



ACCORD SUR LES MODALITES DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN D'ACCENTURE

(Accord d'entreprise relatif aux modalités complémentaires d'exercice du droit syndical et l'évolution de carrière des représentants du personnel de la société Accenture)

ENTRE

La société **ACCENTURE SAS**, Société par actions simplifiée au capital de 17.250.000 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés du Tribunal de Commerce de Paris sous le numéro B 732 075 312 et dont le siège social est sis 118 avenue de France à Paris (75363 CEDEX 13), représentée par **Monsieur Benoît Genuini**, en sa qualité de **Président**,

(Ci-après désignée « **ACCENTURE** »)

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales nationales représentatives présentes au sein d'Accenture au sens de l'article L 423-2 du Code du travail :

la CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Pigal, Délégué syndical central,



la CFDT, représentée par Madame Carole Coqué, Déléguée syndicale central,



la CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan, Délégué syndical central.



D'AUTRE PART,

47

B

EP

4

TABLE DES MATIERES

Préambule

ARTICLE 1 - MODALITES COMPLEMENTAIRES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN D'ACCENTURE

1. ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

2. REPRÉSENTATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

2.1. Nombre de représentants syndicaux

2.2. Nombre de délégués syndicaux

2.2.1. Délégués syndicaux d'établissement (art. R.412-2).

2.2.2. Délégués syndicaux centraux

2.3. Désignation des représentants des organisations syndicales

2.4. Remplacement

3. MOYENS ET RESSOURCES DANS L'EXERCICE DES MANDATS

3.1. Moyens à disposition des représentants des organisations syndicales

3.1.1. Moyens d'expression

3.1.1.1. Affichage

3.1.1.2. Diffusion de la presse syndicale et tracts syndicaux

3.1.2. Moyens matériels

3.1.2.1. Nombre de locaux syndicaux

3.1.2.2. Equipement des locaux syndicaux

3.1.3. Salles de réunion

3.1.4. Matériel

3.1.4.1. Photocopieurs

3.1.4.2. Fournitures de bureau

3.1.4.3. Outils bureautiques

3.1.5. Communication

3.1.5.1. Organisations syndicales et journées d'accueil

3.1.5.2. Les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet par les organisations syndicales représentatives au niveau national.

3.1.5.3. Utilisation du téléphone

3.1.5.4. Courrier

3.2. Déplacements

3.2.1. Définition

3.2.2. Remboursement des frais de déplacement

3.2.2.1. Réunions avec la Direction

3.2.2.2. Réunions préparatoires

3.2.2.3. Déplacements des délégués syndicaux centraux

3.2.3. Temps de déplacement

3.3. Temps de délégation

- 3.3.1. Crédit d'heures
 - 3.3.1.1. Principe
 - 3.3.1.2. Rémunération
 - 3.3.1.3. Crédits d'heures
 - 3.3.1.3.1. Crédit d'heures mensuel individuel
 - 3.3.1.3.2. Crédit d'heures annuel
- 3.3.2. Relevé des temps de délégation
 - 3.3.2.1. Principe
 - 3.3.2.2. Information du manager

4. CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

- 4.1. Modalité de fonctionnement
- 4.2. Nombre maximum de jours de congés
- 4.3. Prise en charge des frais de salaire et de stages

5. PARTICIPATION FINANCIERE DE LA SOCIETE ACCENTURE

ARTICLE 2 - STATUT ET EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS ET DESIGNES

1. PRISE EN CHARGE DU MANDAT

- 1.1. Information des parties
- 1.2. Aménagement du poste de travail
- 1.3 Formation relative à l'entreprise

2. EXERCICE DU MANDAT

- 2.1. Evolution professionnelle et salariale
 - 2.1.1. Garantie de traitement équitable
 - 2.1.2. Suivi annuel

3. CESSATION DU MANDAT

- 3.1. Entretien avec la hiérarchie

ARTICLE 3 - DETACHEMENT POUR ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES

ARTICLE 4 - INTERPRETATION ET DUREE DE L'ACCORD

ARTICLE 5 - PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

PRÉAMBULE

Le présent accord traduit la volonté commune des Organisations Syndicales telles que définies à l'article 1 du présent Accord et de la Direction de promouvoir par voie de négociation le développement du dialogue social et de la concertation dans l'entreprise, au-delà des dispositions légales et conventionnelles.

Ainsi, cet accord d'entreprise réaffirme le rôle nécessaire et important des syndicats et de l'ensemble des Instances Représentatives du Personnel.

Les parties signataires ont une volonté commune de développer le rôle et l'action de ces instances en leur attribuant des moyens complémentaires à ceux prévus par la législation.

Cet accord a pour objectif de :

- Veiller au traitement équitable des représentants du personnel et syndicaux en termes :
 - de poste de travail occupé,
 - d'évolution professionnelle/ de carrière et salariale
- Préciser les améliorations des dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'exercice de la mission de représentant du personnel et des représentants syndicaux, Faciliter l'exercice de la fonction des représentants du personnel et des syndicats, notamment en leur ouvrant de nouvelles voies de communication et d'information,
- Contribuer au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel

Cet Accord d'Entreprise est conçu par les parties comme étant complémentaire à d'éventuels accords d'Etablissement et notamment à l'Accord de groupe en cours de préparation.

