

**ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LES INSTITUTIONS  
REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS**

**La Société Hewlett Packard Centre de Compétences, France**, Société par Actions Simplifiée au capital de 141 515 291 €uros dont le Siège Social se situe 1, avenue du Canada, ZI de Courtaboeuf – 91947 Les Ulis Cedex immatriculée au RCS d'Evry sous le numéro B 419 553 532,

**La Société Hewlett Packard France**, Société par Actions Simplifiée au capital de 124.891.815 €uros, dont le siège social se situe 1, avenue du Canada, ZI de Courtaboeuf – 91947 Les Ulis Cedex, immatriculée au RCS d'Evry sous le numéro de B 652 031 857,

Représentées par Monsieur Lionel Beylier en sa qualité de Directeur des Relations sociales HP en France

**D'une part**

**ET**

Les organisations syndicales représentatives au sein de chaque Entreprise, représentées par leurs délégués syndicaux centraux :

Pour HP France

- C.F.D.T. : représentée par Maxime Pilisi
- C.F.T.C. : représentée par Fabrice Breton
- C.F.E /C.G.C. : représentée par Stéphane Guillot
- C.G.T. : représentée par Michel Soumet
- F.O. : représentée par Pierre Roussenq

Pour HP, Centre de compétences, France

- C.F.D.T. : représentée par Jean-Luc Dye
- C.F.T.C. : représentée par Guy Benoist
- C.F.E /C.G.C. : représentée par Christophe Hagenmuller
- C.G.T. : représentée par Christian Barsotti
- F.O. : représentée par Françoise Montfollet-Duriez

**D'autre part**

## **SOMMAIRE**

Il a été convenu ce qui suit :

### **PREAMBULE / OBJET DU PRESENT ACCORD**

Dans le cadre de la fusion HP France et HP ESF, il a été convenu dans le protocole une renégociation des accords IRP et droit syndical cette négociation a fait l'objet de réunions qui se sont tenues les 12, 29 juin et les 10 et 23 juillet 2012

Les principaux objectifs des négociateurs étant de fusionner les deux accords tout en conservant les principales dispositions des accords préexistants, les négociations ont notamment portées sur l'harmonisation des statuts entre les sociétés, la redéfinition des moyens attribués aux instances représentatives du personnel et délégués syndicaux et les procédures permettant de fluidifier les processus d'information et consultation des CHSCT sur des sujets transverses.

### **CHAPITRE 1 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

#### **ARTICLE 1 - REPRESENTATION SYNDICALE**

##### **Article 1.1 - Section syndicale**

Rappel : les Organisations Syndicales qu'elles soient représentatives ou non peuvent créer des sections syndicales ou des syndicats.

##### **Article 1.2 - Délégués Syndicaux au sein d'HPF et au sein d'HPCCF**

Chaque Organisation Syndicale représentative qui constitue une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prescrites par la loi (article L 2143 - 5 du Code du Travail et R 21432), chargés de représenter l'Organisation Syndicale auprès de la Direction.

Ainsi chaque organisation syndicale représentative peut nommer :

- Pour les entreprises de moins de 1000 salariés, 4 délégués syndicaux.
- Pour les entreprises de plus de 1000 salariés, 6 délégués syndicaux.

Chaque organisation syndicale représentative peut, de plus, nommer un délégué syndical central au sein d'HPF et d'HPCCF ainsi qu'un délégué syndical national au sein du Groupe.

##### **Article 1.3 - Représentant Syndical auprès des instances de représentation du personnel d'HPF et HPCCF**

Chaque Organisation Syndicale représentative peut désigner :

- un représentant afin d'assister aux réunions des Comités d'Entreprise HPF et HPCCF.
- un représentant afin d'assister aux réunions du Comité de Groupe.
- un représentant afin d'assister aux réunions des CHSCT.
- un représentant afin d'assister aux réunions des Délégués du Personnel.

Le nom de chaque représentant désigné pour représenter l'Organisation Syndicale sera préalablement communiqué par écrit à la Direction et à l'Inspection du Travail.

## **ARTICLE 2 - MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES SECTIONS SYNDICALES**

Les Sections Syndicales disposent des moyens d'actions et financiers suivants, dans le cadre de l'exercice de leur mission.

### **Article 2.1 - Dispositions communes**

Les délégués ou les représentants syndicaux suspendant leurs activités professionnelles contractuelles pour participer, en cette qualité, à une réunion avec un représentant de l'employeur, sont considérés comme accomplissant une mission assimilée à des heures de représentation.

Le temps passé en réunions convoquées par la Direction ainsi qu'aux réunions préparatoires aux séances du CE, du Comité de Groupe, du CHSCT, des DP, des négociations est normalement rémunéré et ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation.

#### ***Utilisation des heures de délégation.***

Les heures de délégation dont disposent les délégués syndicaux et les représentants syndicaux peuvent être utilisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Les intéressés peuvent circuler librement à l'intérieur des différents sites des deux entreprises, leur carte d'accès sera validée pour accéder à tous les bâtiments et à toutes les zones où du personnel est susceptible de se trouver, dans le respect des règles de sécurité en vigueur.

Les crédits d'heures dont disposent les délégués et représentants syndicaux pour l'exercice de leur fonction peuvent être répartis au sein d'une même Organisation Syndicale, entre délégués et représentant, par crédit/débit de l'ensemble des heures de délégation, dans la limite du plafond apprécié annuellement et sans report possible sur l'année suivante des heures éventuellement non utilisées au cours de l'année écoulée.

Les bénéficiaires d'heures de délégation devront rendre visible le temps passé en représentation par l'utilisation mensuelle d'un code dans Time and Labor (DEL). Ainsi les salariés porteurs d'un mandat devront saisir sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle le nombre d'heures passées en représentation (heures de délégation, heures passées en réunion convoquée par la Direction ou réunion préparatoire).

