

Accord collectif national sur les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet et de la messagerie par les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche du 1.04.10

Pour les entreprises de la Branche, le déploiement des nouveaux outils de communication s'est concrétisé par la mise en place d'un intranet commun nommé «Portail Intranet Groupe».

Depuis 2005, les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche bénéficient par voie d'accords collectifs successifs d'un accès au Portail Intranet. Ce dispositif a été conçu dans une perspective d'enrichissement du dialogue social et de développement de l'information des salariés qui disposent par ce biais d'un accès direct à l'information syndicale de leur choix.

Le dernier accord collectif national cessant de produire effet au 31 mars 2010, les parties signataires décident de conclure un nouvel accord à durée déterminée sur ce thème.

Le présent accord ne se substitue pas aux dispositifs légaux, conventionnels ou usages régissant dans les entreprises de la Branche la diffusion de l'information syndicale auprès des salariés.

Article 1. Objet

Le présent accord prévoit les conditions de mise à disposition, de fonctionnement et d'utilisation de sites d'affichage électronique sur le Portail Intranet Groupe au bénéfice des organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche (ci-après dénommées OSR).

Ces conditions ont été définies sur la base de principes communs fixés en Commission Paritaire Nationale tenant compte des contraintes techniques applicables au Portail Intranet Groupe et des règles encadrant l'utilisation de l'outil informatique.

Le présent accord organise également les conditions d'utilisation de la messagerie électronique par chaque OSR.

Article 2. Conditions d'accès

Chaque OSR peut demander l'ouverture d'un site syndical sur le portail et le bénéfice de la messagerie associée.

Il est autorisé un seul site par OSR.

Pour les OSR éventuellement non signataires de l'accord, la demande d'ouverture du site emporte adhésion aux conditions de mise à disposition, de fonctionnement et d'utilisation visant le site et la messagerie.

La demande d'ouverture est formulée par écrit auprès de BPCE. Elle précise le nom des deux personnes responsables de la publication, chargées de contrôler et de valider l'information avant sa mise en ligne.

Article 3. Principes communs et application

Les principes communs régissant l'installation et la gestion de sites syndicaux sur le Portail Intranet Groupe sont les suivants :

- assurer une bonne visibilité et une bonne accessibilité de l'information,
- éviter le risque de confusion sur l'origine de cette information,
- assurer la sécurité et la performance de l'outil,
- respecter les libertés fondamentales.

Ces principes sont applicables à la mise à disposition d'une adresse électronique pour chaque OSR.

➤ 3.1 Assurer une bonne visibilité et une bonne accessibilité de l'information

Chaque site syndical est publié sur le Portail Intranet Groupe sous la forme d'une «rubrique nationale». L'accès aux informations syndicales est ainsi facilité pour le plus grand nombre de salariés.

A la date du présent accord, le chemin d'accès est le suivant :

Onglet	Famille	Rubrique
Mon Espace CE	Organisations syndicales	intitulé de chaque OSR par ordre alphabétique

➤ 3.2 Eviter le risque de confusion sur l'origine de cette information

Les OSR sont clairement identifiées par leur sigle syndical.

L'information du salarié sur les nouvelles publications syndicales n'est possible qu'une fois le salarié connecté sur le site syndical.

Le logo Caisse d'épargne ne peut être utilisé ou modifié sauf accord préalable de BPCE conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle notamment sur la protection de la marque.

➤ 3.3 Assurer la sécurité et la performance de l'outil

Le support informatique constitue un outil de travail pour l'ensemble de ses utilisateurs ; sa fiabilité et sa sécurité doivent être garanties.

En ce sens, les OSR s'engagent à respecter les contraintes techniques, règles de sécurité et de procédure définies pour la gestion du site syndical et pour l'utilisation de la messagerie. Il en est de même pour celles visant l'entretien du poste informatique.

Cette exigence se traduit pour ce qui concerne la configuration technique en un engagement des OSR à respecter les limites de capacité applicables à la gestion du site.

La capacité du site est fixée à 100 méga octets.

Page HTML : 100 ko.

Image Jpeg : 100 ko.

Fichier PDF : 500 ko.

Les gifs animés et les CSS sont acceptés, ainsi que le javascript sous forme de fichier avec l'extension .js.

Les règles techniques fixées par BPCE pour l'entretien et la sécurité des systèmes d'information de ses salariés doivent être respectées. Elles sont portées à la connaissance des OSR.

La taille maximum des fichiers joints à un message individuel doit être inférieure ou égale à 2 MEG. Aucun fichier ne peut être joint à un message envoyé à la liste de diffusion mentionnée à l'article 4 du présent accord ; seul un lien vers une page ou un document du site de l'OSR peut être inséré au message envoyé à la liste de diffusion.

Le site et la messagerie ne peuvent être utilisés pour envoyer des messages collectifs à l'adresse électronique des salariés, ni servir de support à un forum de discussion ou de «chat», afin de ne pas interférer avec l'activité professionnelle des salariés.

Ne sont également pas autorisées les pratiques suivantes :

- transmission / téléchargement de vidéo, d'images animées, de bande son,
- interactivité,
- streaming (visualisation de vidéo par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement),
- spam (diffusion d'un document en grand nombre),
- applets java, active X, moteurs de recherche ou cookies (programmes informatiques associés au message),
- lien hypertextes vers des sites internet ou des pages intranet autres que celle de la rubrique,
- principe de la chaîne (diffusion collective démultipliée par le biais du receveur d'information).