Le présent Accord s'applique aux représentants du personnel élus ou désignés.

ARTICLE 1 - MODALITES COMPLEMENTAIRES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE LA SOCIETE ACCENTURE

1. ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Le présent Accord concerne les organisations syndicales représentatives sur le plan national qui pourront constituer, des sections syndicales, dans chaque établissement, conformément aux articles L.412-6 et suivants du Code du Travail.

2. REPRÉSENTATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

2.1. Nombre de représentants syndicaux

- Au Comité d'Etablissement, chaque organisation syndicale pourra désigner 1 représentant syndical titulaire comme le prévoit la législation. Afin d'assurer une présence régulière des organisations syndicales au sein des Comités d'Etablissement, la société leur permet de désigner 1 représentant syndical suppléant parmi les représentants ou délégués syndicaux dûment mandatés. De plus, les heures de délégations du titulaire pourront être cédées au suppléant.
- Au Comité Central d'Entreprise, chaque organisation syndicale pourra désigner 1 représentant syndical titulaire. Afin d'assurer une présence régulière des organisations syndicales au sein du CCE, la société leur permet de désigner 1 représentant syndical suppléant. De plus, les heures de délégations du titulaire pourront être cédées au suppléant.
- Au CHSCT, 1 représentant par organisation syndicale sera désigné. La Société s'engage à assimiler le statut de RS au CHSCT à celui de RS en CE notamment en terme de protection de l'emploi, rémunération et évolution de carrière.

2.2 Nombre de délégués syndicaux

2.2.1. Délégués syndicaux d'établissement

Le nombre de délégués syndicaux est défini, en application de l'article L.412-11 et suivants, et R.412-2, en fonction de l'effectif de l'établissement.

Ainsi, compte tenu des effectifs à la date de signature du présent accord,

- l'établissement de Paris / Lyon : 3 délégués syndicaux par organisation syndicale,
- l'établissement de Sophia : 1 délégué syndical par organisation syndicale

2.2.2. Délégués syndicaux centraux

Un Délégué Syndical Central sera désigné par chaque organisation syndicale.

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

2.3. Désignation des représentants des organisations syndicales

La désignation des représentants des organisations syndicales est portée à la connaissance de la Direction par l'organisation syndicale par :

- envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception,

- ou par lettre manuscrite remise au représentant de la Direction,

La désignation des mandatés syndicaux devra être adressée au Président d'Accenture.

2.4. Remplacement

Tout remplacement temporaire des représentants des organisations syndicales devra être signalé, par les Délégués titulaires, à la Direction Accenture en précisant l'identité des personnes concernées, leur établissement d'appartenance et les dates de début et de fin de remplacement.

3. MOYENS ET RESSOURCES DANS L'EXERCICE DES MANDATS

3.1. Moyens à disposition des représentants des organisations syndicales

3.1.1. Moyens d'expression

3.1.1.1. Affichage

Les Organisations syndicales pourront librement apposer des affiches ou communications syndicales sur les panneaux d'information réservés à cet effet. Le contenu de ces documents sera librement déterminé par l'organisation syndicale, dans le respect des règles légales en la matière.

Un exemplaire des documents affichés, comportant obligatoirement la mention de l'organisation syndicale, sera simultanément communiqué à la Direction des Affaires Sociales Accenture ou son représentant, sous forme papier ou électronique, en application de l'article L.412-8 du code du Travail.

Pour l'ensemble des établissements Accenture, des panneaux seront mis à disposition des organisations syndicales après concertation avec le Chef d'Etablissement.

Pour les sites clients dans lesquels Accenture dispose de locaux dédiés et fermés, des présentoirs seront fournis afin que les organisations syndicales puissent y insérer leurs informations syndicales. Cette liste sera vérifiée et mise à jour par la Direction.

3.1.1.2. Diffusion de la presse syndicale et tracts syndicaux

La législation prévoit que la presse syndicale et les tracts syndicaux peuvent être diffusés librement dans l'enceinte des établissements, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les heures d'entrée et de sortie du travail sont les heures habituelles de début et de fin de travail, quel que soit l'horaire pratiqué, ainsi que les heures d'ouverture des restaurants d'entreprise. Les parties conviennent que les tracts pourront être distribués soit dans l'enceinte des établissements, soit à l'entrée ou la sortie du restaurant d'entreprise sur le site d'Accenture Axe et Sophia Antipolis.

De plus, sur le site d'Accenture Axe, des présentoirs permettant une distinction nette des documents de chaque syndicat tel que défini à l'article 1 du présent Accord seront disposés au niveau des espaces « repos » afin que les organisations syndicales puissent y insérer des informations à caractère syndical.

Par ailleurs, les organisations syndicales s'efforceront de ne pas distribuer de tracts lors des visites clients.