Les volumes d'heures sont déterminés pour un mandat donné. Un employé pouvant avoir plusieurs mandats, les volumes d'heures sont donc cumulatifs.

## **Article 2.2 - Section Syndicale.**

Chaque section syndicale dispose d'un crédit de 40 heures institué par l'article L2143-16 du Code du Travail, si elle est appelée à négocier le règlement du personnel ou la convention ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de la négociation.

Chaque organisation syndicale perdant sa représentativité lors des élections DP/CE de 2012, pourra maintenir une section syndicale pendant la durée du mandat. Un crédit d'heures, à hauteur de 40 H par mois, sera alloué à chacune des organisations syndicales, y compris les organisations syndicales qui ne seraient plus représentatives.

## **Article 2.3 - Structure Syndicale Inter-Entreprise**

Les organisations syndicales, au niveau du groupe, bénéficient d'un crédit de 20 heures par mois pour compenser l'éloignement des différents sites des entreprises du groupe.

## **Article 2.4 - Délégué Syndical**

Un crédit d'heures de délégation est attribué à chaque délégué syndical, délégué syndical central, délégué syndical national pour l'exercice de ses fonctions ; il est fixé à 30 heures par mois.

## **Article 2.5 - Représentant syndical au CE**

Le crédit d'heures du représentant syndical est fixé à 20 heures par mois.

## **Article 2.6 - Réunions syndicales**

Sur chaque site, chaque organisation syndicale peut réunir des salariés, hors du temps de travail, à sa convenance (soit entre 12h et 14h ou après 18h).

Les réunions des adhérents hors d'un local syndical nécessitent une information préalable de la Direction des Relations Sociales.

Afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du site, chaque organisation syndicale devra fixer les heures, dates et lieux de ces réunions au minimum 24 heures à l'avance.

## **Article 2.7 - Locaux syndicaux**

Il est mis à disposition un local de 15 m<sup>2</sup> par organisation syndicale représentative pour tous les sites de plus de 750 personnes (Boulogne, les Ulis, Grenoble ou le siège social d'HPF et HPCCF) ainsi qu'un local commun pour les organisations syndicales non représentatives.

Pour les autres sites, il est mis à disposition un local commun pour l'ensemble des organisations syndicales.

S'agissant du site de Lyon L'Isle d'Abeau, les parties conviennent la mise à disposition d'un local de 15 m<sup>2</sup> par organisation syndicale représentative.

S'agissant du site de Nanterre, les locaux existants sont maintenus.

L'équipement des locaux syndicaux figure en annexe 2.

## **Article 2.8 - Communication**

### **Article 2.8.1- Affichage**

Un panneau par organisation syndicale et par site de dix personnes et plus est attribué. Ces panneaux sont de dimensions identiques aux panneaux déjà existants. Le nom de l'Organisation Syndicale doit être inscrit sur chaque panneau. Ils sont munis d'une porte vitrée dont une clef est remise au délégué syndical central de l'organisation.

Sur chaque site de dix personnes et plus les panneaux syndicaux sont regroupés dans un même lieu correspondant au passage commun à la plus grande partie du personnel du site.

L'emplacement exact doit être déterminé en accord avec les délégués syndicaux et la Direction des Relations Sociales.

### **Article 2.8.2 - Tracts et journaux**

Les tracts, journaux et autres documents de nature syndicale peuvent être distribués au personnel dans et hors du périmètre des locaux, aux heures d'entrée, de sortie ou de déjeuner du personnel. Les organisations syndicales peuvent utiliser les boîtes à lettres du personnel itinérant ou non sédentaire sur le site.

Cette distribution ne doit causer aucun trouble et les communications ne doivent pas être entreposées dans l'entreprise à l'issue de celle-ci.

Les communiqués et informations émanant des Organisations Syndicales affichés sur les panneaux ou distribués sont sous la responsabilité de celles-ci. Une copie de tout ce qui est affiché par les Organisations Syndicales doit être transmise préalablement à la Direction des Relations Sociales.

### **Article 2.8.3 - Moyens électroniques**

#### **Article 2.8.3.1 - Rubrique Actualité Sociale sur Intranet**

Une rubrique Actualité "Sociale", accessible par tous les employés de HPF et HPCCF, est ouverte sur la page d'accueil de l'Intranet HP France. Chaque Organisation syndicale disposera d'une sous rubrique pour y faire paraître, sous sa responsabilité, les informations qui lui sont propres avec les mêmes restrictions décrites à l'article 2.9.2.

Le site interne peut renvoyer sur des sites externes sur Internet.

Dans le cadre de la migration des serveurs d'hébergement de ces sites, une étude visant à redévelopper leur contenu sous une technologie requise, sera menée entre les organisations syndicales et la Direction avant fin Octobre 2012, avec pour objectif de mettre à disposition un espace intranet similaire

### **Article 2.8.3.2 - Messagerie électronique**

Il est rappelé que conformément aux règles en vigueur dans la société, les moyens de communication de l'entreprise sont réservés à un usage professionnel.

Par dérogation, et afin de faciliter la communication entre les membres des Organisations syndicales représentatives, avec chacun de leurs abonnés ou membres, ainsi qu'avec la Direction, chaque section syndicale disposera d'une adresse de messagerie électronique destinée à un usage professionnel.

Cette messagerie doit permettre au salarié de communiquer avec l'organisation syndicale de son choix, et aux organisations syndicales de répondre aux sollicitations de manière confidentielle et exclusivement individuelle.

Sont notamment exclues de ce cadre toutes les communications de masse à d'autres salariés ainsi qu'à l'extérieur de la Compagnie.

