

ACCORD COLLECTIF
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DE LA
REPRESENTATION SYNDICALE DE L'UES CAPGEMINI

PREAMBULE.....	3
TITRE I - LES DELEGUES SYNDICAUX D'UES CONVENTIONNELS SUPPLEMENTAIRES ET LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX.....	4
ARTICLE 1.1 – Nombre	4
ARTICLE 1.2 – Modalités de désignation	4
ARTICLE 1.3 – Missions des délégués syndicaux d'UES et du délégué syndical central	4
ARTICLE 1.4 – Moyens des délégués syndicaux d'UES et des délégués syndicaux centraux.....	4
TITRE II - LES DELEGUES SYNDICAUX D'ETABLISSEMENT.....	5
ARTICLE 2.1 – Nombre	5
ARTICLE 2.2 – Modalités de désignation	5
ARTICLE 2.3 – Missions du délégué Syndical d'établissement et du coordinateur territorial	6
ARTICLE 2.4 – Moyens des délégués syndicaux d'établissement	6
ARTICLE 2.5 – Moyens communs aux délégués syndicaux.....	6
TITRE III - LES REPRESENTANTS DE SECTION SYNDICALE (RSS)	7
ARTICLE 3.1 – Modalités de désignation des RSS et nombre	7
ARTICLE 3.2 – Missions des RSS	7
ARTICLE 3.3 – Moyens des RSS	7
TITRE IV - LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AUX CE / CCE/ CHSCT	7
ARTICLE 4.1 – Modalités de désignation des représentants syndicaux aux comités d'établissement et nombre	7
ARTICLE 4.2 – Missions.....	8
ARTICLE 4.3 – Moyens.....	8
ARTICLE 4.4 – Modalités de désignation des représentants syndicaux au Comité Central d'Entreprise et nombre.....	8
ARTICLE 4.5 – Missions.....	8
ARTICLE 4.6 – Modalités de désignation des représentants syndicaux aux CHSCT et nombre.....	9
ARTICLE 4.7 – Missions.....	9
ARTICLE 4.8 – Moyens.....	9
TITRE V - LES MANDATS DE BRANCHE ET DETACHEMENTS DE SALAIRES AUPRES DES FEDERATIONS.....	9
TITRE VI - LE COMITE D'ETABLISSEMENT (CE).....	10
ARTICLE 6.1 - Sièges supplémentaires conventionnels.....	10



LD PL

ARTICLE 6.2 – Moyens spécifiques accordés aux secrétaires des comités d'établissement de plus de 5 000 salariés.....	11
ARTICLE 6.3 – Moyens spécifiques accordés aux commissions des comités d'établissement de plus de 5 000 salariés.....	11
ARTICLE 6.4 – Budget des activités sociales et culturelles	12
TITRE VII– DELEGUES DU PERSONNEL.....	12
ARTICLE 7.1 – Missions.....	12
ARTICLE 7.2 – Formation	12
ARTICLE 7.3 – Moyens.....	12
TITRE VIII – COMITE HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	13
ARTICLE 8.1 – Missions.....	13
ARTICLE 8.2 – Réunions de CHSCT inter sites	13
ARTICLE 8.3 – Formation	13
ARTICLE 8.4 – Moyens.....	14
TITRE IX – COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE.....	14
ARTICLE 9.1 – Missions.....	14
ARTICLE 9.2 – Moyens.....	14
TITRE X – DISPOSITIONS FINALES	14
ARTICLE 10.1 – Commission de suivi.....	14
ARTICLE 10.2 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord.....	15
ARTICLE 10.3 – Champ d'application de l'accord	15
ARTICLE 10.4 – Révision de l'accord	15
ARTICLE 10.5 – Adhésion.....	15
ARTICLE 10.6 – Dénonciation de l'accord.....	15
ARTICLE 10.7 – Dépôt et publicité	16

SY
A PL
LD

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le prolongement de l'accord cadre du 15 avril 2011 et a notamment pour objectifs de renforcer le dialogue social, concilier efficacité et proximité, et tenir compte des apports de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Il se substitue aux accords conclus le 21 juin 2005 relatifs à la représentation syndicale d'une part, et aux moyens des délégués syndicaux, d'autre part.