Les organisations syndicales pourront également disposer des présentoirs à proximité de leurs locaux syndicaux afin d'y apposer leur presse et leurs tracts syndicaux.

Les organisations syndicales peuvent adresser une fois par trimestre des informations syndicales telles que définies à l'article 1 du présent Accord via le courrier interne. Cette communication sera adressée préalablement à toute diffusion à la Direction des affaires sociales.

Cette communication concerne les salariés qui travaillent sur des sites clients. La société Accenture autorise que l'ensemble du personnel, quelle que soit sa workforce reçoive les informations syndicales.

Les frais de tirage et d'envoi sont à la charge de la société Accenture.

Ces communications pourront être imprimées deux fois en couleur.

3.1.2. Moyens matériels

3.1.2.1. Nombre de locaux syndicaux

Le nombre de locaux sera déterminé conformément aux dispositions de l'article L.412-9 du Code du Travail, et pourra être majoré par accord entre les organisations syndicales et la Direction Accenture.

Pour l'Etablissement de Paris/Lyon, la Direction met à disposition de chaque Organisation Syndicale un local syndical équipé de moyens informatiques indiqués ci après.

Pour l'Etablissement de Sophia, un local commun est mis à disposition des organisations syndicales. En fonction de la disponibilité de surfaces et à la demande des organisations syndicales présentes sur l'établissement, la Direction étudiera la possibilité de dédier un local par organisation syndicale.

Pour l'ensemble des établissements, la société étudiera la possibilité d'attribuer des locaux plus grands s'il existe des locaux disponibles non occupés.

3.1.2.2. Equipement des locaux syndicaux

Les locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales seront dotés au minimum :

- d'une armoire fermant à clé,
- de classeurs et de 3 téléphones qui nécessitent une assignation,
- de tables et de sièges
- d'un tableau blanc
- d'une ligne téléphonique indépendante
- d'un fax,
- d'un ordinateur configuré comme un poste standard d'un salarié sédentaire d'Accenture travaillant sur le site et d'un accès Internet indépendant,
- au moins deux prises réseaux pour l'établissement de Sophia et au moins 6 pour l'établissement de Paris
- d'une imprimante monochrome

Comme pour l'ensemble du matériel attribué aux salariés, la maintenance sera assurée par Accenture.

3.1.3. Salles de réunion

Toute demande d'une salle de réunion, conformément à l'article L.412-10 du Code du Travail, doit être faite auprès des services de réservation d'Accenture.

Les organisations syndicales pourront organiser des réunions d'information à caractère syndical dans lesquelles pourront se rendre les salariés de la société Accenture.

Par conséquent, elles pourront réserver les emplacements nécessaires à la tenue de ces réunions en utilisant le processus interne à chaque établissement.

3.1.4. Matériel

3.1.4.1. Photocopieurs

Les photocopieurs de la société Accenture peuvent être utilisés pour les tirages en faible quantité (courriers, communications courantes en monochrome, affichages en monochrome) à l'exclusion des tirages en nombre (tracts, professions de foi, enquêtes, etc.)

Par ailleurs, la société permet l'utilisation du service Reprographie afin d'effectuer 5 tirages de tracts par année civile.

3.1.4.2. Fournitures de bureau

Comme pour l'ensemble des salariés d'Accenture, des fournitures courantes (crayons, marqueurs, papier, etc.) seront disponibles, à concurrence d'une consommation raisonnable.

Il est rappelé que le papier et les enveloppes à en-tête de la société Accenture ne peuvent être en aucun cas utilisés pour l'envoi de courrier syndical.

3.1.4.3. Outils bureautiques

Les représentants du personnel dont l'activité professionnelle combinée à l'exercice de leur(s) mandat(s) induit de nombreux déplacements pourront envisager avec leur management et le support de la Direction l'octroi d'un poste de travail portable connectable au réseau Accenture d'un modèle conforme au standard utilisé par les collaborateurs.

Les représentants du personnel pourront utiliser les outils bureautiques professionnels à la fois pour leur activité professionnelle et syndicale.

3.1.5. Communication

3.1.5.1 Organisations syndicales et journées d'accueil

Les parties conviennent que la Direction fournira une information présentant les organisations syndicales lors de la journée d'accueil. Le contenu de cette plaquette sera défini avec les Organisations syndicales telles que définies à l'article 1 du présent Accord.

3.1.5.2 Les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet par les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Les technologies nouvelles contribuant à la fluidité et à l'accélération de la diffusion de l'information, la Direction des Affaires Sociales et les organisations syndicales telles que définies à l'article 1 du présent Accord sont convenues de la nécessité d'ouvrir une nouvelle étape de modernisation du dialogue social.

Il est apparu naturel de favoriser l'accès des salariés d'Accenture aux informations émanant des instances représentatives du personnel.

C'est dans ce contexte que les parties conviennent des conditions de mise en place des panneaux d'affichage intranet par les organisations syndicales dans le respect des règles d'utilisation, de contrôle et de maintenance des systèmes d'information et de communications définis au sein de la société Accenture.

