements supérieurs à 500 salariés.

Les heures passées en séances du CE ne sont pas décomptées dans ce crédit.

Mi Ra du R OR

7 - LES MEMBRES DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

7 - 1 - DESIGNATION :

Les membres du Comité Centrai d'Entreprise sont désignés par chaque Comité d'Etablissement selon la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel. conformément à l'accord d'entreprise du 4 juin 1997.

7 - 2 - SEANCES DU CCE

Les membres des Comités d'Etablissements désignés comme membres du Comité Central d'Entreprise bénéficient de la journée complète au cours de laquelle a lieu la réunion du CCE. Les membres du CCE venant des établissements de province bénéficient en outre d'une journée supplémentaire incluant obligatoirement le voyage (aller ou retour).

Les membres du CCE venant des établissements de la région parisienne bénéficient, quant à eux, d'une demi-journée supplémentaire.

La mise en oeuvre et les remboursements de ces missions s'effectuent selon les règles en vigueur dans la société.

7 - 3 - LOCAL DU CCE :

La Société met à la disposition du CCE un local actuellement installé : 12 avenue de Longchamp à Saint-Cloud (922 10).

Le CCE assure l'équipement matériel de ces locaux.

7 - 4 - LE SECRETAIRE DU CCE :

7 - 4 - 1- CREDIT TEMPS :

Pour exercer sa fonction, le Secrétaire du CCE dispose d'un crédit de 20 jours ouvrés par an. Ce crédit est utilisé sous forme de journées complètes ou de demi-journées.

7.4.2. MOYENS MATERIELS :

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.
- ainsi que l'accès au service courrier de l'établissement pour un usage courant et non d'envois en nombre.

7.5 -LES MEMBRES DU BUREAU ET LES PRESIDENTS DES COMMISSIONS DU CCE :

Le Comité Central d'Entreprise dispose, pour le fonctionnement de son bureau et les présidences de ses commissions, d'un crédit de 30 jours ouverts par an. Ce crédit est utilisé sous forme de journées complètes ou de demi-journées.

Ce crédit ne concerne pas le Secrétaire du CCE et les représentants syndicaux au CCE qui disposent, en propre, d'un crédit temps.

7.6 - LES REPRESENTANTS DU CCE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION:

Les élus du CCE représentant celui-ci au Conseil **d'Administration** de la Société bénéficient, lorsqu'ils assistent aux séances du Conseil **d'Administration** de la Société, de conditions identiques à celles indiquées au paragraphe 7.2.

mi jls 





7.7. LES MEMBRES DE LA COMMISSION ECONOMIQUE ET DE LA COMMISSION DE LA PARTICIPATION:

Les membres de la Commission Economique et de la Commission de la Participation bénéficient, pour assister aux réunions de ces commissions avec la Direction, de conditions identiques à celles indiquées au paragraphe 7.2.

M. J. S.

V. L. H.



O. R.



8 • LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

8 • 1 • DESIGNATION ET ROLE :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent désigner un représentant auprès du Comité Central d'Entreprise.

8 • 2 • CREDIT TEMPS :

Pour exercer leurs mandats, les Représentants Syndicaux au CCE disposent chacun d'un crédit de 8 jours ouvrés par an.

Ce crédit est utilisé sous forme de journées complètes ou de demi-journées.

8 • 3 • DEPLACEMENT :

Pour assister aux réunions du CCE, les représentants syndicaux au CCE bénéficient de conditions identiques à celles indiquées au paragraphe 7 • 2.

Mi fde

l'ct

R

on

157

9 - LES MEMBRES DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

9-1-ROLE:

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a pour mission :

- de contribuer :
 - à la protection de la santé et à la sécurité des salariés,
 - à l'amélioration des conditions de travail,
- de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires du domaine.

La diversité des établissements a nécessité une adaptation locale des CHSCT quant aux nombres de CHSCT et aux nombres de leurs membres.

Le présent accord ne modifie pas cette adaptation.