Des mesures spécifiques ont été également arrêtées afin d'accompagner la mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel, au sein de Sogeti France et de Capgemini Technology Services, ainsi que pour faciliter l'exercice du mandat des élus au sein des établissements de l'Unité Economique et Sociale (UES) de Capgemini, caractérisés par un effectif important supérieur à 5 000 salariés.

Cet accord institue également des dispositions conventionnelles particulières pour la représentation syndicale et notamment des coordinateurs territoriaux. Ceux-ci seront les interlocuteurs privilégiés de la direction pour des sites géographiques couvrant plusieurs entités de l'UES.

Organisation de la représentation syndicale :

Conformément à la loi, l'organisation de la représentation syndicale dans l'entreprise peut se décliner de deux façons.

Ainsi, chaque organisation syndicale représentative, peut désigner au choix :

soit :

- des délégués syndicaux au niveau des établissements, en fonction de l'effectif de chaque établissement selon les articles L. 2143-3 et R. 2143-2 du Code du travail ;
- et 1 délégué syndical central d'entreprise (article L. 2143-5 du Code du travail).

soit :

- 5 délégués syndicaux d'UES compte tenu de l'effectif.

La volonté partagée de privilégier la négociation au niveau de l'UES, a conduit les parties à offrir la possibilité de désigner des délégués syndicaux conventionnels supplémentaires tant au niveau de l'UES qu'au niveau des établissements selon les dispositions décrites ci-après.

SY
K. PL
LO

TITRE I - LES DELEGUES SYNDICAUX D'UES CONVENTIONNELS SUPPLEMENTAIRES ET LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

ARTICLE 1.1 – Nombre

Conformément à l'article L.2143-5 du Code du travail, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES peuvent désigner 1 délégué syndical central d'UES.

Les parties conviennent toutefois de la faculté de désigner un nombre de délégués syndicaux d'UES supplémentaires fixé à 6.

ARTICLE 1.2 – Modalités de désignation

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES désigne des délégués syndicaux pour l'Unité Economique et Sociale de Capgemini.

Ces délégués syndicaux d'UES sont mandatés par la fédération professionnelle, ou par le syndicat national relevant de la fédération professionnelle compétente pour les activités de l'Unité Economique et Sociale.

Les délégués syndicaux d'UES supplémentaires devront être choisis parmi soit:

- les délégués syndicaux d'établissement ;
- les candidats, titulaires ou suppléants, ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés sur leur nom au 1^{er} tour des élections professionnelles CE ou DP.

La désignation doit être établie par courrier recommandé avec accusé de réception et adressée à la direction des Affaires Sociales de l'UES ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines de l'établissement d'appartenance.

ARTICLE 1.3 – Missions des délégués syndicaux d'UES et du délégué syndical central

Les délégués syndicaux d'UES et le délégué syndical central sont :

- les seuls interlocuteurs habilités à signer tout accord collectif au sein de l'Unité Economique et Sociale ;
- destinataires de toutes les convocations aux négociations.

La composition de la délégation, déterminée par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES et définissant un interlocuteur privilégié, comprend nécessairement un délégué syndical d'UES ou délégué syndical central et peut comprendre un ou plusieurs salariés de l'entreprise.

ARTICLE 1.4 – Moyens des délégués syndicaux d'UES et des délégués syndicaux centraux

- *CREDIT D'HEURES*

Les délégués syndicaux disposent d'un des crédits d'heures suivants :

- délégué syndical d'UES choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement : 40 heures par mois ;

SY
PL

- délégué syndical d'UES non choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement : 50 heures par mois ;
- délégué syndical central : 80 heures par mois.

Les parties s'accordent à ne pas considérer les temps de trajet nécessaires à la mission du délégué syndical comme partie intégrante du crédit d'heures.

