

**CHARTRE DU 2 FEVRIER 2005 PORTANT SUR LES CONDITIONS
D'ACCES ET D'UTILISATION DE L'INTRANET RENAULT PAR LES INSTITUTIONS
REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

ENTRE :

RENAULT S.A.
représentée par M. Jean-Michel KEREBEL

Directeur Central des Ressources Humaines

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

C.G.T.

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe NOËL

C.F.E./C.G.C.

C.F.T.C.

représentée par M. Gérard BLONDEL

représentée par M. Lionel HEIN

F.O.

représentée par M. Laurent SMOLNIK

d'autre part,

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

PREAMBULE

Dans le cadre de l'accord du 23 juin 2000 sur la représentation du personnel et la concertation sociale, l'entreprise s'est engagée dans une nouvelle étape de la modernisation du dialogue social. Cet accord prévoit notamment la mise en place, pour les institutions représentatives du personnel - organisations syndicales, tant au niveau central qu'au niveau des établissements, et comités d'établissement - de moyens modernes de communication.

C'est dans ce contexte que RENAULT sas et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont convenu, par une charte du 21 décembre 2000, prolongée par une charte du 31 décembre 2001, puis par une charte du 29 mai 2002, prolongée par un avenant du 23 décembre 2003 des conditions de mise en place des sites intranet pour ces institutions représentatives. Comme le prévoit l'accord du 23 juin 2000, un site d'affichage Intranet est attribué à chaque organisation syndicale représentative signataire de cette charte au niveau de l'entreprise, d'une part sur l'intranet RENAULT au niveau central, d'autre part, au niveau local, dans chacun des établissements pourvus d'un site intranet, avec accès internet.

La charte facilite également la communication, par messagerie électronique entre, d'une part, les salariés et, d'autre part, les organisations syndicales et comités d'établissement.

Les comités d'établissement bénéficient également d'un site intranet afin de faciliter l'accès des salariés à leurs services en matière d'activités sociales et culturelles.

Au vu du bilan de la mise en œuvre de cette charte, la direction et les organisations syndicales signataires ont décidé de pérenniser les mesures qu'elle contient et de la renforcer dans le sens des dispositions qui suivent.

Les différents moyens doivent être utilisés dans le respect des règles fixées par la charte de bon usage des ressources informatiques, électroniques et numériques du Groupe RENAULT du 1^{er} juillet 2001.

CHAPITRE 1^{ER}- INTRANET SYNDICAL

Article 1^{er}.- Principes

L'Entreprise reconnaît à chacun des salariés le droit d'avoir librement accès à l'information syndicale de son choix.

A cet effet, l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise dispose de sites d'affichage électronique sur l'intranet RENAULT et sur l'intranet des établissements qui en sont pourvus, sous réserve d'accepter de se conformer aux dispositions ci-dessous.

L'organisation syndicale reconnue représentative au niveau d'un établissement dispose d'un site sur l'intranet, sur le site de l'établissement, sous réserve d'accepter de se conformer aux dispositions ci-dessous.

Par organisation syndicale, on entend, dans la présente charte, toute organisation représentative au niveau de l'entreprise et au niveau de chacun de ses établissements. Dans ces conditions, il est affecté un seul site intranet par organisation syndicale, c'est à dire un syndicat ou une section syndicale, par établissement.

Article 2.- Contenu du site

Le contenu des pages intranet est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve qu'il revête un caractère exclusivement syndical. Il doit également respecter les prescriptions générales prévues par l'article 17 de la présente charte et par l'article 1.4.5.3. de l'accord du 23 juin 2000. En particulier, il est rappelé que ce site est destiné à la publication d'informations syndicales auxquelles les salariés ont accès et qu'il ne peut servir à des forums de discussion.

Ces communications s'effectuent sous l'entière responsabilité de l'organisation syndicale.

Article 3.- Organisation matérielle

RENAULT met à disposition de l'organisation syndicale, dans le cadre des articles 1.2.4 et 1.4.1 de l'accord du 23 juin 2000, dans le local syndical (un local en central et un local par établissement) qui lui est affecté :

- 1 micro ordinateur multimédia aux normes de l'entreprise
- 1 imprimante (couleur ou noir et blanc, au choix de l'organisation) ou une machine multifonction noir et blanc au standard de l'entreprise.
- 1 scanner
- 1 pack office bureautique, un système d'exploitation graphique et un logiciel de publication de site.
- un outil de stockage externe : clé USB ou disque amovible

Ces matériels et logiciels sont au standard de l'entreprise, en fonction de sa diffusion progressive sur les sites.

Le matériel et les logiciels, qui restent la propriété de l'entreprise, ne peuvent être déplacés, sauf en cas de modification géographique des locaux décidée par l'entreprise.

Le matériel et les logiciels ci-dessus sont mis gracieusement à disposition de l'organisation bénéficiaire par l'entreprise. Il ne peut être connecté au système Renault d'autre matériel ou d'autres logiciels que ceux-ci, sauf accord particulier donné après vérification de la compatibilité du matériel ou des logiciels en cause avec le système RENAULT.