Ainsi la messagerie à la disposition des organisations syndicales ne doit pas permettre à celle-ci de communiquer et de diffuser des informations ou des tracts à l'ensemble des salariés de manière générale, par l'intermédiaire de listes de diffusion HP à l'exception de celles fournies par la Direction (télétravailleurs).

Sont notamment exclus de l'usage de la messagerie électronique :

- le spam (diffusion d'un document en grand nombre)
- le principe de « chaîne » (la diffusion collective démultipliée par le biais de receveur d'information)

Des exceptions pourront être discutées notamment dans le cadre du protocole préélectoral DP/CE. Cependant le salarié qui le souhaite, pourra volontairement s'abonner aux bulletins syndicaux de son choix.

Toute utilisation abusive de cette messagerie électronique entraînera la suspension immédiate de l'adresse concernée de l'organisation responsable pour une durée d'un mois.

En cas de récidive, elle sera définitivement fermée.

### **Article 2.8.3.3 – Téléphonie mobile**

Une ligne mobile ainsi qu'un téléphone portable de la flotte HP seront affectés par section syndicale et destinés en priorité aux personnes ne disposant pas déjà d'un téléphone mobile professionnel.

## **Article 2.9 – Formation et déplacements**

### **Article 2.9.1 - Formation économique, sociale et syndicale**

Tout employé peut obtenir des congés formation dans la limite de 12 jours par an ou 18 jours pour les responsables syndicaux ou animateurs de section. De part la loi, les salaires des stagiaires et des frais de formation s'y rapportant sont pris en charge dans la limite annuelle de 0,08 pour mille de la masse salariale de l'année calendaire en cours. (Article L. 31427 et suivants du Code du Travail).

L'accord sur le droit individuel à la Formation signé en 2011, prévoit un DIF particulier concernant les salariés exerçant un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Ce DIF répond au même processus que le DIF classique.

Toutefois, il est rappelé que ce DIF est destiné à suivre une action de formation nécessaire à l'exercice des mandats. En cas de demande de DIF dans ce cadre, l'accord préalable des Relations Sociales sera requis.

### **Article 2.9.2 - Déplacements intersites**

Chaque section syndicale dispose annuellement, pour les déplacements intersites de l'ensemble de ses délégués, au titre de leur activité syndicale d'un maximum de :

- 30 déplacements Paris/Province ou Province/Province aller et retour, suivant les règles en vigueur au même titre qu'un déplacement professionnel. Cela comprend le billet de train ou d'avion ou indemnités kilométriques pour les petites distances, les locations de voitures, le remboursement des frais de repas et d'hôtel.
- 3000 kilomètres indemnisés par délégué syndical, pour les déplacements intersites.

Les déplacements en véhicule personnel devront faire l'objet d'une information préalable des Relations Sociales (Cf politique Auto mission)

En cas de repas pris dans un restaurant d'entreprise HP, aucun remboursement ne sera accepté.

## **ARTICLE 3 - SITUATION DES MEMBRES DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Les dispositions ci-dessous visent à concilier mandats au sein des syndicats et responsabilités professionnelles.

### **Article 3.1 - Déroulement de carrière**

#### **Article 3.1.1 - Non-discrimination**

HP en France s'interdit de prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation syndicale, politique ou philosophique, de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat dans ces organisations, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne :

- l'embauche
- la conduite et la répartition du travail (charge adaptée en fonction des heures de délégation et de représentation)
- la promotion
- la fixation et l'évolution de tout élément de rémunération
- l'octroi d'avantages sociaux

- ❑ les mesures de discipline et le congédiement
- ❑ la formation
- ❑ de manière générale, l'évolution de carrière
- ❑ la notation

### **Article 3.1.2 - Exercice d'un mandat syndical**

L'exercice d'un mandat syndical est reconnu à tous les salariés de HP en France, quels que soient leur âge, leur sexe, leur emploi, la forme de leur contrat de travail ou de leur rémunération, sous réserve des dispositions fixées par l'article L 2143-1 et relatives aux délégués syndicaux (18 ans accomplis, un an d'ancienneté chez HP et absence de condamnation au sens des articles L 5 et L 6 du code électoral).

### **Article 3.1.3 - Information de la hiérarchie sur les mandats des délégués et représentants syndicaux**

L'exercice de tout mandat syndical ne peut s'exercer de façon satisfaisante, parallèlement à une activité professionnelle, que dans le cadre de modalités convenues entre la hiérarchie et le salarié concerné.

Les objectifs, conditions et résultats du travail de tout salarié investi d'un mandat syndical, et de l'unité à laquelle il est affecté, sont fixés, et leur réalisation appréciée, en tenant compte de la part de son temps de travail qu'il consacre à l'exercice de son mandat.

Dans cette optique, la hiérarchie de tout salarié, nouvellement mandaté ou renouvelé dans ses fonctions de représentant du personnel, reçoit du Directeur des Ressources Humaines une information formelle écrite concernant le mandat syndical du salarié qui lui reporte. Ce document a pour objet de:

- ❑ préciser la nature du mandat de l'intéressé
- ❑ rappeler les droits et obligations attachés à la qualité de représentant du personnel considérée
- ❑ demander à la hiérarchie de rechercher, avec l'intéressé, les modalités de travail permettant la meilleure compatibilité possible entre activité professionnelle et exercice du mandat, de définir les critères d'appréciation du travail réalisé en tenant compte du temps consacré à son activité professionnelle et uniquement celle-ci; les modalités convenues avec le manager, seront annexées au dossier annuel d'entretien et d'appréciation et communiquées à la DRH.

