

BULL

Accord du 30 septembre 1992

ACCORD RELATIF AU COMITE EUROPEEN DE BULL

Entre la Direction Générale du Groupe BULL représentée par Monsieur Bernard Pache,

La Direction de BULL Europe représentée par Monsieur Patrick Semtob et la Direction de BULL S.A. France représentée par Monsieur Hervé Hannebicque

d'une part,

et les Membres du Bureau du Comité Européen

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Dans la perspective de la construction de l'Europe, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux a prévu que la concertation avec les salariés soit développée selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les Etats membres.

Dès 1988, un comité d'information européen a été mis en place dans le groupe BULL à titre expérimental.

Le présent accord sur le comité européen de BULL, après quatre années de fonctionnement, traduit la volonté commune de la Direction Générale du groupe et des partenaires sociaux de l'ensemble des pays européens où BULL est présent de pérenniser et développer cette instance d'information.

ARTICLE 1 - Rôle du comité

Le comité européen est une structure d'échanges et de dialogue ayant à connaître au niveau du groupe des questions économiques, financières et sociales qui, en raison de leur caractère global rendent utile leur examen à ce niveau.

Cette instance doit permettre au niveau européen un débat et l'expression des points de vue des participants sur :

- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la situation de la production et des ventes,
- les stratégies de recherche et développement,
- les programmes de production,
- les investissements,
- les rationalisations, réorganisations et restructurations du groupe,
- les changements de méthodes de fabrication et de travail,
- les réductions ou transferts d'activités et les fermetures de sites,
- l'achat, la vente ou la fusion d'entreprises,
- les décisions ayant des conséquences sur l'emploi, les qualifications, la formation professionnelle, les conditions de travail des salariés.

Le comité ne peut se substituer aux instances existant aux niveaux nationaux ni porter préjudice aux différents droits des salariés et de leurs représentants dans chacun des pays.

Le comité aura le droit de présenter des recommandations à la Direction sur tous les sujets à l'ordre du jour, au cours des réunions plénières et dans les quinze jours suivant les réunions.

La Direction du groupe BULL aura quinze jours pour lui adresser une réponse circonstanciée.

La Direction informe le Secrétaire dans les meilleurs délais sur les événements importants du Groupe.

Les membres du CIE sont tenus à une obligation générale de discrétion vis-à-vis de toute personne extérieure au groupe BULL. Pour les informations données comme confidentielles dans un certain délai par le Président du groupe ou son représentant, les membres du CIE sont tenus de ne pas faire de diffusion écrite de telles informations.

ARTICLE 2 - Composition du comité

Le comité européen de BULL se compose de 29 représentants des salariés, tous membres du personnel des sociétés du groupe, répartis entre les pays européens en tenant compte des effectifs et des missions des sociétés du groupe dans ces pays.

Cette répartition est la suivante :

France	:	10
Italie	:	3
Allemagne	:	2
Grande Bretagne	:	2
Espagne	:	1
Pays Bas	:	1
Belgique	:	1
Autriche	:	1
Suisse	:	1
Grèce	:	1
Portugal	:	1
Suède	:	1
Norvège	:	1
Danemark	:	1
Hongrie	:	1
ZDS en Europe	:	1

Cette répartition pourra être modifiée par avenant au présent accord en cas de modifications importantes des effectifs ou des missions dans les pays. Cet avenant sera négocié entre le Bureau du comité et la Direction du groupe.

Le mode de désignation des représentants des salariés sera négocié dans chacun des pays, dans le cadre des quotas alloués, en priorité avec les organisations syndicales représentatives dans la société ou, à défaut, avec l'instance de représentation du personnel équivalente au comité d'entreprise de la loi française.

Les désignations vaudront pour la durée de l'accord conclu dans chacun des pays.

Les partenaires sociaux recommandent la stabilité de la représentation des salariés.

ARTICLE 3 - Bureau du comité

Les membres du comité élisent parmi eux un secrétaire et un secrétaire-adjoint et constituent un Bureau où devront être représentés plusieurs pays.

Les membres du Bureau disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce Bureau a pour mission d'établir l'ordre du jour des réunions avec la Direction, de préparer les réunions plénières et d'assurer la liaison avec les membres du comité entre les réunions. Outre les réunions d'organisation des réunions plénières, le Bureau se réunit en cas de besoin, après information préalable de la Direction.

L'adresse du Bureau sera celle du secrétaire qui aura à sa disposition un fax et un portable.

Un budget spécifique à la traduction sera déterminé annuellement entre la Direction et le Bureau.

Le secrétaire assure la liaison avec la Direction.