Ainsi, par dérogation à la règle selon laquelle les moyens de communication mis à la disposition du personnel sont réservés à un usage exclusivement professionnel, les présentes dispositions ont pour objet la mise en place, le fonctionnement, les conditions d'utilisation par les organisations syndicales d'un panneau d'affichage électronique accessible sur le réseau intranet de la société Accenture.

Cet affichage électronique permet à tout collaborateur disposant du droit d'accès, de prendre connaissance des informations diffusées sous la responsabilité des organisations syndicales.

Il ne s'agit pas d'un « forum » destiné au dialogue en ligne mais d'une modalité nouvelle de diffusion de l'information émanant des organisations syndicales, parties au présent accord.

Les principes :

- Accenture reconnaît à chacun des salariés le droit d'avoir librement accès, en toute confidentialité et à tout instant, à l'information syndicale de son choix.
- A cet effet, chacune des organisations syndicales au niveau de l'entreprise dispose de panneaux d'affichage électronique sur l'intranet Accenture sous réserve de se conformer aux dispositions ci-dessous.

Position du site :

Les panneaux d'affichage des différentes organisations syndicales apparaissent :

- par ordre alphabétique dans la liste des rubriques sur le portail intranet d'Accenture Portal
- You at Accenture/ Relations sociales.

Puis dans la rubrique 'Relations Sociales', les sous sections seront :

- les procès verbaux des CE et CCE ;
- les comptes-rendus des réunions des délégués du personnel et du CHSCT ;
- la liste des représentants syndicaux et institutions représentatives du personnel ;
- le Règlement Intérieur ;
- les accords d'entreprise en vigueur ;

- un accès au lien Internet des différentes organisations syndicales telles que mentionnées à l'article 1 du présent Accord.

Contenu du site :

Le contenu des pages intranet du site est librement déterminé par l'organisation syndicale, dans la limite de la capacité fixée raisonnable et sous réserve qu'il revête un caractère exclusivement syndical.

Il ne peut servir à des forums de discussion, ni être utilisé pour des messages individuels adressés aux salariés sur leur poste de travail.

Condition d'utilisation - Accès au site :

Les collaborateurs d'Accenture disposent d'une connexion individuelle de consultation de l'intranet syndical.

Afin de permettre la fluidité de l'information et la communication, les salariés d'Accenture consultant les pages d'affichage intranet de chacune des organisations syndicales, disposent de la faculté de laisser un message dans la « Boîte aux lettres » réservée à chacune de celles-ci.

Pour plus de facilité, un lien avec la boîte de messagerie e-mail des organisations syndicales concernées est mis en place.

Ces « Boîtes aux lettres » permettent exclusivement la réception des courriers électroniques des salariés de l'entreprise. La réponse ne pourra être qu'individuelle, à l'adresse laissée par le salarié, y compris professionnelle.

Par ailleurs, les conditions de connexion à ces rubriques ne font pas l'objet de restrictions particulières, l'ordinateur personnel professionnel permettant cet accès grâce au navigateur intranet placé sur les postes comportant un lien vers le site.

Contenu des informations diffusées sur le site :

Il est rappelé que le contenu des informations accessibles sur l'intranet et placées par les organisations syndicales doit être conforme à leurs attributions respectives telles que définies par la loi dans le cadre de l'affichage actuel.

Les informations confidentielles communiquées par la Direction et mentionnées comme telles, au cours des différentes réunions (Comité d'Entreprise, CHS CT notamment) ne devront en aucun cas être diffusées sur ce site.

Accenture s'engage à bien délimiter la nature des informations qui seraient qualifiées de confidentielles.

Sous la responsabilité de chacune des organisations syndicales, le délégué syndical central sera désigné en qualité de « responsable de l'intranet syndical » et aura pour responsabilités :

- de se mettre en relations avec l'informaticien responsable de l'implémentation du site
- d'informer simultanément la Direction des Affaires Sociales de tout ajout ou modification d'information accessible à tous.

Obligations à l'égard de la Direction :

Responsables de la ligne éditoriale, les organisations syndicales souscrivent néanmoins deux obligations à l'égard de la Direction :

- d'une part, elles s'engagent à respecter les règles générales de bonne conduite prévues dans le présent accord et notamment à ne pas diffuser les informations qui leur seront communiquées dans le cadre de leur mandat et que la Direction aura expressément qualifiées de « confidentielles » ;
- d'autre part, elles s'engagent, conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du Code du travail, à ce que chaque communication syndicale soit transmise par messagerie électronique e-mail, à l'identique au Directeur des Ressources Humaines et/ou au Directeur des Affaires Sociales, dans un délai court suivant la publication sur le site d'affichage intranet.

A chaque fois que cela le nécessitera, notamment sur des données économiques notamment vis à vis de la concurrence, la Direction mentionnera les informations à caractère confidentiel qui ne pourront pas être reprises sur les tracts syndicaux et dans le site des organisations syndicales.