### **Article 3.1.4 - Appréciation annuelle et rémunération**

L'appréciation annuelle d'un membre des Organisations Syndicales ne peut être faite que sur son activité purement professionnelle. Les augmentations et primes individuelles des délégués syndicaux sont donc transformées en augmentation au niveau correspondant à la moyenne des augmentations et primes versées aux personnes de la même catégorie professionnelle que l'intéressé. Une augmentation supérieure à cette moyenne peut être accordée en cas de performance supérieure à la moyenne.

La méthodologie utilisée pour apprécier la rémunération repose sur les principes suivants :

Domaine	Modalités
Entités juridiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HPF – HPCCF</li> <li>• Les calculs sont effectués par entités juridiques</li> </ul>
Eléments de rémunération pris en compte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• salaire de base</li> <li>• e.Award</li> <li>• bonus VPB</li> </ul>
Principes d'ajustement	<p>Augmentation et/ou versement d'un(e) prime / bonus VPB à la moyenne de la catégorie professionnelle, si ces éléments ont été inférieurs pour le DS durant l'année précédente</p> <p>La performance n'est pas un facteur pris en compte</p>
Définition de la catégorie professionnelle	Non cadres / Cadres
Période de référence	Mars de chaque année
Moyennes de % d'augmentation / versement de primes / bonus	<p>Les % moyens d'augmentation liés au cycle de Focal Point Review et aux augmentations légales liées à l'ajustement au minimum conventionnel</p> <p>Les versements de VPB au titre de l'année écoulée.</p> <p>Les E Awards versés au titre de l'année calendaire écoulée</p>
Mise en œuvre de l'augmentation	<p>Celle-ci est proratisée par rapport à la durée du mandat du DS</p> <p>Elle intervient au 1<sup>er</sup> Mars</p>

Toute une partie de son activité échappe au jugement de sa hiérarchie.

### Article 3.1.5 - Suivi du déroulement de carrière

Chaque année, la DRH remettra un examen individualisé des évolutions de carrière (promotion, classifications, etc.) des délégués et représentants syndicaux lors de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires (N.A.O.).

Enfin, les délégués centraux ou nationaux de chaque Organisation Syndicale disposeront d'un "droit de saisine", auprès du Directeur des Ressources Humaines ou du Directeur des Relations Sociales, afin d'être renseignés, en accord avec l'intéressé, sur toute anomalie de déroulement de carrière dont ferait état un représentant du personnel, élu ou mandaté.

Le dossier individuel de chaque membre des Organisations Syndicales lui sera remis et une réunion du demandeur et du représentant de l'OS sous 15 jours avec un membre des relations sociales et RH pour faire un point sur le dossier et présenter les différents éléments à l'appui de la demande.

Une réponse sera donnée sous un mois dans le cadre d'une nouvelle réunion ou par écrit.

### **Article 3.2 - Formation des membres des Organisations Syndicales**

Les délégués syndicaux, avec le soutien de la Direction des Relations Sociales et du manager, doivent pouvoir maintenir à niveau leurs compétences et poursuivre leur déroulement de carrière. Ainsi les délégués syndicaux dont le temps de représentation n'est pas égal à 100 % devront maintenir une activité professionnelle à hauteur du temps disponible, avec le soutien des Ressources Humaines.

#### **Article 3.2.1 - Formation continue.**

Afin de favoriser leur perfectionnement professionnel, les représentants du personnel bénéficient d'actions de formation continue, dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel.

Pour tous les Délégués syndicaux, ayant eu un temps global de représentation supérieur à 50% d'un temps de travail à plein temps sur les 4 dernières années:

- Financement d'HP d'une VAE ou VAES à hauteur de 500 euros et 70 heures
- Prise en charge d'un bilan de compétences

#### **Article 3.2.2 - Formation fin de mandat.**

A l'issue d'un mandat et afin de faciliter son retour à une activité professionnelle à temps plein, tout membre des Organisations Syndicales a droit à une formation déterminée en fonction des besoins de l'Entreprise et du profil des intéressés, après réalisation d'un bilan de carrière établi par la DRH en concertation avec les représentants du personnel en fin de mandat. Cette formation se fera au travers des dispositifs de formation en vigueur chez HP et aura une durée et un coût au moins égaux, respectivement à la durée et au coût moyen des formations dispensées aux salariés qui en ont suivi au cours des années considérées, en tenant compte des formations déjà suivies dans le cadre de la formation continue mentionnées au paragraphe précédent.

### **Article 3.3 - Protection juridique des membres des Organisations Syndicales**

Le licenciement de délégués ou de représentants syndicaux ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Les représentants syndicaux au CHSCT bénéficieront de la même protection que les représentants syndicaux au Comité d'Entreprise.

## **CHAPITRE 2 : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 1 : ORGANISATION DES IRP HPF ET HPCCF**

#### **Article 1.1 : Durée des mandats**

La durée des mandats sera négociée lors des négociations des protocoles électoraux visant à renouveler les comités d'entreprises, les délégués du personnel et les CHSCT.

#### **Article 1.2 : Organisation**

##### **Article 1.2.1 : Comité d'entreprise**

Un Comité d'Entreprise existera dans chacune des deux sociétés. Pour tenir compte de la dispersion géographique des sites, pour garantir une bonne représentativité de l'ensemble des salariés et compte tenu de l'effectif actuel, la composition de chacun des CEs est fixée à 15 Titulaires et 15 Suppléants.

Le CE se réunira, au moins une fois par mois. Chaque réunion sera précédée, la veille, d'une pré-réunion.

##### **Article 1.2.2 : Comité de groupe**

L'organisation du comité de groupe est définie au sein d'un accord spécifique en date du 10 Mai 2010. A l'issue des élections DP/CE d'HP/HPCCF prévue en 2012, un nouvel accord sera négocié avec les organisations syndicales représentatives.