9 - 2 - CREDIT D'HEURES :

Les membres élus des CHSCT bénéficient du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

Effectifs relevant du CHSCT

Temps au moins égal à :

- | | |
|-------------------|----------------|
| • de 50 à 99 | 2 heures/mois |
| • de 100 à 299 | 5 heures/mois |
| • de 300 à 499 | 10 heures/mois |
| • de 500 à 1 499 | 15 heures/mois |
| • audelà de 1 500 | 20 heures/mois |

Mi

du

R

OR

R

Le temps passé :

- aux réunions du CHSCT,
 - à la visite trimestrielle.
 - aux enquêtes menées après un accident du travail, incident, aspect ayant relevé un risque, une maladie professionnelle grave.
 - à la recherche de mesures de prévention dans toute situation d'urgence et de gravité,
- n'est pas décompté dans ce crédit d'heures.

9 • 3 ■ REPRESENTANT SYNDICAL :

Dans les établissements de plus de 300 salariés, chaque section syndicale peut désigner un représentant syndical auprès du CHSCT. afin d'assister, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT.

Ce représentant bénéficie d'un crédit d'heures de 8 heures par an pour la préparation de ces réunions.

Mi Ma *R* *del* *OR*



**10 - DOTATION BUDGETAIRE SPECIFIQUE AUX
MOYENS DE FONCTIONNEMENT
DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national possédant au moins un élu (titulaire ou suppléant) DP ou CE au 30 Novembre de chaque année, dans un quelconque établissement de la société. se verra attribuer une dotation budgétaire spécifique de fonctionnement pour l'année calendaire suivante :

- montant uniforme : 5 000 Euros
- montant variable : 5 Euros par voix

Le mode de calcul en est :

La moitié de la somme des moyennes de listes des derniers résultats électoraux **connus** au 30 Novembre précédent, aux élections des Titulaires, du Comité **d'Etablissement** et des Délégués du Personnel (l'arrondi s'effectuera à l'**Euro** supérieur).

Ce crédit budgétaire permet de financer les moyens de fonctionnement de chaque organisation syndicale au sein de l'entreprise ou la rémunération partielle d'une personne détachée de l'entreprise au sein des organisations syndicales. Ce crédit est utilisé par les organisations syndicales sous la responsabilité du D.S.C.

Mi JH R J. W. DR

Roz

11 • EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

11 • 1 • PERSONNES CONCERNEES :

Dans ce chapitre, le terme d'élu ou de mandaté recouvre à la fois les fonctions définies aux chapitres précédents mais également l'exercice de fonctions extérieures (élection ou désignation sur liste syndicale) à l'entreprise telles que :

- Administrateur Sécurité Sociale,
- Conseiller Prudhomme,
- Conseiller du salarié,

ou des fonctions statutaires à l'intérieur d'un syndicat représentatif au niveau national dès lors que l'entreprise en aura été informée officiellement d'une part par la DSC et que les modalités d'absence éventuelle s'effectueront en plein accord avec l'établissement, d'autre part.

11 • 2 • DEBUT DU MANDAT :

Après chaque élection ou désignation par l'organisation syndicale, l'élu ou le mandaté pourra, à sa demande, bénéficier d'un entretien avec sa hiérarchie directe.

Au cours de cet entretien seront examinées :

- son évolution professionnelle sur la période antérieure,
- la compatibilité de son emploi avec l'exercice de son mandat.

MI JSC   



Dans chaque établissement, le chef de personnel, sous la responsabilité du Directeur de l'établissement, sera garant de la tenue de cet entretien lorsqu'il sera demandé, de la formalisation de ses conclusions et du suivi pour aménager, le cas échéant, le poste, compte tenu de la nature du mandat exercé.

11 - 3 - AU COURS DE SON MANDAT :

L'élu ou le mandaté à sa demande ou systématiquement tous les 2 ans, bénéficie d'un entretien avec sa hiérarchie ; au cours de cet entretien seront examinées :

- l'évaluation de sa prestation de travail,
- la validation de la compatibilité du poste avec son ou ses mandats exercés,
- son évolution salariale individuelle,
- ses perspectives d'évolution.