- *REUNION PREPARATOIRE*

En vue de préparer les réunions de négociations, chaque délégation syndicale, composée de 4 membres, dispose d'un crédit d'heures de 20 heures par réunion.

- *FRAIS DE DEPLACEMENTS*

Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement, en lien avec l'exercice du mandat de délégué syndical d'UES ou de délégué syndical central, sont remboursés conformément aux règles en vigueur au sein de l'UES.

TITRE II - LES DELEGUES SYNDICAUX D'ETABLISSEMENT

ARTICLE 2.1 – Nombre

Le nombre de délégués syndicaux d'établissement est fixé selon les seuils d'effectif définis à l'article R. 2143-2 du Code du travail :

- De 50 à 999 : 1 délégué
- De 1 000 à 1 999 : 2 délégués
- De 2 000 à 3 999 : 3 délégués
- De 4 000 à 9 999 : 4 délégués
- Au-delà de 9 999 : 5 délégués

Les parties conviennent toutefois de la faculté de désigner un nombre de délégués syndicaux d'établissement supplémentaires en fonction de l'effectif :

- de 1 000 à 1 999 salariés : 1 délégué syndical supplémentaire par organisation syndicale
- de 2 000 à 3 999 salariés : 2 délégués syndicaux supplémentaires par organisation syndicale
- au-delà de 4 000 salariés : 4 délégués syndicaux supplémentaires par organisation syndicale

ARTICLE 2.2 – Modalités de désignation

Chaque organisation syndicale représentative, désigne ses délégués syndicaux d'établissement conformément à l'article L. 2143-3 du Code du travail.

L'établissement correspond au périmètre de chacun des comités d'établissement.

La désignation doit être établie par courrier recommandé avec accusé de réception et adressée à la Direction des Ressources Humaines de l'établissement ainsi qu'à la direction des Affaires Sociales de l'UES.

57
LD
LPL

ARTICLE 2.3 – Missions du délégué Syndical d'établissement et du coordinateur territorial

Le délégué syndical d'établissement a notamment pour mission d'assurer la représentation de son organisation auprès de la Direction de l'établissement.

Au sein des sites décrits en annexe, constitués d'un périmètre couvrant plusieurs entités juridiques de l'UES, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES pourra désigner un coordinateur qui aura vocation à couvrir ce périmètre constitué de plusieurs entités juridiques.

Ce « *coordinateur territorial* » sera obligatoirement choisi parmi les délégués syndicaux d'établissement ou d'UES, appartenant à l'une des entités juridiques présentes sur ce périmètre. Il est l'interlocuteur privilégié de la direction, notamment pour les sujets qui sont communs à un site géographique.

ARTICLE 2.4 – Moyens des délégués syndicaux d'établissement

- *CREDIT D'HEURES*

Chaque délégué syndical d'établissement dispose d'un crédit d'heures de 40 heures par mois. Le délégué syndical, « *coordinateur territorial* », disposera d'un crédit d'heures supplémentaire de 10 heures par mois.

Les parties s'accordent à ne pas considérer les temps de trajet nécessaires à la mission du délégué syndical d'établissement, tout comme du « *coordinateur territorial* », comme partie intégrante du crédit d'heures.

- *FRAIS DE DEPLACEMENTS*

Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement en lien avec l'exercice du mandat de délégué syndical d'établissement dans le périmètre de ce dernier, tout comme ceux du coordinateur territorial sont remboursés conformément aux règles en vigueur au sein de l'UES.

ARTICLE 2.5 – Moyens communs aux délégués syndicaux

- *PRINCIPE*

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES a la faculté d'organiser 5 réunions par an avec ses délégués syndicaux d'établissement et ses délégués syndicaux d'UES.

- *FRAIS DE DEPLACEMENT*

Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement liés à ces réunions sont remboursés conformément aux règles en vigueur au sein de l'UES.

