

ACCORD RELATIF AUX MOYENS SYNDICAUX WORLDGRID

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société WORLDGRID France,

- *Ci-après désignée « l'entreprise » ou « WORLDGRID », immatriculée au R.C.S Pontoise sous le n° 517 703 369 dont le siège social est situé Immeuble River, 80 Quai Voltaire 95870 BEZONS représentée par Monsieur Marc LE TRAON, en sa qualité de Directeur, dûment habilité à l'effet des présentes,*

D'une part

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société WORLDGRID :

- *La F3C CFDT représentée par Thierry LUBINEAU, délégué syndical ;*
- *La CFE-CGC représentée par Monsieur Gaëtan RACINE, délégué syndical ;*
- *La CGT représentée par Monsieur Philippe PEYSSON, délégué syndical.*

D'autre part,

Ci-après collectivement dénommés les « Parties ».

Initial Paraphe Paraphe
GR TL MLT

PREAMBULE

Les Parties rappellent que l'exercice des missions syndicales est une dimension nécessaire à la vie sociale de la société Worldgrid et que les modalités définies dans le présent accord doivent permettre de faciliter l'expression syndicale.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans la société Worldgrid.

Toutefois, certaines dispositions de cet accord concernent les seules Organisations Syndicales Représentatives au sens du Code du travail, au niveau de la société Worldgrid.

Les organisations syndicales non représentatives au sens du Code du travail sont désignées sous cette appellation dans le présent accord et font l'objet de dispositions particulières.

Initial Paraphe Paraphe
GR TL MLT

SOMMAIRE

PREAMBULE2

CHAPITRE I - DISPOSITIONS LIMINAIRES5

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION5

ARTICLE 2 OBJET DE L'ACCORD5

ARTICLE 3 REGLES DU DIALOGUE SOCIAL5

ARTICLE 4 GESTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES MANDATES SYNDICAUX.....6

CHAPITRE II - LES MODES DE DESIGNATION, MISSIONS ET MOYENS MATERIELS.....7

ARTICLE 5 LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CSE.....7

 Article 5.1 Mode de désignation7

 Article 5.2 Missions8

ARTICLE 6 LES DELEGUES SYNDICAUX8

 Article 6.1 Mode de désignation8

 Article 6.2 Missions8

 Article 6.3 Nombre de Délégués Syndicaux.....8

ARTICLE 7 LA NEGOCIATION COLLECTIVE.....9

 Article 7.1 Composition des délégations syndicales.....9

 Article 7.2 Organisation des réunions de négociation9

ARTICLE 8 LOCAUX ET EQUIPEMENTS DES MANDATES 10

 Article 8.1 Locaux syndicaux 10

 Article 8.2 Aménagement des locaux et moyens logistiques 10

 Article 8.2.1 Dispositions communes concernant les locaux..... 10

 Article 8.2.2 Dispositions communes à l'ensemble des représentants du personnel mandatés 11

 Article 8.2.3 Dispositions communes aux Représentants Syndicaux et aux Délégués Syndicaux 11

ARTICLE 9 HEURES DE DELEGATION 11

 Article 9.1 Détermination du crédit d'heures de délégation..... 11

 Article 9.2 Gestion du temps de délégation..... 11

 Article 9.3 Dépassement et report du crédit d'heures de délégation..... 12

 Article 9.4 Rémunération du temps de délégation 12

ARTICLE 10 EXERCICE DE FONCTIONS SYNDICALES A L'EXTERIEUR DE LA SOCIETE 12

 Article 10.1 Participation aux réunions statutaires au niveau fédéral ou confédéral 12

 Article 10.2 Absences pour congrès syndicaux..... 12

 Article 10.3 Congés de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale 13

ARTICLE 11 LIBERTE DE CIRCULATION13

ARTICLE 12 REMBOURSEMENT DES FRAIS13

 Article 12.1 Les frais de déplacement et d’hébergement des organisations syndicales 13

 Article 12.2 Les autres frais de déplacement et d’hébergement 14

ARTICLE 13 REUNIONS DES ADHERENTS ET/OU SYMPATHISANTS - SALARIES 14

CHAPITRE III - LES MOYENS DE COMMUNICATION 15

ARTICLE 14 DISPOSITIONS RELATIVES AUX MOYENS DE COMMUNICATION ATTRIBUES
AUX ORGANISATIONS SYNDICALES 15

 Article 14.1 Diffusion des tracts syndicaux par courrier électronique 15

 Article 14.2 Panneaux d'affichage..... 15

 Article 14.3 Contenu des affiches, publications et tracts, des espaces d'information et
d'expression..... 15

CHAPITRE IV BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES et ENVIRONNEMENTALES.... 16

Article 15 BDESE 16

CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES 17

ARTICLE 16 DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR..... 17

ARTICLE 17 COMMISSION DE SUIVI ET D’INTERPRETATION 17

ARTICLE 18 REVISION..... 17

ARTICLE 19 DEPOT ET PUBLICITE 17

Initial Paraphe Paraphe
GR TL MLT 4

CHAPITRE I - DISPOSITIONS LIMINAIRES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique, dans le cadre du dialogue social, aux salariés détenteurs d'un mandat syndical en interne au sein de la société.