Règles générales de bonne conduite :

Les communications syndicales affichées sur les pages intranet d'Accenture doivent respecter les dispositions relatives à la presse (Loi du 29 juillet 1881), et ne doivent contenir aucune injure et diffamation.

Par ailleurs, il est rappelé que les organisations syndicales seront responsables du respect des lois et des règlements en vigueur susceptibles de s'appliquer au contenu diffusé et notamment au respect des droits de la propriété intellectuelle, la Direction déclinant expressément toute responsabilité à cet égard.

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

Sa mise en œuvre suppose un respect scrupuleux des normes techniques du réseau. Ainsi, ne sont, notamment, pas autorisées les pratiques suivantes :

- le téléchargement de vidéo, d'images animées, de bande son ;
- la visualisation de vidéo par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement ;
- la diffusion de tracts par la messagerie ;
- les forums et causeries interactives (« chats »)
- les moteurs de recherche ou programmes informatiques associés aux messages ;

h

B

EP

X

- le spam (diffusion d'un document en grand nombre)
- les liens hypertextes vers des sites Internet autres que ceux de l'organisation syndicale ou du monde économique et social.

Le non respect des normes techniques réseaux ci-dessus énumérées pourra entraîner la fermeture provisoire de la page intranet après information de la Commission de Suivi instaurée par le présent accord.

Responsabilité du contenu :

Les communications syndicales affichées sur le panneau d'affichage électronique respecteront les textes légaux en vigueur.

Les communications seront sous l'entière responsabilité des organisations syndicales.

Financement du site :

L'affichage électronique sera techniquement développé et mis en place par les services informatiques d'Accenture dont les frais seront pris en charge par la Direction.

La mise à jour est assurée par chacune des organisations syndicales.

Accenture désignera un informaticien chargé des relations techniques avec « les responsables de l'intranet syndical » et un correspondant unique de la Direction des Affaires Sociales pour assurer les relations et éventuellement les arbitrages avec les organisations syndicales.

Engagement des organisations syndicales :

Les organisations syndicales s'engagent par leur signature à respecter et à faire respecter les présentes règles liées à l'utilisation de l'intranet d'Accenture.

Engagement d'Accenture :

Accenture s'engage à ce qu'aucune exploitation ne puisse être opérée à des fins autres que celles liées au bon fonctionnement et à la sécurité des applications des informations dont les administrateurs réseaux et systèmes peuvent avoir connaissance dans l'exercice de leur fonction.

Accenture, comme pour l'ensemble des outils informatiques mis à la disposition des salariés, mettra en œuvre les moyens qui permettraient de résoudre des problèmes techniques et dans un délai d'intervention raisonnable. En cas d'incident (sauf cas de force majeure), le contenu sauvegardé du site sera restauré dans les plus brefs délais.

De plus, Accenture s'assurera, comme l'ensemble des données informatiques stockées, des sauvegardes desdites données.

Commission de suivi :

Une commission de suivi composée de tous les signataires du présent accord (2 représentants par organisation syndicale), des membres de la DRH ou de la Direction des Affaires Sociales sera chargée de vérifier que le fonctionnement des panneaux d'affichage intranet correspond aux

h

B EP J

principes ayant présidé à leur mise en place et tranchera les éventuelles difficultés qui surviendraient.

Exceptionnellement, la Commission de suivi pourra être réunie d'urgence dans les cas notamment où une des organisations syndicales diffuserait des informations dont le caractère « confidentiel » serait discuté, sur demande de l'une des organisations syndicales ou de la direction.

3.1.5.3. Utilisation du téléphone

Les postes téléphoniques mis à la disposition des sections syndicales dans les locaux syndicaux seront utilisés gratuitement (abonnement, coût des communications). Les communications extérieures devront être contenues dans les limites raisonnables.

La direction alloue un montant forfaitaire de 1000 euros par an et par organisation syndicale afin que ces dernières, et plus particulièrement les délégués syndicaux d'établissement et centraux, s'équipent de téléphones portables nécessaires à leurs activités syndicales.

3.1.5.4. Courrier

Les services du courrier interne pourront être utilisés pour l'acheminement de communications syndicales à la Direction, entre titulaires d'un mandat syndical ou électif à l'intérieur d'un même établissement, ou entre le délégué syndical central et les représentants de son organisation.

Les délégués syndicaux centraux pourront utiliser les services du courrier extérieur, à la charge d'Accenture, pour des envois isolés destinés à leur organisation syndicale dans un autre établissement ne faisant pas partie du réseau de distribution interne, dans le respect des procédures Accenture et en faisant figurer le sigle de l'organisation syndicale sur l'enveloppe.

Tout envoi de masse ne pourra résulter que d'un accord documenté avec la Direction et sera facturé à prix coûtant au demandeur.

Par ailleurs, une boîte aux lettres par organisation syndicale sera ouverte auprès du Service Courrier afin que l'ensemble du courrier qui leur est adressé soit correctement acheminé et respecte la confidentialité en la matière.