TITRE III - LES REPRESENTANTS DE SECTION SYNDICALE (RSS)

ARTICLE 3.1 – Modalités de désignation des RSS et nombre

Chaque organisation syndicale, non représentative au sein de l'établissement, peut désigner un représentant de section syndicale (RSS) conformément aux dispositions légales (article L. 2142-1-1 et suivants du Code du travail).

L'établissement correspond au périmètre de chacun des comités d'établissement.

Les parties conviennent toutefois de la faculté de désigner un nombre de représentants de section syndicale d'établissement « supplémentaires » en fonction du score obtenu aux élections professionnelles précédant la désignation.

Les organisations syndicales ayant obtenu un score supérieur ou égal à 8 % et inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires au CE pourront désigner 2 RSS supplémentaires dans les établissements dont l'effectif est supérieur à 4000 salariés.

ARTICLE 3.2 – Missions des RSS

Le représentant de section syndicale anime la section syndicale et représente son organisation vis-à-vis de la direction de l'établissement.

ARTICLE 3.3 – Moyens des RSS

- *CREDIT D'HEURES*

Chaque représentant de section syndicale dispose d'un crédit d'heures de 4 heures par mois. Les parties conviennent toutefois d'accorder, dans les établissements dont l'effectif est supérieur à 4000 salariés, un crédit supplémentaire de 4 heures par mois aux RSS désignés par les organisations syndicales ayant obtenu un score supérieur ou égal à 8 % et inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires au CE.

TITRE IV - LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AUX CE / CCE/ CHSCT

A : AUX COMITES D'ETABLISSEMENT(CE)

ARTICLE 4.1 – Modalités de désignation des représentants syndicaux aux comités d'établissement et nombre

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

Si aucune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES n'est représentée au sein d'un CE, les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement pourront désigner un invité pour participer uniquement aux réunions du CE.

SY
LD
APL

Cet invité doit appartenir au périmètre de l'établissement.

Il disposera du même niveau d'information que les membres élus et bénéficiera des remboursements de frais liés à ses déplacements pour se rendre aux réunions de CE.

ARTICLE 4.2 – Missions

Le représentant syndical au comité d'établissement a pour mission de représenter son organisation syndicale au sein du CE.

Il a voix consultative sur l'ensemble des sujets relevant du domaine de compétences du comité d'établissement.

ARTICLE 4.3 – Moyens

- *CREDIT D'HEURES*

Chaque représentant syndical au comité d'établissement dispose d'un crédit d'heures de 20 heures par mois (article L. 2325-6 du Code du travail).

Les parties s'accordent à ne pas considérer les temps de trajet nécessaires à la mission du représentant syndical au comité d'établissement comme partie intégrante du crédit d'heures.

- *FRAIS DE DEPLACEMENTS*

Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement en lien avec l'exercice du mandat de représentant syndical au comité d'établissement sont remboursés conformément aux règles en vigueur au sein de l'UES.

B : AU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE)

ARTICLE 4.4 – Modalités de désignation des représentants syndicaux au Comité Central d'Entreprise et nombre

Conformément à l'article L. 2327-6 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES, peut désigner un représentant syndical au CCE choisi parmi ses représentants syndicaux aux comités d'établissement ou bien parmi les membres élus de ces comités.

ARTICLE 4.5 – Missions

Le représentant syndical au comité central d'entreprise a pour mission de représenter son organisation syndicale au sein du CCE.

Il a voix consultative sur l'ensemble des sujets relevant du domaine de compétences du comité central d'entreprise.

Le représentant syndical participe aux réunions préparatoires et plénières dans les mêmes conditions que les membres élus du CCE.

SY
LD
PL

C : AUX COMITES D'HYGIENE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

ARTICLE 4.6 – Modalités de désignation des représentants syndicaux aux CHSCT et nombre

Conformément aux dispositions conventionnelles, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement peut nommer un représentant syndical auprès des CHSCT.

ARTICLE 4.7 – Missions

Le représentant syndical au CHSCT a pour mission de représenter son organisation syndicale au sein du CHSCT.