➤ 3.4 Respecter les libertés fondamentales

Le site est un espace d'expression pour l'OSR. Il constitue exclusivement un lieu de consultation d'informations syndicales pour les salariés. La mise en place à l'intérieur du site syndical d'espaces réservés à un nombre limité d'utilisateurs est interdite, une telle restriction d'accès serait contraire à l'objectif de libre accès des salariés à l'information syndicale visé par le présent accord.

Chaque OSR fixe librement le contenu des pages web de son site sous réserve que les informations qu'elle diffuse aux salariés aient un caractère exclusivement syndical en application de l'article L 2142-5 du code du travail. Ces informations ne doivent comporter aucune mention injurieuse ou diffamatoire. Les parties signataires s'engagent à ce que les informations interviennent dans le respect de la réglementation sur la presse et de la législation garantissant la protection de la vie privée et du droit l'image.

Le contenu des informations est placé sous l'entière responsabilité de l'OSR émettrice.

Article 4. Dispositions complémentaires applicables à la messagerie

L'adresse électronique constitue l'adresse de l'OSR pour tout ce qui concerne les échanges avec BPCE. Elle peut être utilisée par l'OSR pour communiquer avec ses sections locales.

Tout salarié peut souhaiter interroger l'OSR de son choix. Il peut accéder à la messagerie de cette OSR à partir du site syndical. La réponse donnée par l'OSR ne peut être qu'individuelle.

Tout salarié peut souhaiter être inscrit sur la liste de diffusion de l'OSR de son choix afin d'être informé sur sa messagerie professionnelle de l'intégration d'une nouvelle information syndicale. Sa volonté de demander cette inscription doit être claire et non équivoque. En ce sens, le salarié souscrit à son initiative et par écrit auprès de l'OSR une inscription sur la liste des destinataires de cette OSR. Le salarié peut indiquer par écrit à tout moment à l'OSR qu'il souhaite supprimer son inscription. Sa demande prend effet dans un délai maximum de 72 heures.

Le message d'information envoyé par l'OSR dans les conditions fixées par le présent accord aux salariés qui ont souscrit une inscription identifie clairement l'OSR émettrice de l'information.

Les postes de travail seront configurés par BPCE afin que les OSR puissent utiliser une boîte aux lettres électronique d'un fournisseur de leur choix en POP3/SMTP ou HTTP via la Liaison ADSL via INTERNET.

Article 5. Moyens matériels

BPCE met à disposition des OSR le matériel informatique et les logiciels nécessaires à la publication de l'information dans le local syndical national. Ils demeurent la propriété de BPCE, qui en assure l'entretien courant, mais sont placés sous la responsabilité de l'OSR.

Ce matériel et les logiciels sont identiques pour chaque OSR.

Les logiciels nécessaires à la publication de l'information sont :

- Acrobat Writer,
- et MS Office Front Page.

Le matériel et les logiciels ne peuvent être déplacés hors du lieu du local syndical national.

Toute détérioration ou disparition de matériel imputable à l'OSR fera l'objet d'un remplacement à l'identique à la charge de l'OSR.

Aucun autre matériel ou logiciel ne peut être ajouté sauf accord écrit préalable de BPCE. Dans cette hypothèse, cet ajout de matériel ou de logiciel s'effectue alors sous la responsabilité de l'OSR (acquisition, installation, maintenance..). L'installation de ces logiciels doit être effectuée dans le respect des lois en vigueur, notamment la législation portant sur les contrefaçons et le piratage de logiciel.

Article 6. Indisponibilités du site

➤ 6.1 Pour des raisons techniques

La garantie de fonctionnement des sites sur l'intranet peut conduire à des mesures immédiates provisoires de sauvegarde qui s'appliquent à tous les sites et donc aussi aux sites des OSR.

En conséquence, la survenance de problèmes techniques impose par mesure de sécurité l'indisponibilité du site de l'OSR afin de permettre la résolution du problème et d'assurer la sauvegarde des données. Cette indisponibilité est temporaire et vise exclusivement au rétablissement du bon fonctionnement du support informatique. Un message informant l'OSR de l'indisponibilité de son site pour raison technique est envoyé dans les plus brefs délais à l'adresse électronique mentionnée à l'article 4. Le site de l'OSR est rouvert dès que les conditions de son fonctionnement le permettent.

➤ 6.2 Manquements aux obligations

Dans l'hypothèse où l'utilisation de la rubrique ou de la messagerie se révèle non conforme aux règles du présent accord, il est procédé à la fermeture temporaire du site pour une durée d'un mois. En cas de récurrence, il est procédé à la fermeture définitive du site. En conséquence de cette fermeture, l'OSR ne bénéficie plus des conditions d'utilisation de la messagerie posées par le présent accord et, notamment, de la possibilité d'utiliser la messagerie professionnelle des salariés comme vecteur d'informations syndicales que ce soit à titre individuel ou par l'usage de la liste de diffusion (telle que prévue article 4).

Article 7. Durée de l'accord et mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter du 01.04.2010. Le présent dispositif cesse de produire effet le 31.03.2012.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L 2222-4 du Code du travail.

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 8. Dépôt de l'accord

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE conformément aux dispositions prévues à l'article D 2231-2 du code du travail.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat CFDT
le syndicat CGT
le syndicat Unifié-UNSA
le syndicat SNE CGC
le SNP-FO
le syndicat SUD