3.2. Déplacements

3.2.1. Définition

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

Ils doivent informer en temps utile leur manager de leur absence de leur poste de travail, en précisant la durée prévisible de celle-ci, et remplir a posteriori les relevés mensuels de temps (Time Report) comme pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

3.2.2. Remboursement des frais de déplacement

3.2.2.1. Réunions avec la Direction

Accenture prend en charge les frais occasionnés par les déplacements engagés par les représentants du personnel ou d'un syndicat qu'elle convoque à des réunions ou qui y sont invités conformément à la législation.

3.2.2.2. Réunions préparatoires

Les frais de déplacements seront remboursés par Accenture :

- à chaque réunion préparatoire précédant une réunion plénière ou extraordinaire du Comité Centrale d'Entreprise,
- à chaque réunion préparatoire précédant une réunion plénière ou extraordinaire du Comité d'Etablissement lorsque ce dernier comporte des lieux géographiquement dispersés,
- à chaque réunion préparatoire aux négociations avec les Délégués Syndicaux Centraux ou d'Etablissement.

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

3.2.2.3. Déplacements des délégués syndicaux centraux

Chaque organisation syndicale dispose, sous la responsabilité du délégué syndical central, d'un crédit de 24 voyages annuels, couvrant ses frais de déplacement pour pouvoir se rendre dans les différents sites d'Accenture. Ce nombre de voyage pourra être majoré, après accord de la direction lorsque que des circonstances particulières le nécessiteraient et si le Délégué Syndical Central est administrativement rattaché à un établissement de province.

De plus, en cas de création de nouveaux sites Accenture, la Direction et les Organisations Syndicales s'engagent à ouvrir des discussions sur la fréquence des déplacements.

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

3.2.3. Temps de déplacement

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

Lorsque les réunions sont à l'initiative de l'employeur, le temps de trajet des déplacements n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Si ces déplacements sont à l'initiative des représentants du personnel, les temps de trajets des déplacements sont imputables sur le contingent du crédit d'heures.

3.3. Temps de délégation

3.3.1. Crédit d'heures

3.3.1.1. Principe

Le crédit d'heures mensuel rémunéré peut être dépassé lors de circonstances exceptionnelles. Le contingent d'heures alloué pour chaque mandat constitue un plafond; le débit ou crédit éventuels ne peut être reporté d'un mois sur l'autre.

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

Toutefois, la Direction autorise la mutualisation des heures dérogatoires par organisation syndicale mais au sein du même type de mandat (CE, DP, CHS CT, Délégation ...)

Le temps consacré à l'exercice du mandat se répartit en crédit d'heures de délégation, et en temps passé à certaines réunions en présence et sur l'initiative de la Direction ou de son représentant, rémunéré comme temps de travail mais ne s'imputant pas sur le crédit d'heures.

3.3.1.2. Rémunération

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

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

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

3.3.1.3. Crédits d'heures

3.3.1.3.1. Crédit d'heures mensuel individuel

	Nombre d'heures accordé par la loi	Nombre d'heures ajouté par l'Accord	Nombre d'heures total
Délégué Syndical Etablissement	20	20	40
Délégué Syndical Central	20	60	80
Représentant Syndical CE	20	5	25
Représentant Syndical CCE	20	0	20
Représentant Syndical CHSCT	0	20/10	20/10
Délégué du Personnel	15	0	15
Titulaire CE	20	12	32
Titulaire CCE	0	20	20
Secrétaire CE	20	40	60
Secrétaire CCE	0	30	30
Secrétaire CHSCT	0	20	20
Trésorier CE	20	20	40
Responsable permanente	0	20	20
Membres CHSCT Sophia	20	0	20
Membres CHSCT Paris	10	0	10

Il est rappelé qu'un représentant syndical de chaque organisation syndicale telle que définie à l'article 1 du présent Accord peut assister aux réunions des Délégués du Personnel.

3.3.1.3.2. Crédit d'heures annuel

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

3.3.2. Relevé des temps de délégation

3.3.2.1. Principe

- Le relevé des temps de délégation se fera à travers l'outil de gestion du temps de travail, Time Report.

Les relevés de temps de délégation doivent être soumis chaque mois dans un délai raisonnable (15 jours) au manager qui atteste par sa signature de la véracité des informations portées, et transmis à

la Direction pour validation et paiement d'éventuels éléments de rémunération non couverts par l'application de gestion du temps de travail.

3.3.2.2. Information du manager

Afin de gérer au mieux les activités de son service, le manager est informé par l'intéressé du calendrier prévisionnel de ses activités de représentant syndical et du personnel. A cet égard, la nature du mandat exercé n'est pas une information obligatoire. Cette information permet au manager d'organiser les activités de son service et d'assumer ces responsabilités opérationnelles et humaines envers le personnel sous ses ordres.

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

4. CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

4.1. Modalité de fonctionnement

Chaque salarié peut bénéficier d'un droit à un congé de 12 jours travaillés par an consacré à la formation économique, sociale et syndicale.