##### **Article 1.2.3 : Délégués du personnel**

Conformément au Code du Travail et sans préjudice des modalités des élections correspondantes, l'élection des Délégués du Personnel aura lieu dans tous les bureaux de plus de 10 salariés. Les itinérants et résidents seront rattachés au bureau le plus proche de leur zone d'activité.

Une réunion de l'ensemble des Délégués du Personnel sera organisée chaque mois sur les sites disposant de capacité d'accueil suffisante, en général au Siège et à l'Isle d'Abeau.

##### **Article 1.2.4 : CHSCT**

Le nombre et la structure des CHSCT fera l'objet d'un protocole d'accord spécifique dans le cadre des protocoles préélectoraux des CHSCT.

### **Article 1.3 : Fonctionnement des IRP HPF ET HPCCF**

Le présent chapitre a pour objectif de définir les dispositions relatives à l'exercice des mandats au sein des Instances Représentatives du Personnel dans les entreprises du groupe HP en France.

A ce sujet, les parties soulignent que l'exercice des mandats est nécessaire à la bonne marche de l'entreprise et fait partie de son fonctionnement courant. Elles rappellent leur attachement à ce que la représentation du personnel, librement exercée dans le cadre légal ou conventionnel, ne portent en rien préjudice au déroulement de carrière des intéressés.

Sauf mention particulière, tout article du présent chapitre s'applique à chaque entreprise constituant le groupe HP en France.

#### **Article 1.3.1 : Comité d'entreprise**

##### **Alinéa 1 : Heures de délégation**

**Secrétaire** : Il est accordé au Secrétaire de chaque CE, un crédit mensuel de 80 heures de délégation.

**Titulaires** : Du fait de la dispersion géographique, les titulaires bénéficient d'un crédit d'heures de délégation doublée, soit 40 heures par mois.

**Suppléants** : Les suppléants peuvent participer à toutes les réunions du CE, y compris les réunions préparatoires, même lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire. Ils participent aux réunions. Les suppléants bénéficient 20 heures de délégation par mois.

##### **Alinéa 2 : Réunion préparatoire**

Du fait de la dispersion géographique, une réunion préparatoire se tiendra le jour ouvré précédant chaque réunion plénière.

##### **Alinéa 3 - Prise de note**

Le montant des honoraires d'un prestataire pour la prise de note in-extenso est à la charge de la Direction, qui participe à la sélection du prestataire.

##### **Alinéa 4 – Téléconférence**

Il est entendu qu'en cas d'urgence et de situation exceptionnelle, la Direction pourra organiser une téléconférence avec les membres du CE pour diffuser rapidement l'information.

En cas de situation particulière de manager devant intervenir au CE et basé à l'étranger ou sur un site distant, il pourra être organisé une intervention par téléphone, à l'initiative du Président du CE et soumis à l'avis du secrétaire.

## **Alinéa 5 – Local collectif**

Un local permettant d'accueillir les employés permanents des CE sur les sites où les permanents sont présents sera mis à disposition.

Il sera également octroyé un local collectif Comité d'entreprise/délégués du personnel/délégués syndicaux/membres du CHSCT pour utilisation ponctuelle (réunion, rendez-vous, entretien, permanence...) par site de 100 personnes ou plus.

## **Alinéa 6 - Dotation**

Les CEs de chaque entreprise du groupe HP en France bénéficient de dotations:

- 0,2 % de fonctionnement, en conformité avec la législation
- 1,5 % d'oeuvres sociales

## **Alinéa 7 - Moyens électroniques**

### *Rubrique Sociale sur Intranet*

Chaque CE disposera d'un lien au sein de la rubrique "Sociale" de l'Intranet, pour y faire paraître, sous sa responsabilité, les informations qui lui sont propres.

### *Messagerie électronique*

Il est rappelé que conformément aux règles en vigueur dans la société, les moyens de communication de l'entreprise sont réservés à un usage professionnel.

Par dérogation, et afin de faciliter la communication entre les membres de chacun des Comités d'entreprise, avec chacun des employés, ainsi qu'avec la Direction, chaque secrétaire de Comité d'entreprise disposera d'une adresse de messagerie électronique.

Cette messagerie doit permettre au salarié de communiquer avec le Comité d'entreprise, et à ce dernier de répondre aux sollicitations de manière confidentielle et exclusivement individuelle.

Sont notamment exclues de ce cadre toutes les communications de masse.

Ainsi la messagerie à la disposition de chacun des Comités d'entreprise ne doit pas permettre à ceux-ci de communiquer et de diffuser des informations autres que le journal du CE ou des informations intéressant les activités sociales et culturelles, à l'ensemble des salariés de manière générale, par l'intermédiaire de listes de diffusion.

Sont notamment exclus de l'usage de la messagerie électronique :

- le spam (diffusion non sollicitée d'un document en grand nombre, autres que sus-mentionnés)
- les forums et le « chat » (discussion en temps réel)

- le principe de « chaîne » (la diffusion collective démultipliée par le biais de receveur d'information)

Toute utilisation abusive de cette messagerie électronique entraînera la suspension immédiate de l'adresse concernée du Comité d'entreprise responsable pour une durée d'un mois.

En cas de récidive, elle sera définitivement fermée.

## **Article 1.3.2 – Comité de Groupe**

### **Alinéa 1 - Heures de délégation**

#### *Membres élus*

Les membres élus du Comité de Groupe disposeront d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par trimestre. Le temps consacré aux réunions sera rémunéré comme du temps de travail.

#### *Secrétaire*

Il est accordé au Secrétaire du Comité de Groupe un crédit trimestriel de 20 heures de délégation supplémentaires pour remplir sa mission de Secrétaire.

### **Alinéa 2 - Réunions**

Les réunions ordinaires se tiendront trois fois par an. Du fait de la dispersion géographique, une réunion préparatoire se tiendra le jour ouvré précédant chaque réunion plénière.