Il a voix consultative sur l'ensemble des sujets relevant du domaine de compétences du CHSCT.

ARTICLE 4.8 – Moyens

- *CREDIT D'HEURES*

Les parties conviennent d'accorder un crédit d'heures aux représentants syndicaux auprès des CHSCT.

Ce crédit d'heures sera identique à celui des membres du CHSCT prévu à l'article L.4614-3 du Code du travail.

Les parties s'accordent à ne pas considérer les temps de trajet nécessaires à la mission du représentant syndical au CHSCT comme partie intégrante du crédit d'heures.

- *FRAIS DE DEPLACEMENTS*

Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement en lien avec l'exercice du mandat de représentant syndical au CHSCT sont remboursés conformément aux règles en vigueur au sein de l'UES.

TITRE V - LES MANDATS DE BRANCHE ET DETACHEMENTS DE SALARIES AUPRES DES FEDERATIONS

1. LES DETACHEMENTS OU MISE A DISPOSITION

Les salariés mandatés des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES, et ayant plus de 4 ans d'ancienneté, peuvent demander un détachement ou une mise à disposition en vue d'exercer des fonctions de permanent syndical à temps plein ou partagé auprès de leur fédération.

Ce détachement ou cette mise à disposition des salariés a lieu à la demande de leur organisation syndicale pour une durée déterminée jusqu'à 3 ans renouvelable une fois.

Le détachement correspond à un plein temps auprès de la fédération et exclut de fait de conserver un mandat électif ou désignatif au sein de l'UES.

La mise à disposition est obligatoirement à temps partiel et est compatible avec l'exercice de mandats au sein de l'UES.

Dans tous les cas un avenant au contrat de travail et une convention avec la fédération syndicale préciseront les règles de prise en charge mensuelles des déplacements et des rémunérations dans la limite du plafond mensuel SS.

La demande de détachement ou de mise à disposition doit être expressément formulée, au moins 2 mois avant le départ, par lettre recommandée avec accusé de réception, auprès de la DRH de l'entité du salarié ainsi qu'à la Direction des Affaires Sociales de l'UES.

La demande sera instruite sous un délai d'1 mois suivant la réception du courrier.

Dans les 3 mois précédant le terme du détachement ou de la mise à disposition, et selon les mêmes formes que la demande de détachement, l'intéressé doit formaliser sa demande de réintégration ou de prolongation. A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire. En cas d'impossibilité de réintégration dans son entité d'origine, il est réintégré dans une autre entité de l'UES dans le même périmètre géographique. Sa réintégration peut s'accompagner d'une formation.

2. LES MANDATS DE BRANCHE

La CCN prévoit que les salariés, mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions statutaires, aux réunions préparatoires et réunions de la commission paritaire, bénéficient d'autorisations d'absences non rémunérées.

Les salariés de l'UES Capgemini mandatés par leur fédération pour participer aux réunions plénières et préparatoires des instances paritaires de la branche (Observatoire Paritaire de la Négociation Collective OPNC, Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale CPCCN, Fonds Assurance Formation Ingénierie Etudes et Conseil FAFIEC, Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi CPNE), bénéficient d'autorisations d'absences rémunérées. Les salariés doivent préalablement avertir leur hiérarchie.

Les salariés mandatés participant aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement conformément aux règles en vigueur au sein de l'UES.

TITRE VI - LE COMITE D'ETABLISSEMENT (CE)

ARTICLE 6.1 - Sièges supplémentaires conventionnels

Afin de faciliter la mise en place des nouvelles instances CE issues de la nouvelle organisation juridique et sociale mise en œuvre en janvier 2011, il est convenu d'augmenter de deux le nombre de sièges à pourvoir au sein des comités d'établissement ayant un effectif supérieur à 5000 salariés.

Au-delà, les signataires, par cet accord, prévoient des dispositions et des moyens supplémentaires, visés aux articles ci-dessous, que chaque CE concerné pourra mettre en œuvre s'il le souhaite.