La durée du congé est portée à 18 jours travaillés par an pour les animateurs de stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Les organisations syndicales détermineront par l'intermédiaire du délégué syndical central les bénéficiaires de ces congés.

Ce congé peut être fractionné en 6 fois maximum, à condition que la durée de chaque congé ne soit pas inférieure à une journée.

Pour les animateurs de stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ce fractionnement maximum est de 9 fois, avec une durée minimale également de une journée.

4.2. Nombre maximum de jours de congés

Le nombre maximum de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile, au titre des formations prévues par les articles L-236-10 (membres du CHSCT), L.434-10 (membres du comité d'établissement), L.225-3 (formation des cadres et animateurs pour la jeunesse), L.451-1 (congé de formation économique, sociale et syndicale) est fonction de l'effectif de l'établissement.

Dans les établissements de plus de 49 salariés, le total des jours de congés pris par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales ne peut excéder 50 % de l'ensemble des jours pris au titre de ce congé formation économique, sociale et syndicale.

Si le pourcentage de salariés simultanément en formation atteint 2 % de l'effectif, les demandes complémentaires pour ce congé peuvent être reportées.

4.3. Prise en charge des frais de salaire et de stages

Ce congé donne lieu à une rémunération par l'employeur à hauteur de 0,08 pour mille du montant de la masse salariale pendant l'année en cours.

En outre, ces dispositions peuvent être améliorées par le comité central d'entreprise et / ou les comités d'établissements.

5. PARTICIPATION FINANCIERE DE LA SOCIETE ACCENTURE

La société Accenture contribuera au développement des moyens notamment matériels des organisations syndicales telles que définies à l'article 1^{er} du présent Accord.

La société Accenture contribuera au développement des moyens notamment matériels des organisations syndicales représentatives au sein de la société.

Ainsi, à compter des prochaines élections, toute organisation syndicale représentative, qui dépassera le seuil de 10% des votants au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel (CE, titulaires, tous collèges confondus) recevra une dotation forfaitaire de 10 000 Euros par année avec une majoration de 50% les années d'élections des représentants du personnel.

ARTICLE 2 - STATUT ET EVOLUTION DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS ET DESIGNES

Cette partie de l'accord d'entreprise rappelle que les représentants du personnel ne peuvent pas faire l'objet d'une quelconque discrimination et qu'ils doivent avoir une égalité de traitement (rémunération et évolution professionnelle) identique à celle de l'ensemble du personnel de la société.

1. PRISE EN CHARGE DU MANDAT

1.1. Information des parties

Après chaque élection ou désignation, la Direction d'Accenture doit organiser une information à l'attention des managers dont des nouveaux élus appartiennent à son équipe

Cette information portera sur les droits, responsabilités et obligations liés à l'exercice d'un ou plusieurs mandats par un salarié dans l'entreprise.

1.2. Aménagement du poste de travail

Dès qu'un salarié devient détenteur d'un mandat représentatif ou électif, une évaluation de son temps de disponibilité à son poste de travail doit être faite par son ou ses managers, afin de lui permettre d'exercer librement les activités liées à son mandat.

Son poste de travail sera alors aménagé en fonction de cette évaluation, et pourra conduire éventuellement à un changement de poste, en accord avec l'intéressé.

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

A posteriori, cette évaluation devra être comparée aux temps réellement déclarés sur les relevés de temps de délégation.

Il sera procédé au niveau de l'établissement à une consolidation annuelle de ces évaluations pour apporter une solution au problème de la répartition de la charge de travail dans chaque entité.

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

Dans l'utilisation des temps alloués pour l'exercice de leurs mandats, les représentants du personnel et des syndicats s'efforceront de prendre en compte les nécessités et les caractéristiques de leur fonction.

En cas de difficultés rencontrées dans ces aménagements, le salarié concerné pourra rencontrer la Direction des Ressources humaines.

1.3 Formation relative à l'entreprise

Afin de sensibiliser les représentants du personnel au contexte économique, concurrentiel commercial et financier de l'entreprise, les élus des instances CE, DP et CHSCT (élus titulaires et suppléants) ainsi que les RS pourront bénéficier d'une journée de formation organisée par la Direction par mandat.

Cette formation est indépendante des formations assurées dans le cadre des congés CEFSS et des congés formation des membres des CE et des CHSCT.

2. EXERCICE DU MANDAT

2.1. Evolution professionnelle et salariale

2.1.1. Garantie de traitement équitable

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

De même, un représentant du personnel doit avoir accès aux actions de formation prévues au plan de formation nécessaires au renforcement de ses compétences actuelles et à l'acquisition de nouvelles.

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

Accenture étant soucieux de tenir compte au mieux de l'exercice du mandat syndical et de la représentation du personnel dans le cadre du programme annuel d'augmentation des rémunérations, le dispositif suivant sera appliqué s'il est avéré qu'au terme du processus annuel d'évaluation des performances professionnelles, appliqué selon des critères indifférenciés, l'augmentation de salaire, la prime exceptionnelle, le global Variable Pay (GVP) d'un délégué syndical et/ou d'un représentant du personnel est inférieure au taux moyen d'augmentation ou de prime retenu pour la "workforce" considérée, Accenture appliquera ce taux moyen.

