



**ACCORD CADRE SUR LA MISE EN PLACE DE
PANNEAUX D’AFFICHAGES SYNDICAUX
SUR L’INTRANET**

ENTRE,

Les sociétés Avenance Entreprises et Avenance Enseignement Santé, représentées en la personne de

Monsieur Jean-Marc Carrié, Directeur des Ressources Humaines France

d'une part,

ET,

les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Pour la C.F.D.T.

Alm FUSIS
Hautin Tachet

Pour la C.F.T.C.

de.

C. Delmas
Delmas

Pour la C.G.C.

P. SORIN - BROBAT

E. BURON

Pour la C.G.T.

Les CO KRIS

B. Couderc - Delonje
B. Couderc - Delonje

Pour la F.O.

CHATILLON

d'autre part.

Préambule

Depuis 3 ans, le Groupe Elior s'est doté d'une Charte d'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC).

Il s'agit d'un guide de bonnes pratiques d'utilisation des outils informatiques, destiné à l'ensemble des collaborateurs utilisateurs du Groupe ayant accès aux systèmes d'information.

Aujourd'hui, Elior souhaite aller plus loin et expérimenter pour les salariés de ses différentes filiales, de nouveaux modes d'information et de communication, notamment dans le domaine social en s'appuyant sur le réseau de l'Intranet. Cette phase d'expérimentation concernera dans un premier temps, les sociétés Avenance Entreprises et Avenance Enseignement et Santé.

Une analyse de cette première phase d'expérimentation sera faite avec les organisations syndicales à compter du 6^{ème} mois suivant l'entrée en vigueur du dispositif.

Cette analyse devra permettre d'évaluer son intérêt et de préciser, si nécessaire, les règles de fonctionnement avant d'envisager son déploiement au sein des autres divisions du Groupe.

La direction et les organisations syndicales représentatives conviennent sur les bases du présent accord cadre, de fixer les conditions de mise en place et d'utilisation des panneaux d'affichage syndicaux sur l'intranet dans chaque filiale.

Sous réserve d'accepter de se conformer aux dispositions ci-dessous, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la filiale disposera d'un site d'affichage électronique sur l'intranet.

Article 1 : Description et situation géographique du matériel


La Direction mettra à disposition de chaque organisation syndicale représentative, dans un des locaux syndicaux qui lui est affecté:

- 1 micro ordinateur
- 1 imprimante
- 1 pack Windows XP
- 1 logiciel Lotus Note
- 1 logiciel anti-virus

Le matériel ne pourra en aucun cas être déplacé sauf dans l'hypothèse de modification géographique des locaux souhaitée par la Direction.

Le matériel ci-dessus sera mis gracieusement à disposition de chaque organisation représentative par la direction de la filiale. Il ne pourra être utilisé d'autre matériel que celui-ci.

L'hébergement et les frais associés seront à la charge de la Direction. Les produits consommables (papier, recharges encres..) seront à la charge des organisations syndicales.

Handwritten notes:
A.F. RC ~~BEA~~ EB DF (D)
g cc HS PEB 2 

Le matériel sera sous l'entière responsabilité de l'organisation syndicale. Toute disparition de matériel ou détérioration fera l'objet d'un remplacement à l'identique à la charge de l'organisation. L'entretien courant sera assuré par les services informatiques d'Elior.

Article 2 : Principe de base

La Direction propose à chacun des salariés d'avoir librement accès à l'information syndicale de son choix.

A cet effet, chaque organisation syndicale représentative disposera sous réserve d'accord aux dispositions ci-dessous, selon son choix :

- soit d'un tableau d'affichage électronique sur l'Intranet,
- soit en lieu et place du tableau d'affichage, d'un lien avec le site internet au niveau national, de sa fédération ou confédération, ou à titre exceptionnel, d'un lien vers un site extérieur propre à l'organisation syndicale (sous réserve de sa compatibilité avec les installations informatiques du Groupe Elior).

