ACCORD PORTANT CREATION D'UN OBSERVATOIRE DE SANTE, D'HYGIENE ET DE SECURITE AU TRAVAIL AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI

PREAMBULE

Les parties au présent accord confirment l'importance qu'elles reconnaissent à la santé, l'hygiène et la sécurité au travail des salariés des sociétés constituant l'Unité Economique et Sociale Capgemini (ci-après, l' « UES ») ainsi qu'à la prévention des risques professionnels.

Les CHSCT de l'UES, au nombre de 22 au jour de la signature du présent accord, couvrent une réalité de groupe faite d'une diversité d'activités et d'implantations géographiques nombreuses. Face à ce constat, l'intérêt est d'effectuer un travail d'orientation d'actions sur des sujets apparaissant majeurs dans les domaines de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail, pouvant avoir des conséquences sur les conditions de travail et l'organisation du travail touchant la majorité de la communauté de l'UES.

Cette mission est attribuée à un Observatoire de santé, d'hygiène et de sécurité au travail (ci-après, « l'Observatoire ») mis en place au sein de l'UES par le présent accord.

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les sociétés composant l'UES à la date de sa signature ainsi qu'à celles qui seraient amenées à y entrer postérieurement.

L'Observatoire ne se substitue en aucun cas aux missions conférées par la loi aux différents CHSCT et s'inscrit dans l'esprit des textes réglementaires qui confient à ces derniers le soin de faire des propositions concrètes d'application de la réglementation et des mesures de prévention qui paraissent nécessaires localement après analyse de terrain.

ARTICLE 1 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de valoriser la place du dialogue social par la création d'un Observatoire dédié à la prévention des risques professionnels et à la préservation du capital santé tout au long de la carrière des salariés au sein de l'UES.

ARTICLE 2 – Mission

Définir des thèmes de travail et proposer des plans d'actions à la suite de l'analyse prospective de données recueillies par le biais de différents canaux (les CHSCT de l'UES, la DRH de l'UES, les fédérations de salariés et d'employeurs, les différents organismes nationaux et internationaux, etc.).

Ces thèmes auront trait à la prévention en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail, et permettront notamment de proposer :

- des plans d'actions (information, études, alerte etc.) ;
- des méthodologies de travail ;
- des outils d'accompagnement ;
- des indicateurs permettant le suivi des plans d'actions suggérés.

ARTICLE 3 – Positionnement au regard des autres institutions représentatives du personnel

Chaque institution représentative du personnel présente au sein de l'UES conserve toutes ses prérogatives et attributions : délégués du personnel, comités d'établissement, comité central d'entreprise, CHSCT.

Néanmoins une relation privilégiée se constituera naturellement avec les CHSCT tant pour permettre d'éventuels échanges d'expériences que pour proposer des plans d'actions.

ARTICLE 4 – Composition

L'Observatoire est composé de :

- Deux représentants de la Direction de l'UES ;
- Trois représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au sein de l'UES.

Son mode de fonctionnement respectera cependant les règles du paritarisme, c'est-à-dire que les 2 représentants de la Direction disposeront du même nombre de voix que celui des organisations syndicales lors des prises de décision .
Les membres de l'Observatoire seront, dans la mesure du possible, désignés pour la durée d'application du présent accord.

ARTICLE 5 – Fonctionnement

L'Observatoire se réunit trois fois par an.

La première réunion se déroulera à l'initiative de la Direction sur au moins une journée complète. Lors de celle-ci, les membres de l'Observatoire procèderont à la fixation d'un programme de travail et d'un calendrier des réunions à venir qui se dérouleront sur une demi-journée.

Compte tenu des sujets qu'ils pourront être amenés à traiter, les membres de l'Observatoire sont soumis aux règles de confidentialité applicables à tout autre membre d'instances de représentation du personnel.

A l'issue de chaque réunion, un compte-rendu succinct assorti d'un relevé de décisions sera établi par la Direction sous trois semaines puis validé par les participants sous quinzaine. Il sera également mis en ligne sur le Web social dans les meilleurs délais.