L'hébergement et les frais associés sont à la charge de RENAULT. Les produits consommables (papier, recharges encres...) sont à la charge de l'organisation syndicale.

Le matériel est sous l'entière responsabilité de l'organisation syndicale. Toute disparition de matériel ou détérioration fait l'objet d'un remplacement à l'identique à la charge de l'organisation.

L'entretien courant et l'assistance technique du matériel de l'entreprise est assuré dans les meilleurs délais par les services informatiques de l'entreprise.

La capacité de chaque site syndical est de 200 méga octets au niveau central et de 100 méga octets au niveau local. »

Article 4.- Position du site

Le site d'affichage de l'organisation syndicale apparaît dans l'annuaire des sites sur le portail RENAULT ou sur celui de l'établissement sous la dénomination «Institutions représentatives du personnel». Au sein du site « Institutions représentatives du personnel» , il est identifié par le sigle de l'organisation syndicale. »

Article 5.- Navigation entre les sites

Les sites syndicaux centraux et les sites syndicaux des établissements de RENAULT sont accessibles par lien entre eux.

Article 6.- Messagerie

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

Chaque salarié peut s'adresser à l'organisation syndicale de son choix à partir de son outil informatique de travail et reçoit une réponse de celle-ci.

L'organisation syndicale peut également s'adresser à tout salarié de RENAULT sas par la même voie, en excluant toute utilisation collective.

Article 7.- Circulation de l'information

Afin de faciliter la circulation de l'information dans le cadre des réunions du comité central d'entreprise, du comité d'établissement, des délégués du personnel, des membres du CHSCT et des délégués syndicaux centraux ou locaux, il est convenu que différents documents (ordre du jour, questions, envois de dossiers, procès-verbaux...) sont envoyés aux représentants du personnel par messagerie avec accusé de réception par la même voie, à l'adresse professionnelle e-mail du représentant du personnel.

Ces documents sont soumis, lorsque cela est expressément précisé par la direction, à l'obligation de confidentialité prévue par l'article 17. »

Article 8.- Diffusion en chaîne

Le principe de « chaîne », c'est à dire la diffusion collective démultipliée par le biais du receveur d'information, est interdit et est sanctionné selon les règles mentionnées à l'article 21.

Article 9.- Formation des administrateurs de site

Pour une utilisation optimale du matériel mis à disposition, l'entreprise prend, si nécessaire, à sa charge la formation de 2 personnes, salariées de RENAULT ou de l'organisation syndicale, membres de l'organisation syndicale, pour l'application de la présente charte. Cette formation de deux jours, voire trois jours, porte sur la base du langage HTML, les outils de conception, d'édition et de publication de pages HTML.

La formation peut être précédée par une formation à l'informatique, dans les centres de ressources des établissements, afin que les stagiaires aient tous les pré - requis nécessaires pour suivre les formations. »

Article 10.- Lien avec le site RH

Les organisations syndicales peuvent avoir accès au site Web - RH de l'entreprise sur lequel celle - ci publie les accords collectifs d'entreprise et les principales notes de réglementation du travail.

CHAPITRE 2.- INTRANET DES COMITES D'ETABLISSEMENT

Article 11.- Principes

Afin de donner aux comités d'établissement des moyens modernes de communication avec les salariés, un site est mis à la disposition du comité d'établissement, dans les établissements dotés d'un intranet, afin de faciliter la gestion des activités sociales et culturelles.

Article 12- Organisation matérielle

Le comité d'établissement utilise le matériel dont il dispose, dans le cadre de son budget de fonctionnement. L'entreprise vérifie si ce matériel est compatible avec le réseau intranet.

La capacité de chaque site de comité d'établissement est de 200 méga octets.

Article 13.- Position du site

Le site d'affichage du comité d'établissement apparaît dans l'annuaire des sites sur le portail de l'établissement sous la dénomination «Institutions représentatives du personnel». Au sein du site « Institutions représentatives du personnel», il est identifié par le sigle « Comité d'établissement ».

Article 14.- Contenu du site

Le site est réservé exclusivement à la communication sur les activités sociales et culturelles. Il permet aux salariés qui le souhaitent de recueillir de l'information sur ces activités.

Le site est interactif : les salariés peuvent s'inscrire aux activités de leur choix et le comité peut accuser réception, en retour, de leur inscription.

Son contenu est sous l'entière responsabilité du comité d'établissement.

Article 15.- Formation des administrateurs du site

L'entreprise prend, si nécessaire, à sa charge la formation de 2 membres ou salariés du comité d'établissement, pour l'application de la présente charte. Cette formation de deux jours, voire de trois jours, comprend la base du langage HTML, les outils de conception, d'édition et de publication de pages HTML.

La formation peut être précédée par une formation à l'informatique, dans les centres de ressources des établissements, afin que les stagiaires aient tous les pré - requis nécessaires pour suivre les formations.