### **Alinéa 3 - Prise de note**

Le montant des honoraires d'un prestataire pour la prise de note in-extenso est à la charge de la Direction qui participe à la sélection du prestataire

### **Alinéa 4 - Présentation des rapports des experts mandatés par les CE**

Le comité de groupe recevra dans le cadre de ses consultations extraordinaires des informations identiques à celles communiquées aux comités d'entreprise des sociétés le composant. A ce titre, les rapports d'expertise effectués au niveau des comités d'entreprise des sociétés seront communiqués au comité de groupe et feront l'objet d'une présentation par les experts mandatés par les comités d'entreprise.

### **Alinéa 5 - Exercice de la mission dans le groupe**

#### *Déplacements*

Chaque membre du Comité de Groupe dispose, annuellement, pour ses déplacements intersites au sein du groupe, d'un maximum de :

- 4 déplacements Paris/Province aller et retour (hors réunions du Comité de Groupe) ou inversement, suivant les règles en vigueur au même titre qu'un déplacement professionnel. Cela comprend le billet de train ou d'avion ou indemnités kilométriques pour les petites distances, les locations de voitures, le remboursement des frais de repas et d'hôtel.

### **Accès aux sites**

Les membres du Comité de Groupe peuvent circuler librement à l'intérieur des différents sites du groupe HP France, leur carte d'accès sera validée pour accéder à tous les bâtiments et à toutes les zones où du personnel est susceptible de s'y trouver, dans le respect des règles de sécurité en vigueur.

## **Article 1.3.3 – Délégués du personnel**

### **Alinéa 1 - Heures de délégation**

#### **Titulaires**

Du fait de la dispersion géographique, les DP titulaires bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 25 heures par mois.

#### **Suppléants**

Les DP suppléants bénéficient d'un crédit d'heures de délégation supra-légal de 8 heures par mois. Ces heures pourront faire l'objet d'une mise en commun avec les autres délégués du personnel pour une utilisation différente sous réserve :

- D'une information préalable de la Direction des Relations Sociales sur cette nouvelle répartition
- Du maintien d'au moins 3 heures de délégation par mois par DP suppléant

### **Alinéa 2 - Moyens électroniques**

#### **Rubrique Sociale sur Intranet**

La Direction s'engage à publier les réponses aux questions sur l'Intranet au sein de la rubrique sociale dans un délai de 15 jours, avec accès à l'historique.

## **Article 1.3.4 – CHSCT**

### **Alinéa 1 - Heures de délégation**

#### **Secrétaire**

Il est accordé au Secrétaire de chaque CHSCT un crédit d'heures de délégation de 40 heures de délégation au total par mois pour remplir sa mission de Secrétaire.

### ***Membres élus***

Dès lors où l'effectif du site du CHSCT est compris entre 100 et 499 salariés, les membres élus se verront doter d'au moins 10 Heures de délégation par mois.

Si l'effectif du site est compris entre 500 à 1499 salariés ou dans le cas particulier d'un CHSCT regroupant plus de trois établissements, le nombre d'heures de délégation est porté à 15 heures par mois.

Si l'effectif du site est supérieur à 1500 salariés le nombre d'heures de délégation est de 20 heures par mois.

### **Alinéa 2 - Réunion préparatoire**

Une réunion préparatoire se tiendra le jour ouvré précédant chaque réunion plénière.

### **Alinéa 3 - Prise de note**

Le montant des honoraires d'un prestataire pour la prise de note in-extenso est à la charge de la Direction et qui participe à la sélection du prestataire.

### **Alinéa 4 – Présidence des CHSCT**

Le Président des CHSCT sera dument mandaté à cet effet et pourra se faire assister tout au long des débats d'une ou de plusieurs personnes de son choix.

### **Alinéa 5 – Coordination des CHSCT**

En cas de sujet commun soumis à consultation de l'ensemble des CHSCT d'une même entité, une réunion regroupant l'ensemble des CHSCT pourra être organisée ; chaque CHSCT gardant ses prérogatives.

### **Alinéa 6 - Moyens électroniques**

### ***Rubrique Sociale sur Intranet***

Chaque CHSCT disposera d'une sous rubrique au sein de la rubrique "Sociale" de l'Intranet, pour y faire paraître, sous sa responsabilité, les procès-verbaux de réunion dument approuvés.

### ***Téléphonie mobile***

Une ligne mobile de la flotte HP ainsi qu'un téléphone portable sera affecté a chaque secrétaire des lors qu'il n'en dispose pas déjà.

## **Alinéa 7 - déplacements**

Les membres des CHSCT peuvent bénéficier de déplacements dans le périmètre géographique de la société concernée aller et retour, suivant les règles en vigueur au même titre qu'un déplacement professionnel. Ces déplacements sont en sus des déplacements pour les réunions et visites d'inspection des sites.

Ils devront faire l'objet d'une information préalable des Relations Sociales ou Présidents de CHSCT.

## **ARTICLE 2 – SITUATION DES MEMBRES DES IRP**

Les dispositions ci-dessous visent à concilier mandats au sein des IRP et responsabilités professionnelles.

### **Article 2.1 - Déroulement de carrière**

#### **Article 2.1.1 - Non-discrimination**

HP en France s'interdit de prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation syndicale, politique ou philosophique, de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat dans ces organisations, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne :

- l'embauche
- la conduite et la répartition du travail (charge adaptée en fonction des heures de délégation)
- la promotion
- la fixation et l'évolution de tout élément de rémunération
- l'octroi d'avantages sociaux
- les mesures de discipline et le congédiement
- la formation
- et de manière générale, l'évolution de carrière
- la notation

#### **Article 2.1.2 - Exercice d'un mandat IRP**

L'exercice d'un mandat IRP est reconnu à tous les salariés de HP en France, quels que soient leur âge, leur emploi, la forme de leur contrat de travail ou de leur rémunération, sous réserve des dispositions fixées par l'article L 2143-1 et relatives aux délégués syndicaux (18 ans accomplis, un an d'ancienneté chez HP en France et absence de condamnation au sens des articles L 5 et L 6 du code électoral).