Ces comptes-rendus seront transmis aux présidents et secrétaires des CHSCT.

Par ailleurs, l'Observatoire établira annuellement une synthèse des travaux réalisés accompagnés des propositions d'actions selon la même procédure que celle définie pour le relevé de décisions. Cette synthèse sera transmise aux secrétaires et présidents des CHSCT et fera l'objet d'une information en Comité Central d'Entreprise dans le courant du premier quadrimestre.

Les présidents et secrétaires des CHSCT auront la responsabilité de transmettre aux membres de leur comité les comptes-rendus et la synthèse des travaux de l'Observatoire.

ARTICLE 6 – Moyens

Pour faciliter l'exercice des missions de l'Observatoire, un intranet spécifique de type « forum » dont l'accès est ouvert aux membres de l'Observatoire est mis à disposition.

Cet intranet comporte un module permettant aux secrétaires des CHSCT de communiquer directement avec les membres de l'Observatoire. A cet effet, tous les secrétaires des CHSCT recevront un identifiant personnel et un mot de passe.

Par ailleurs, un forfait annuel de soixante trois heures est attribué à chaque organisation syndicale, liberté étant laissée à celle-ci de répartir ces heures selon sa convenance entre ses trois représentants.

Selon les choix fait de thématiques à développer et/ou de projets à élaborer, il est convenu de mettre en place un groupe de travail dédié.
Les membres de l'observatoire statueront d'un commun accord sur les moyens mis à disposition de ce groupe de travail.

Ces moyens pourront prendre la forme de temps dédié supplémentaire aux heures de délégation préalablement définies ci-dessus, d'organisation de réunions plénières supplémentaires, de prise en charge de coûts d'études, de frais de déplacement d'intervenants, d'éventuelles formations individuelles ou collectives dédiées spécifiquement à la thématique choisie…

Avant chaque réunion, les membres de l'Observatoire disposent d'une demi-journée pour la préparation des travaux. Cette demi-journée est considérée comme du temps de travail et est rémunérée comme telle. Le temps passé en réunion est également considéré comme du temps de travail et est rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement et éventuellement d'hébergement sont pris en charge par l'entité d'appartenance dans le respect des règles de remboursement des frais professionnels applicables dans l'UES.

ARTICLE 7 – Entrée en vigueur - Durée de l'accord

La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition notifiée conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

Pour permettre l'exercice éventuel du droit d'opposition, la Direction de la Société chargée de la mise en œuvre du présent accord – à savoir la Société Capgemini France - notifiera, par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein de l'UES et ce, dans un délai de trois jours ouvrés à compter de sa signature.

En cas d'opposition valablement notifiée, le texte du présent accord sera considéré comme nul, aucune partie ne pouvant plus s'en prévaloir, sous quelque forme que ce soit.

En l'absence d'opposition valablement notifiée, le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2008 pour une durée déterminée de deux ans.

Il prendra fin, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2009, sans autre formalité.

Six mois avant l'arrivée de son échéance, les parties au présent accord examineront l'éventualité de sa reconduction.

ARTICLE 8 – Révision de l'accord et adhésion ultérieure

Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L. 132-7 du Code du travail.

Toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau de l'UES et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du Code du travail.

ARTICLE 9 – Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord, sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires auprès de la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts-de-Seine (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique). Un exemplaire sera remis au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le personnel de l'UES sera informé du présent accord par tout moyen de communication habituellement utilisé.

Fait à La Défense, le 4/02/2008

En 8 exemplaires

Pour les Sociétés composant l'UES Capgemini

Monsieur Jean-Michel Estrade
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)
Nom : ALAIN DUBREUIL

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)
Nom : Marie - Christine BRUYAS

Pour le Syndicat National CGT du Groupe Capgemini
Nom :

Pour la Fédération des Employés et Cadres CGT - FO
Nom : VALOT MICHEL

Pour la Fédération Communication, Conseil, Culture – CFDT
Nom : Christian LEGENDRE

MV

MF