La Direction s'engage, dans le cadre du respect de la liberté individuelle, à ne pas rechercher l'identification des salariés consultant les sites (art 31 de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés).

Article 3 : Responsabilité du contenu du panneau d'affichage

Le contenu des pages Intranet sera librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve qu'il revête un caractère exclusivement syndical.

Il devra également respecter les dispositions relatives à la presse (loi du 29 juillet 1881) ainsi que la charte du bon usage des nouvelles technologies d'information et de communication du groupe.

Le Logo des sociétés, propriété du groupe, ne pourra être ni utilisé ni modifié sans accord, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment sur la protection de la marque.

Ces communications seront sous l'entière responsabilité de l'organisation syndicale. En cas d'abus ou de non-respect des textes légaux en vigueur, la Direction se réserve la possibilité de porter l'affaire en justice.

Durant cette phase expérimentale, la capacité de chaque site syndical sera limitée à un maximum de 50 méga octets.

L'organisation syndicale s'engage par sa signature à respecter et à faire respecter dans sa globalité l'accord ci-dessus dès sa date de mise en œuvre.

Article 4 : Accès à l'Intranet Elior

Grâce au matériel mis à disposition, chaque organisation syndicale signataire aura également accès au contenu de l'Intranet à l'exception des services à accès restreint.

A.F. RC ~~BA~~ RSB
g < H T EB 3 CD W

Il est rappelé que s'agissant de communication interne à l'entreprise, les informations contenues dans cet outil ne pourront en aucun cas être utilisées à des usages externes. Elles ne peuvent être reproduites, communiquées, ou divulguées.

Le panneau d'affichage national de chaque organisation syndicale sera référencé dans la liste des sites sous la dénomination « Espace Syndicats ». Au sein du site il sera identifié par le sigle du syndicat.

Article 5 : Utilisation du réseau

Le tableau d'affichage électronique est conçu pour mettre des informations à la disposition des salariés sur un mode conforme à la réglementation des panneaux d'affichage habituels.

Ne sont notamment pas autorisées les pratiques suivantes :

- le téléchargement de vidéo, d'images animées, de bandes son,
- l'interactivité,
- le « streaming » (visualisation de vidéo par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement),
- le spam (diffusion d'un document en grand nombre),
- les forums de discussions et le « chat » (causeries interactives),
- les « applets » java, moteurs de recherche ou « cookies » (programmes informatiques associés au message),
- liens hypertextes vers des sites Internet ou pages Intranet,
- diffusion de tracts, de documents et de messages par messagerie interne,
- toute forme de communication offensante et /ou de discrimination portant sur la race, l'origine nationale, le sexe, la religion, les opinions politiques, les origines sociales, l'âge ou le handicap, la pornographie, la pédophilie, le harcèlement ou plus généralement tous comportements dégradants,
- toute forme de dénigrement et tout propos de nature diffamatoire à l'égard de l'entreprise, de ses concurrents ou de quelque personne que ce soit.

Le contenu de ces communications est porté à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines simultanément à la diffusion sur Intranet.

En application des dispositions de la Charte Groupe, de bon usage des Nouvelles Technologies d'Information et de Communication (NTIC), il est rappelé que le procès-verbal trimestriel des CHCST et les procès-verbaux des Comités d'entreprise de chaque filiale peuvent être adressés par voie de messagerie, par la Direction des Ressources Humaines concernée. Cet envoi est effectué à la demande du secrétaire de chaque instance.

Toute utilisation abusive, telle que celles mentionnées ci-dessus ou en cas de non-respect de l'accord ou des textes en vigueur quel que soit le mode utilisé (à partir de site Intranet, Internet ou d'un autre site) et quelle que soit l'entité du syndicat concerné (syndicat, fédération, confédération...) entraînera la fermeture immédiate du panneau d'affichage électronique pour une durée d'un mois.