#### **Article 2.1.3 - Information de la hiérarchie sur le mandat des IRP**

L'exercice de tout mandat IRP ne peut s'exercer de façon satisfaisante, parallèlement à une activité professionnelle, que dans le cadre de modalités convenues entre hiérarchie et représentant du personnel.

Les objectifs, conditions et résultats du travail de tout salarié investi d'un mandat IRP, et de l'unité à laquelle il est affecté, sont fixés, et leur réalisation appréciée, en tenant compte de la part de son temps de travail qu'il consacre à l'exercice de son mandat.

Dans cette optique, la hiérarchie de tout salarié, nouvellement élu ou mandaté ou renouvelé dans ses fonctions de représentant du personnel, reçoit du Directeur des Ressources Humaines une information formelle écrite concernant le mandat syndical ou électif du salarié qui lui reporte. Ce document a pour objet de:

- préciser la nature du ou des mandat(s) de l'intéressé
- rappeler les droits et obligations attachés à la qualité de représentant du personnel considérée
- demander à la hiérarchie de rechercher, avec l'intéressé, les modalités de travail permettant la meilleure compatibilité possible entre activité professionnelle et exercice du mandat, de définir les critères d'appréciation du travail réalisé en tenant compte du temps consacré à son activité professionnelle et uniquement celle-ci; les modalités convenues avec le manager, seront annexées au dossier annuel d'entretien et d'appréciation et communiquées à la DRH.

#### **Article 2.1.4 – Suivi des heures de délégation**

Les membres des IRPs suspendant leurs activités professionnelles contractuelles pour participer en cette qualité à une réunion avec un représentant de l'employeur sont considérés comme accomplissant une mission assimilée à leur activité professionnelle.

Le temps passé en réunions préparatoires aux séances du CE, du Comité de Groupe, du CHSCT, du collectif DP, est normalement rémunéré et ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation, dans la limite de 4 heures par réunion et d'une réunion préparatoire par séance régulièrement convoquée.

##### Utilisation des heures de délégation :

Les heures de délégation dont disposent les membres des IRPs peuvent être utilisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Les intéressés peuvent circuler librement à l'intérieur des différents sites des deux entreprises, leur carte d'accès sera validée pour accéder à tous bâtiments et à toutes les zones où du personnel est susceptible de se trouver, dans le respect des règles de sécurité en vigueur.

Les bénéficiaires d'heures de délégation devront rendre visible le temps passé en représentation par l'utilisation mensuelle d'un code dans Time and Labor (DEL). Ainsi les salariés porteurs d'un mandat devront saisir sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle le nombre d'heures passées en représentation (heures de délégation, heures passées en réunion convoquée par la Direction ou réunion préparatoire).

Une revue des difficultés potentielles à exercer les mandats de certains membres pourra être déclenchée par les DSC auprès de la Direction des Relations Sociales.

### **Article 2.1.5 - Appréciation annuelle et rémunération**

L'appréciation annuelle d'un membre des IRP ne peut être faite que sur son activité purement professionnelle. Toute une partie de son activité échappe au jugement de sa hiérarchie.

Le fait d'être élu du personnel ou mandaté ne doit en aucune façon entraver le déroulement de carrière et l'évolution salariale.

Ainsi une appréciation annuelle sera faite par la Direction, afin que l'ensemble des élus (Comité de groupe/CE/DP/CHSCT) bénéficie d'une rémunération variable (VPB/E-Award) égale à la moyenne de leur catégorie professionnelle de référence au prorata de leur temps de représentation. Pour ce faire, il sera appliqué la même méthodologie telle que décrite à l'article 6.1.4 sur l'exercice du droit syndical. L'application de cette méthodologie reposera sur les déclarations faites telles que décrites dans le cadre de l'article 6.1.4 et sur le temps rendu visible dans T&L.

### **Article 2.1.6 - Suivi du déroulement de carrière**

Chaque année, la DRH remettra un examen individualisé des évolutions de carrière (promotion, classifications, etc.) des membres des IRP lors de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires (N.A.O.).

Le déroulement de carrière des intéressés sera apprécié par référence à l'évolution des salariés, de profil comparable (âge, formation, expérience, etc.)

Enfin, les délégués centraux de chaque Organisation Syndicale disposeront d'un "droit de saisine", auprès du Directeur Des Ressources Humaines ou du Directeur des Relations Sociales, afin d'être renseignés, en accord avec l'intéressé, sur toute anomalie de déroulement de carrière dont ferait état un représentant du personnel, élu ou mandaté.

Le dossier individuel de chaque membre des IRP lui sera remis.

### **Article 2.2 - Formation des membres des IRP**

Les salariés élus ou mandatés, tout au long de leur mandat, doivent pouvoir maintenir à niveau leurs compétences professionnelles et poursuivre leur déroulement de carrière.

#### **Article 2.2.1 - Formation continue.**

Afin de favoriser leur perfectionnement professionnel, les représentants du personnel bénéficient d'actions de formation continue, dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel.

#### **Article 2.2.2 - Formation fin de mandat.**

A l'issue d'un mandat représentatif et afin de faciliter son retour à une activité professionnelle à temps plein, tout membre des IRP a droit à une formation déterminée en fonction des besoins

de l'Entreprise et du profil des intéressés, après réalisation d'un bilan de carrière établi par la DRH en concertation avec les représentants du personnel en fin de mandat. Cette formation aura une durée et un coût au moins égaux, respectivement à la durée et au coût moyen des formations dispensées aux salariés qui en ont suivi au cours des années considérées, en tenant compte des formations déjà suivies dans le cadre de la formation continue mentionnées au paragraphe précédent.