SY
LD
A PL

ARTICLE 6.2 – Moyens spécifiques accordés aux secrétaires des comités d'établissement de plus de 5 000 salariés

Les secrétaires des CE de plus de 5 000 salariés disposent d'un crédit d'heures conventionnel de 80 heures par mois.

ARTICLE 6.3 – Moyens spécifiques accordés aux commissions des comités d'établissement de plus de 5 000 salariés

Les comités d'établissement représentant un effectif supérieur à 5000 salariés, auront la possibilité de créer des commissions avec des moyens spécifiques.

Commission Economique Conventionnelle :

Cette commission est composée de :

- 5 élus par le comité d'établissement parmi ses membres élus,
- 1 membre désigné par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement pouvant être choisi parmi les Délégués du Personnel.

Dans l'année suivant la désignation de la commission, ses membres bénéficieront d'une formation économique de 2 jours organisée par l'entreprise.

Les membres de cette commission bénéficieront pour l'exercice de leur mandat de 20 heures de délégation par an pour la préparation de leurs réunions. Cette commission se réunira au maximum 4 fois par an, hors réunions exceptionnelles demandées à l'unanimité de ses membres.

Cette commission ne se substitue pas à la commission économique du CCE.

Commission Emploi – Compétences et Rémunération :

Cette commission est composée de :

- 5 élus par le comité d'établissement parmi ses membres élus,
- 1 membre désigné par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement.

Les membres de cette commission bénéficieront pour l'exercice de leur mandat de 20 heures de délégation par an pour la préparation de leurs réunions. Cette commission se réunira au maximum 4 fois par an.

Commission 1% Logement :

La commission sera composée de membres élus titulaires ou suppléants du comité d'établissement. Elle pourra proposer à la Direction de prendre des collecteurs spécifiques par région en fonction des services proposés, des besoins locaux et adaptés aux besoins des salariés.

Cette commission pourra s'appuyer sur les délégués du personnel qui pourront apporter localement un premier niveau d'information et aider à la constitution des demandes de logements ou services.

A cet effet, les délégués du personnel en appui à cette commission bénéficieront individuellement d'un forfait de 20 heures par an qu'ils pourront répartir entre eux.

Gestion des Activités Sociales et Culturelles :

Le comité d'établissement dispose d'un forfait mensuel de 20 heures de disponibilité pour permettre la participation de salariés ni mandatés, ni élus, à la gestion des Activités Sociales et Culturelles.

La répartition de ce forfait donnera lieu à une information préalable écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines par le secrétaire du comité d'établissement.

Les autres commissions obligatoires des CE (Formation, égalité H/F) seront organisées en conformité avec la réglementation.

ARTICLE 6.4 – Budget des activités sociales et culturelles

Les comités d'établissement disposeront d'un budget pour les activités sociales et culturelles (ASC) de 0,725 % de la masse salariale brute.

TITRE VII– DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 7.1 – Missions

Conformément aux Articles L. 2313-1 à L. 2313-16 et R. 2313-1 à R. 2313-3 du Code du travail, le délégué du personnel a pour mission de représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...).

Le délégué du personnel peut également faire des suggestions sur l'organisation générale de son établissement d'appartenance. A ce titre il est informé, lors de la réunion mensuelle, sur l'activité de ce dernier et sur les perspectives.

ARTICLE 7.2 – Formation

Le délégué du personnel bénéficie d'une formation économique sociale et syndicale, au choix de l'organisation syndicale.

Outre l'autorisation d'absence rémunérée, l'entité d'appartenance du délégué du personnel participera aux frais pédagogiques ; dans la limite de 3 jours de formation économique, sociale et syndicale ; au vu des factures établies par les centres de formation agréés.

Ce congé s'imputera sur le congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) prévu par la loi.

ARTICLE 7.3 – Moyens

- *CREDIT D'HEURES*

Chaque délégué du personnel dispose d'un crédit d'heures de 15 h par mois.

Les parties s'accordent à ne pas considérer les temps de trajet nécessaires à la mission du délégué du personnel comme partie intégrante du crédit d'heures.