Le secrétaire est responsable du budget alloué dans la limite du montant annuel attribué, étant entendu que la clôture de l'exercice se fera avec le DRH de BULL S.A. en France.

Le secrétaire présente un rapport annuel aux membres du comité en séance plénière.

ARTICLE 4 - Représentation de la Direction

Le comité européen de BULL est présidé par le Président Directeur Général de la Compagnie des Machines BULL. Cependant celui-ci peut se faire représenter ou assister par un ou plusieurs responsables du groupe ou de ses filiales ou entités opérationnelles, ceux-ci devant toutefois être mandatés et compétents pour traiter les questions à l'ordre du jour.

ARTICLE 5 - Réunions

Le comité européen se réunit deux fois par an en réunion plénière : la première réunion se tenant fin avril après la publication des résultats du groupe et la deuxième fin octobre.

L'ordre du jour est proposé à la Direction par le Bureau un mois avant la réunion plénière au cours d'une réunion d'organisation. Dans les quinze jours suivant la réception du projet, La Direction peut modifier l'ordre du jour en concertation avec le Bureau et déterminer les informations qu'elle envisage de fournir au cours de la

première journée de la réunion plénière.

L'ordre du jour est adressé à chacun des membres du CIE dix jours au moins avant la réunion plénière.

La réunion plénière se tient sur deux jours :

- la première journée se déroule entre les représentants des salariés. Les exposés informatifs présentés par les représentants de la Direction générale ne doivent pas dépasser la demi-journée.
- la seconde journée se déroule en présence de la Direction générale du groupe, de la Direction de BULL S.A. France et de la Direction de BULL Europe.

Pour les réunions plénières et les réunions d'organisation, la Direction met à la disposition des membres du comité les moyens nécessaires (salles, dispositif de traduction simultanée en français, en anglais et dans une autre langue selon les besoins).

Un compte-rendu synthétique de la deuxième journée des réunions plénières est établi par les Directions de BULL S.A. France et de BULL Europe qui le transmettent aux membres du comité dans les sept jours suivant la réunion.

Les documents préparatoires et les compte-rendus sont rédigés en anglais et en français.

ARTICLE 6 - Fonctionnement

Le Bureau du comité dispose d'un budget destiné à prendre en charge ses frais de fonctionnement et les dépenses inhérentes à ses réunions informelles (frais de déplacement et d'interprètes).

Ce budget fait l'objet d'une ligne de crédit sur le budget de la Direction des Ressources Humaines de BULL S.A. en France et il est géré en toute autonomie par le Bureau ; celui-ci en rend compte en fin d'exercice à toute personne habilitée (DRH BULL Europe et DRH BULL S.A. en France).

La Direction de BULL S.A. France prend en charge les frais inhérents aux réunions plénières et aux réunions d'organisation correspondantes et les frais de déplacement et de séjour des membres du comité pour ces réunions.

ARTICLE 7 - Modalités d'exercice du mandat

Les membres du comité ont droit à des absences payées pour assister aux réunions plénières et disposent du temps nécessaire pour exercer leur mandat.

Les modalités d'exercice du mandat (autorisations d'absences payées, opportunité d'une formation en langue) doivent être définies au cours d'un entretien en début de mandat entre l'intéressé, son responsable hiérarchique et la Direction locale, de façon à éviter tout litige ultérieur.

Chaque membre du comité a accès à une boîte de courrier électronique nominative et dispose d'un répondeur ou d'une boîte vocale dans la mesure des moyens techniques disponibles.

De plus, la Direction de BULL S.A. France propose aux membres du comité en début de mandat un séminaire de sensibilisation aux activités du groupe.

ARTICLE 8 - Champ de l'accord et durée

Le présent accord est négocié et signé entre la Direction du groupe BULL, d'une part, et les membres du Bureau du comité, d'autre part.

Le présent accord sera ratifié au niveau de chaque pays par un accord entre la Direction locale et les représentants des salariés, en fonction des lois et usages propres à chaque pays.

Le présent accord est applicable pendant les années 1993 et 1994.

A l'issue de cette période, il pourra être reconduit par tacite reconduction pour une nouvelle durée de deux ans s'il n'a pas été dénoncé par l'une des parties au niveau du groupe, avec un préavis de trois mois.

Ses dispositions sont à valoir sur toutes modifications qui pourraient intervenir dans la législation européenne.

ARTICLE 9 - Publicité

Le présent accord sera déposé au greffe du tribunal des prud'hommes et à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Fait à Paris, le 30 septembre 1992

Pour la Direction

Pour la Bureau du comité européen de BULL