### **Article 2.3 – Déplacements**

Les déplacements en véhicule personnel devront faire l'objet d'un accord préalable des Relations Sociales. En cas de repas pris dans un restaurant d'entreprise HP, aucun remboursement ne sera effectué.

### **ARTICLE 3 – DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour à une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Les demandes de révision émanant d'une des parties contractantes doivent être formulées par écrit. Les discussions doivent s'engager dans un délai de trois mois. L'accord reste en vigueur tant qu'un nouveau texte n'a pas été adopté.

Il pourra être dénoncé par les parties signataires sous réserve d'un délai de préavis, donné pour le terme annuel, trois mois au moins avant son échéance. Il sera alors fait application des dispositions de l'article L 2261-9 du Code du Travail.

Fait en 18 exemplaires

A \_\_\_\_\_, le

**La Direction**

**Lionel Beylier**  
**Directeur des RELATIONS SOCIALES**  
**HP en France**

**Organisations syndicales**  
**HP France**

**Organisations syndicales**  
**HP centre de compétences, France**

**CFDT : Maxime Pilisi**

**CFDT. : Jean Luc Dye**

**CFTC : Fabrice Breton**

**CFTC : Guy Benoist**

**CFE-CGC : Stéphane Guillot**

**CFE-CGC : Christophe Hagenmuller**

**CGT : Michel Soumet**

**CGT : Christian Barsotti**

**FO : Pierre Roussenq**

**FO : Françoise Montfollet-Duriez**

**ANNEXE 1 : GLOSSAIRE**

## **A**

**Animateur de section:**

## **C**

**Comité de groupe :**

Institution représentative du personnel (IRP) réunissant des représentants désignés par les organisations syndicales, parmi leurs membres élus aux comités d'entreprise des sociétés composant le groupe. Les prérogatives du *comité de groupe* sont essentiellement afférentes à un rôle d'information économique.

**Comité d'entreprise (CE):**

Institution représentative du personnel rendue obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Le C.E. intervient dans la mise en place d'œuvres sociales et culturelles dans l'entreprise. Il participe également à la gestion de son activité économique.

**Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :**

Institution représentative du personnel spécialisé chargé de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

## **D**

**Délégué du personnel (DP):**

Représentant élu des salariés dont la mission est de représenter le personnel auprès de l'employeur et de lui faire part de toutes réclamations individuelles ou collectives concernant la législation du travail.

**Délégué syndical:**

Représentant d'une organisation syndicale dans l'entreprise.

**Délégué syndical central:**

Représentant d'une organisation syndicale dans l'entreprise (...)

**Délégué syndical national:**

Représentant d'une organisation syndicale dans le groupe.

**Droit syndical :**

## **E**

**Elus :**

Personne choisie par une élection

## **H**

**Heure de délégation/représentation :**

Les heures de délégation correspondent au quota d'heures mensuelles attribuées à un membre titulaire d'un mandat au sein d'une institution représentative du personnel pour l'exercice de ses fonctions de représentation

## **I**

**Institution représentative du personnel (IRP):**

Ces institutions sont destinées à assurer la représentation et l'information des salariés dans le cadre général de la gestion de l'entreprise. Il peut s'agir de la défense des intérêts des salariés, des conditions de travail et de l'emploi (délégués du personnel, délégués syndicaux) ou de questions relatives à l'hygiène et à la sécurité (CHSCT).

## **M**

**Mandaté :**

Personne détentrice d'un mandat.

**Mandat syndical :**

Pouvoir conféré par un syndicat à personne afin qu'elle puisse agir en son nom.

**Q****Organisation syndicale:**

Association dont la vocation est la défense ou la promotion d'intérêts communs. Ces associations peuvent regrouper des salariés, des employeurs, des entreprises, etc.

**Organisation syndicale représentative (OSR):**

Syndicats disposant d'un monopole pour présenter des candidatures au premier tour des élections des représentants du personnel.

**R****Représentant du personnel :**

Le représentant du personnel est le salarié d'une entreprise, membre d'une institution représentative du personnel. Le représentant peut être titulaire, et disposer à ce titre d'heures de délégation pour remplir sa mission, ou suppléant destiné à remplacer un titulaire absent ou empêché.

**Représentant syndical :** Voir délégué syndical

**Responsable syndical :** Voir délégué syndical

**S****Section syndicale :**

Groupement de salariés qui, à l'initiative d'un syndicat représentatif, est chargé par ce dernier, au sein d'une même entreprise ou d'un établissement, de représenter les intérêts moraux ou matériels de ses membres.

Il se caractérise par la réunion de personnes ayant des intérêts professionnels communs, appartenant à la même entreprise, qui d'une manière permanente travaillent ensemble, dans un même lieu, sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise. L'existence de plusieurs établissements distincts peut justifier qu'au sein de chacun d'eux ait été constituée une section syndicale.

**Structure centralisée :** ?

**ANNEXE 2 : EQUIPEMENT DES LOCAUX****Aménagement :**

Dans chaque local syndical sur les sites de plus de 750 personnes ou dans le local commun sur les autres sites, il est prévu :

- Jusqu'à 4 tables et 10 chaises
- 1 bureau
- 4 ou 5 accès internet et intranet
- 2 armoires fermant à clef
- 1 téléphone avec accès externe limité à l'Europe incluant les numéros spéciaux
- Une imprimante multi-fonction
- Un Fax
- Une pieuvre pour les conférences téléphoniques incluant les mêmes accès que la ligne téléphonique
- Un tableau avec feutres et effaceur