SY
LD
PL

- *FRAIS DE DEPLACEMENTS*

Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement en lien avec l'exercice du mandat de délégué du personnel sont remboursés conformément aux règles en vigueur au sein de l'UES.

TITRE VIII – COMITE HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

ARTICLE 8.1 – Missions

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes et à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral et ou sexuel;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- l'analyse des arrêts de travail de plus de 30 jours (prévoir des indicateurs et leur suivi dans le bilan CHSCT).

ARTICLE 8.2 – Réunions de CHSCT inter sites

Les parties conviennent d'organiser des réunions communes lorsque l'étude d'un dossier, relevant de la compétence de l'institution, intéresse plusieurs CHSCT d'un même site géographique (exemple : déménagement des salariés présents sur le site).

Ces réunions regrouperont au maximum 10 membres issus des CHSCT concernés qui devront être rattachés au dit site.

ARTICLE 8.3 – Formation

Chaque membre du CHSCT bénéficie d'une formation, dans l'organisme de formation agréé de son choix de 5 jours sur la durée de son mandat sur le contenu de ses missions. Cette formation théorique et pratique a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyser les conditions de travail.

Cette formation s'impute sur la formation prévue à l'article L. 4614-14 et suivants du Code du travail.

Le représentant syndical au CHSCT peut bénéficier de la même formation.

A la demande du membre du CHSCT, une formation complémentaire d' 1 à 2 jours par mandat, pourra être dispensée par l'entreprise sur les outils, méthode et organisation.

ARTICLE 8.4 – Moyens

- *CREDIT D'HEURES*

En application de l'article L. 4614-3 du Code du travail, chaque membre du CHSCT dispose d'un crédit d'heures.

Les parties s'accordent à ne pas considérer les temps de trajet nécessaires à la mission des membres du CHSCT comme partie intégrante du crédit d'heures.

- *FRAIS DE DEPLACEMENTS*

Les frais éventuels de déplacement et d'hébergement en lien avec l'exercice du mandat de membre du CHSCT sont remboursés conformément aux règles en vigueur au sein de l'UES.

TITRE IX – COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

ARTICLE 9.1 – Missions

Le Comité Central d'Entreprise est informé au minimum 4 fois par an sur la marche de l'entreprise.

ARTICLE 9.2 – Moyens

L'entreprise s'engage à compléter de 25 000 euros le montant versé par les différents CE de l'UES.

TITRE X – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 10.1 – Commission de suivi

Les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission de suivi de l'application du présent accord.

Cette commission sera commune aux 2 autres accords liés d'une part au *statut du mandaté* et d'autre part *aux moyens de la représentation syndicale*.

Cette commission sera composée de 2 membres par organisation syndicale signataire d'au moins 2 des 3 accords visés.

Cette commission se réunira au moins une fois l'an.

Elle est chargée de veiller au déploiement des 3 accords. Elle pourra se saisir de dysfonctionnements non résolus sur le terrain.

ARTICLE 10.2 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 10.3 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux sociétés de l'Unité Economique et Sociale de Capgemini.

Il annule et remplace les dispositions antérieures ayant pu exister sur le présent objet.

ARTICLE 10.4 – Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

ARTICLE 10.5 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

ARTICLE 10.6 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

SY
LD
PL

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ARTICLE 10.7 – Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine.


Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Par souci de transparence, toutes les organisations syndicales existantes au sein de l'UES seront tenues informées du présent accord.