CHAPITRE 3.- DISPOSITIONS COMMUNES

Article 16.- Hébergement des sites

L'hébergement retenu est celui de RENAULT. Cette offre autorise la mise à disposition d'un environnement de pré-production dans lequel l'administrateur du site de l'organisation syndicale ou du comité d'établissement effectue les mises à jour du contenu et le visualise avant envoi sur le site de diffusion.

Article 17.- Contenu du site

Le contenu des pages intranet ne doit contenir ni injure ni diffamation, conformément aux dispositions législatives relatives à la presse. La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent être respectés.

Les organisations syndicales signataires et les représentants élus du personnel s'engagent à préserver la confidentialité des informations reçues de l'entreprise dans le cadre de leurs missions au sein des établissements, de la société et du groupe, notamment lorsque des informations sont données comme telles par la direction à destination des membres du comité de groupe RENAULT, du comité central d'entreprise, des comités d'établissements, des délégués du personnel, des membres du CHSCT et des délégués syndicaux centraux ou locaux.

Le logo de RENAULT, propriété de l'entreprise, ne peut être ni utilisé ni modifié sans accord de l'entreprise, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment sur la protection de la marque.

Article 18.- Utilisation du réseau

Le site d'affichage électronique est conçu pour mettre des informations à la disposition des salariés de l'entreprise, conformément à la réglementation des panneaux d'affichage.

Ne sont, notamment, pas autorisées les pratiques suivantes :

le téléchargement de vidéo, d'images animées, de bandes son ;
l'interactivité, sauf ce qui est expressément prévu par la présente charte ;
le « streaming » (visualisation de vidéo par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement) ;
la diffusion de tracts par messagerie ;
le spam (diffusion d'un document en grand nombre) ;
les forums et le « chat » (causeries interactives) ;
les « applets » java, moteurs de recherche (sauf sur internet) ou « cookies » (programmes informatiques associés au message).

Le téléchargement de fichiers bureautiques est possible.

Article 19.- Accès à l'intranet RENAULT

L'organisation syndicale et le comité d'établissement ont accès au contenu de l'intranet de l'entreprise, à l'exception des services à accès restreint.

Les informations obtenues grâce à cet outil, qui relèvent de l'information interne, ne peuvent en aucun cas être utilisées à des usages externes.

Article 20.- Accès à internet

L'organisation syndicale et le comité d'établissement ont également accès à internet.

Les salariés de l'entreprise, dès lors qu'ils sont dotés d'un accès internet, peuvent accéder aux sites internet syndicaux, lesquels sites peuvent être relayés par l'intermédiaire du site syndical intranet.

Article 21.- Utilisation abusive

En cas d'utilisation abusive, telle que celles mentionnées ci-dessus ou en cas de non respect de la charte, quel que soit le mode utilisé (à partir de site intranet, internet ou d'un autre site), une réunion aura lieu dans les 24 heures ouvrées avec l'organisation syndicale concernée pour examen de la situation.

Une décision de déconnexion du site de l'institution responsable du portail de l'entreprise ou de l'établissement peut alors être prise pour une durée d'un mois.

Article 22.- Protection des sites

Les sites des organisations syndicales et des comités d'établissement bénéficient de la même protection que les sites intranet de l'entreprise.

CHAPITRE 4.- DISPOSITIONS GENERALES

Article 23.- Durée de la charte

La présente charte est conclue pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 24. – Commissions de suivi locales

Dans chacun des établissements de RENAULT sas, une commission de suivi locale composée de 2 représentants des organisations syndicales signataires et de représentants de la direction est mise en place pour suivre l'application locale de la présente charte. Cette commission se réunira une fois par an à l'initiative de la direction. A l'occasion de cette réunion, le nombre et l'emplacement des panneaux syndicaux sont notamment examinés, ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'article 7 de la présente charte au niveau de l'établissement.

Article 25. – Commission de suivi centrale

Les outils et techniques informatiques évoluant rapidement, la présente charte doit faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation.

Une commission de suivi de la Charte est mise en place. Elle comprend des représentants de la direction et trois représentants pour chacune des organisations syndicales signataires. Elle se réunit une fois par an à la demande de la majorité des organisations syndicales qui y sont représentées et à l'initiative de la direction afin d'examiner sa mise en œuvre.

Article 26.- Adhésions

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et non pas seulement de l'un ou de l'autre des établissements la composant, peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues aux articles L. 132-9 et 10 du code du travail.. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de la charte.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 2 février 2005

Pour RENAULT S.A.S.
Le Directeur Central des Ressources Humaines

M. Jean-Michel KEREBEL

Pour la Fédération Générale des Mines et de la
Métallurgie
(C.F.D.T.)

Pour la Fédération des Travailleurs de la
Métallurgie
(C.G.T.)

représentée par M. Fred DIJOUX

représentée par M. Philippe NOËL

Pour la Fédération de la Métallurgie
(C.F.E./C.G.C.)

Pour la Fédération Nationale des Syndicats de
la Métallurgie et Parties Similaires
(C.F.T.C.)

représentée par M. Gérard BLONDEL

représentée par M. Lionel HEIN

Pour la Fédération de la Métallurgie
(F.O.)

représentée par M. Laurent SMOLNIK