Le taux moyen est le taux résultant de l'issue de la négociation annuelle obligatoire pour l'exercice et de la workforce considérés.

Dans le cas où, au terme du processus d'évaluation, le taux d'augmentation du salarié est supérieur au taux moyen, son taux individuel sera alors appliqué.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DONT LE VOLUME DU TEMPS PASSE POUR L'EXERCICE DE LEUR(S) MANDAT(S) EST INFÉRIEUR À LA MOITIÉ DE LA DURÉE DU TEMPS ANNUEL DÉCLARÉ ET CONTRACTUEL

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

Ainsi, leur évaluation annuelle et les objectifs doivent être établis sur la base de leur activité professionnelle

La Direction des Affaires Sociales complètera si besoin l'augmentation de salaire ou la prime pour qu'elle atteigne à minima le taux résultant de la NAO.

Le plan de promotion sera périodiquement analysé par la Direction des Affaires Sociales et le management concerné afin de s'assurer du traitement équitable des élus.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DONT LE VOLUME DU TEMPS PASSE POUR L'EXERCICE DE LEUR(S) MANDAT(S) REPRÉSENTE LA MOITIÉ OU PLUS DE LA DURÉE DU TEMPS ANNUEL DECLARE ET CONTRACTUEL

Pour les représentants du personnel dont le temps passé pour l'exercice de leur(s) mandat(s) est au moins égal à la moitié de la durée du temps annuel déclaré et contractuel, l'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles s'effectuera dans les conditions suivantes :

Aussi, en sus de l'entretien annuel, la Direction des Affaires Sociales analysera annuellement l'évolution de salaire des personnes concernées en vue de s'assurer de la cohérence avec la politique de rémunération d'Accenture

Aussi, ces représentants du personnel seront assurés d'un pourcentage d'augmentation individuelle de salaire, qui sur la période correspondant à la durée de leur mandat sera égal à celui observé en moyenne dans leur « workforce » dans le niveau hiérarchique considéré.

Le plan de promotion sera périodiquement analysé par la Direction des Affaires Sociales et le management concerné

2.1.2. Suivi annuel

Une rencontre annuelle aura lieu entre le délégué syndical central de chaque organisation syndicale et la Direction, afin d'analyser l'application des dispositions précédentes.

3. CESSATION DU MANDAT

3.1. Entretien avec la hiérarchie

A l'issue de chaque mandat, chaque représentant du personnel et des syndicats aura un entretien avec son manager et/ ou la direction au cours duquel examinées son évolution professionnelle et la redéfinition éventuelle de nouveaux objectifs.

Pour les représentants du personnel et des syndicats qualifiés de porteurs de mandats lourds, cet entretien sera complété par une entrevue avec le responsable des ressources humaines ou son représentant, afin de déterminer les dispositions éventuelles pour leur évolution.

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

h

B REP JF

ARTICLE 3 - DETACHEMENT POUR ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES

Accenture, dans le souci de favoriser la bonne marche des instances syndicales nationales et le dialogue avec les entreprises, accepte qu'un représentant par organisation syndicale puissent bénéficier d'un mi-temps pour vaquer librement à des activités extérieures à Accenture au sein de leur instance syndicale nationale.

Les conditions d'emploi des personnes désignées seront aménagées par la Direction des Ressources Humaines pour tenir compte de ce statut particulier, mais seront exclus les frais qui pourraient résulter de cette activité extérieure (déplacement, hébergement, et autres).

h B ED of

ARTICLE 4 - INTERPRETATION ET DUREE DE L'ACCORD

En cas de difficulté d'interprétation, les délégués syndicaux centraux des organisations signataires se réuniront avec la direction à la demande d'une des parties signataires, en vue d'examiner cette difficulté et pour prendre toutes les mesures utiles dans les meilleurs délais.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions prévues par le présent accord entreront en vigueur immédiatement.

La dénonciation du présent accord produira les effets prévus à l'article L.132-8 du Code du Travail. Notamment, s'il est dénoncé par la direction ou la totalité des organisations syndicales signataires, il continuera à produire effet pendant un an, à moins qu'un autre accord ne lui soit antérieurement substitué.

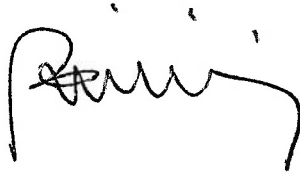
ARTICLE 5 - PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Il est convenu entre les parties que le présent accord sera remis aux représentants du personnel du CE/CCE /DP et CHSCT.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction départementale du Travail de Paris et du secrétariat greffe du Conseil de Prud'Hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 février 2005 en cinq exemplaires.

Pour la Direction Accenture SAS
Monsieur Benoît Genuini



Pour la CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Pigal

Pour la CFDT, représentée par Madame Carole Coque

Pour la CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan