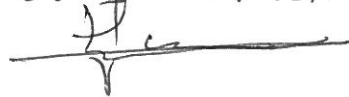
Fait à La Défense, le 22 Novembre 2011
En 9 exemplaires

Pour l'Entreprise
Monsieur Jacques ADOUE



Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom LOUIS DUVAUX



Pour la CGT du groupe Capgemini

Nom Samuel YCLON



Pour la Fédération Communication, Conseil-
Culture-CFDT

Nom

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom Ghislain Poulache



Pour la Fédération des employés et Cadres - CGT

FO

Nom

Pascal Loguin



ANNEXE 1

Tableau des périmètres ouvrant droit à la désignation d'un coordinateur territorial

Désignations des sites	Adresses	Entités
AIX EN PROVENCE / MARSEILLE	180 RUE RENÉ DESCARTES - LE MILLÉNIUM - 13857 AIX EN PROVENCE	SOGETI HIGH TECH
	AVENUE D'ARCHIMEDE 13290 AIX LES MILLES	SOGETI France
	90 CHE DU ROI D ESPAGNE BP 23 13009 MARSEILLE 9	CG TS CG FSGBU
BLAGNAC / TOULOUSE	AVENUE DE L'ESCADRILLE NORMANDIE-NIEMEN - PARC DU MILLÉNAIRE BÂTIMENT A1 - 31700 BLAGNAC	SOGETI France
		SOGETI HIGH TECH
	1 CHEMIN DE LA CRABE - IMMEUBLE ARC EN CIEL - 31300 TOULOUSE	SOGETI HIGH TECH
	15 AV DOCTEUR MAURICE GRYNFOGEL 31100 TOULOUSE	CG TS CG FSGBU
	3 CHEMIN DE LAPORTE - 31100 TOULOUSE 57 AVENUE DU GÉNÉRAL DE CROUTTE - IMMEUBLE PARK AVENUE BÂTIMENT 11 - 31100 TOULOUSE	SOGETI HIGH TECH SOGETI HIGH TECH
BREST / RENNES	8 RUE PAUL MESPLE 31100 TOULOUSE	SOGETI France
	10 QUAI COMMANDANT MALBERT 29200 BREST	CG TS
	3 ALL DE LA CROIX DES HETRES 35700 RENNES PARC D'ACTIVITÉ BRETECHE - BÂTIMENT A3 - 35760 SAINT GREGOIRE	CG FSGBU SOGETI HIGH TECH
EUROPLAZA	20 AV ANDRE PROTHIN TOUR EUROPLAZA 92927 PARIS LA DEFENSE CEDEX	CG CONSULTING
		CG France
		CG TS
ISSY LES MOULINEAUX	15 BIS RUE ERNST RENAN - 92130 ISSY LES MOULINEAUX	SOGETI HIGH TECH
	24 RUE DU GOUVERNEUR EBOUE 92040	SOGETI France
LILLE / VILLENEUVE D'ASCOQ	165 AV DE LA BRETAGNE ZONE EURATECHNOLOGIE - BAT 59000 LILLE	CG TS
	1 AVENUE DE L'HARMONIE 59650 VILLENEUVE D'ASCOQ	SOGETI France
MONTBONNOT	485 AVENUE DE L'EUROPE - 38330 MONTBONNOT	CG TS

60
PL

Désignations des sites	Adresses	Entités
	99 CHEMIN DE L'ÉTOILE INOVALLÉE - 38330 MONTBONNOT	SOGETI France
		SOGETI HIGH TECH
		CG OUTSOURCING
MONTPELLIER	102 IMP JEAN BAPTISTE SAY CONCORDE BT A-PARC ACTIV. 34470 PEROLS	CG TS
		CG FSGBU
		SOGETI France
NANCY / STRASBOURG	101 AV. DE LA LIBERATION 54000 NANCY	CG TS
		SOGETI France
		CG TS
		SOGETI France
NANTES / REZÉ	16 MAIL PABLO PICASSO - 44200 NANTES	CG TS
		CG FSGBU
		SOGETI France
		SOGETI France
NICE / SOPHIA ANTIPOLIS / VALBONNE	AEROPOLE LE CONCORDE - 1 RUE CHARLES LINDBERGH - 44340 BOUGUENNAIS	CG TS
		SOGETI France
		SOGETI HIGH TECH
VILLEURBANNE / SAINT PRIEST	113 BOULEVARD DE STALINGRAD - 69100 VILLEURBANNE	SOGETI France
		SOGETI HIGH TECH
		CG TS

9/25