11 - 4 - FIN DU MANDAT :

L'élu ou le mandaté, dont le temps d'activité consacré au mandat a été supérieur, compte tenu des crédits d'heures prévus aux chapitres précédents, à 50 % du temps total d'activité normale sur une durée de 2 ans, pourra bénéficier lors de la fin de son mandat et au maximum tous les 6 ans, d'un bilan afin de spécifier l'adaptation professionnelle nécessaire, notamment en cas d'évolution des techniques ou des méthodes de travail.

En cas de changement d'activité, le poste proposé devra tenir compte au maximum de l'expérience acquise lors de l'exercice du mandat.

11-5 - GARANTIE D'EVOLUTION :

Les parties signataires souhaitent que chaque élu ou mandaté puisse, sauf exception, conserver une fonction dans l'entreprise qui lui permette de fournir une prestation de travail.

Dès lors que la possibilité d'activité professionnelle existe, les élus et mandatés s'engagent à prendre en compte les nécessités de cette prestation de travail et à tenir compte des exigences du poste tenu.

mi jfu   

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

Afin de garantir les possibilités d'évolution salariale d'un élu ou d'un mandaté dont le temps d'activité consacré à l'exercice d'un ou de plusieurs mandats est supérieur à 50 % du temps total normal d'activité, compte tenu des règles définies dans le présent accord, il est prévu une évolution qui sera au moins égale à :

- la moitié* du % moyen d'augmentation individuelle de sa filière ou de la catégorie professionnelle comparable,

plus :

- la moitié du % moyen (annualisé) de son évolution individuelle des 5 dernières années.

* *La totalité si l'évolution individuelle ci-après fait défaut.*

11 - 6 - SUIVI :

Si à l'issue des entretiens prévus aux paragraphes précédents subsistait un litige, une réunion, en vue de son règlement, interviendrait entre l'élu ou le mandaté, un représentant de son organisation syndicale, sa hiérarchie et la fonction personnel de l'établissement, afin d'étudier les solutions possibles.

Les mesures contenues dans ce chapitre pourront faire l'objet d'un bilan lors d'une des rencontres annuelles prévues au chapitre 3.

Mi etc   



12 - DIVERS

12 - 1 - UTILISATION DES CREDITS TEMPS :

Les crédits temps affectés aux différents mandats doivent être utilisés dans le cadre des procédures de suivi mises en place dans la Société.

L'information de la Direction, par bon de délégation ou tout autre moyen mis en place par l'établissement, sera assurée dans tous les cas même lorsque la réunion ou la rencontre s'effectue sur convocation de la Direction.

12 - 2 - CONDITIONS D'APPLICATION :

Les mesures arrêtées dans le présent accord se substituent de plein droit à toutes les dispositions en vigueur et ce, quelle que soit leur origine, se rapportant aux mêmes champs d'application sous réserve du respect des textes législatifs réglementaires et conventionnels.

12 - 3 - DUREE DE L'ACCORD :

Par le présent accord et conclut pour une durée de 1 an à compter du 1er Janvier 1999, il est renouvelable par tacite reconduction.

Dans les 3 mois précédent son échéance, la Direction propose aux organisations syndicales représentatives d'examiner les conditions de sa prolongation ou de son adaptation.

Mi JAS
[Signature] [Signature] [Signature]

13 - FORMALITES DE PUBLICITE

Cet accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail des HAUTS DE SEME et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de BOULOGNE, conformément aux dispositions de l'article L.132.10 du Code du Travail.

Fait à Vaucresson, le 20 janvier 1999



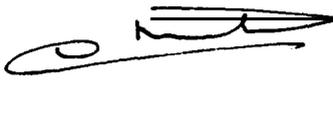
Pour le Personnel :
les Représentants des
Organisations Syndicales

Pour 1 'Entreprise :
P. CHASSEGUET

C.F.D.T. M. VAN SIELEGHEM 

C.F.T.C. M. ~~Pierre~~ GAUTHIER 

C.F.E.-C.G.C. M. Pierre CASSAGNE 

C.G.T. M. Daniel Romestant 

C.G.T.-F.O. M. Michel JBARBOURE 