En cas de récidive, il sera définitivement fermé.

A.F. RC ~~PSB~~ PSB
8/1 of K HT EB CD
4 M

Article 6 : Messagerie

Chaque organisation syndicale bénéficiera d'une adresse e-mail Elior lui permettant de communiquer, tant en interne qu'en externe.

Un lien avec la boîte de messagerie e.mail de chaque organisation syndicale concernée sera mise en place sur le panneau d'affichage syndical correspondant.

Chaque salarié consultant le site aura la possibilité de laisser un message à l'attention de l'organisation syndicale hébergée sur le site. **La réponse ne pourra être qu'individuelle.**

Le principe de la « chaîne » est interdit et sera conditionné selon les règles mentionnées à l'article « utilisation du réseau ».

Article 7 : Formation des administrateurs de site

Pour une utilisation optimale du matériel mis à disposition de l'organisation syndicale, l'entreprise prendra à sa charge une journée de formation d'une personne par organisation syndicale et pour chaque société, Avenance Entreprises et Avenance Enseignement et Santé, mise en œuvre lors de la création du site.

Cette formation devra porter sur :

- les principaux concepts d'Intranet
- les outils de conception et d'édition de page HTML ou FLASH
- les outils graphiques
- la base du langage HTML ou FLASH

Chaque organisation syndicale représentative désignera une personne en charge de l'administration du site, de sa mise à jour et de son contenu.

Article 8 – Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de sa date de dépôt, sous réserve de la signature d'au moins trois organisations syndicales représentatives.

A l'échéance, il se renouvellera par tacite reconduction et par exercice, sauf dénonciation d'une des parties contractantes trois mois au moins avant la date de son échéance normale.

La partie qui dénonce l'accord doit aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et la Formation Professionnelle.

Le présent accord pourra être modifié par avenant.

F

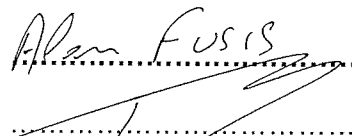
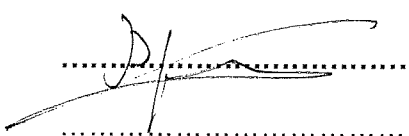
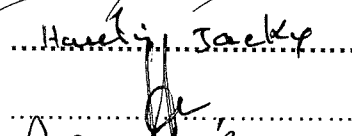
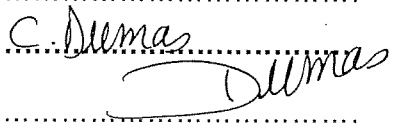
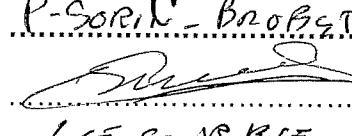
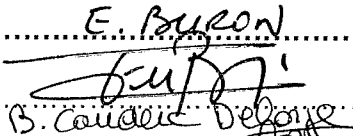
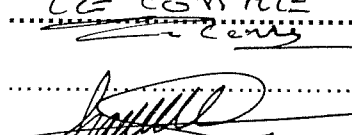
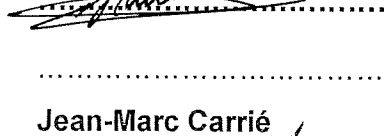
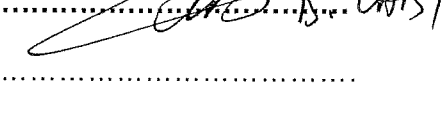
A.F. RC BCB PEB
GLC HT EB CD
5 10

Article 9 –Formalités de dépôt

Le présent accord sera à la diligence de la société, déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Paris, le 4 octobre 2005

Pour la C.F.D.T.		
Pour la C.F.T.C.		
Pour la C.G.C.		
Pour la C.G.T.		
Pour la F.O.		
Pour Elior France	Jean-Marc Carrié 