ARTICLE 2 OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord définit les moyens alloués aux Organisations Syndicales représentatives d'une part et non représentatives au sens du Code du travail d'autre part, pour les différents niveaux de représentation au sein de la société WORLDGRID en France.

ARTICLE 3 REGLES DU DIALOGUE SOCIAL

La Direction et les Organisations Syndicales s'engagent à mettre en œuvre les principes énoncés par le Code du travail, à adopter un comportement respectueux des droits et des devoirs des parties et à appliquer de bonne foi les accords collectifs.

Les engagements respectifs, ci-après, sont réaffirmés.

Vis-à-vis des salariés désignés, la société Worldgrid, ainsi que les responsables hiérarchiques de ces salariés, s'engagent à :

- respecter l'exercice du droit syndical, l'esprit et les dispositions du présent accord,
- respecter leur droit de libre circulation dans tous les locaux où travaillent les salariés de la société en application de l'article L.2143-20 du Code du Travail, sous réserve de respecter les règles de sécurité,
- respecter le libre accès aux locaux mis à leur disposition,
- garantir le maintien en conditions opérationnelles des outils et moyens mis à leur disposition,
- fournir les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat et en particulier envoyer préalablement aux réunions des instances de représentation du personnel de négociation, les documents qui s'y rapportent,
- alimenter la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) conformément aux dispositions légales et réglementaires,
- mettre en œuvre les moyens nécessaires à leur remplacement au sein des équipes opérationnelles afin qu'elles ne soient pas pénalisées,
- respecter la réglementation et les dispositions conventionnelles en matière de communication, affichage et distribution de tracts,
- n'exercer aucun traitement de nature discriminatoire fondé sur l'appartenance ou l'activité syndicale.

En outre, la Direction des Ressources Humaines exposera dans une rubrique de l'intranet, le rôle et les missions des instances représentatives du personnel élus et désignés. Le contenu de cette rubrique sera défini en concertation avec les Organisations Syndicales représentatives sur cette dimension. .

Des liens vers l'espace regroupant les divers procès-verbaux des instances représentatives du personnel seront également publiés dans l'intranet.

Initial Paraphe Paraphe
GR TL MLT 5

Enfin, la Direction s'engage à insérer dans l'intranet, la liste nominative et les coordonnées des Représentants Syndicaux et des Délégués Syndicaux.

Vis-à-vis de la Direction, les représentants du personnel désignés s'engagent à :

- respecter l'exercice du droit syndical, l'esprit et les dispositions du présent accord,
- respecter la liberté de travail des salariés de la société Worldgrid,
- ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés à l'occasion de leurs missions,
- respecter la liberté de choix des salariés qui peuvent être intéressés ou non par tout ou partie de l'information syndicale,
- se conformer à la réglementation relative aux lieux d'affichage et de distribution de tracts,
- utiliser les crédits d'heures de délégation en conformité avec la réglementation,
- préserver la confidentialité des informations communiquées comme telles,
- ne pas utiliser à des usages externes les informations contenues dans l'intranet de la société Worldgrid,
- respecter les règles de discrétion et de confidentialité propres à l'exercice de l'activité professionnelle de la société Worldgrid, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-3 du Code du travail.

ARTICLE 4 GESTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES MANDATES SYNDICAUX

D'ici la fin de la deuxième année de mandature (fin d'année 2026), la Direction s'engage à ouvrir une négociation sur la gestion du parcours professionnel des mandatés syndicaux au même titre que les membres de la délégation du CSE comme le prévoit l'accord sur le fonctionnement du CSE signé le 29 septembre 2025.

Initial Paraphe Paraphe
GR TL MLT 6

CHAPITRE II - LES MODES DE DESIGNATION, MISSIONS ET MOYENS MATERIELS

La représentativité d'une Organisation Syndicale est déterminée selon le nombre de suffrages exprimés au profit de chaque liste au premier tour des élections des membres titulaires de la délégation du personnel au Comité social et économique. Elle est calculée par la Direction dans la semaine qui suit la proclamation des résultats des élections professionnelles.

Les résultats du premier tour des élections professionnelles de la société Worldgrid et leurs conséquences sur la représentativité des Organisations Syndicales sont présentés et partagés avec les Responsables Syndicaux et les Délégués Syndicaux (de la précédente mandature) au travers de l'envoi d'un courriel dans la semaine qui suit la proclamation des résultats des élections professionnelles.

En outre, les procès-verbaux des élections professionnelles ainsi que le calcul de la représentativité seront accessibles à tous les représentants du personnel dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales de la société Worldgrid.

Les mandats désignatifs tombant à l'issue des élections professionnelles du CSE, les Organisations Syndicales adresseront à la Direction les nouvelles désignations.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux prérogatives des Organisations Syndicales de procéder à de nouvelles désignations en cours de mandature.

ARTICLE 5 LES REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CSE

Article 5.1 Mode de désignation

Chaque Organisation Syndicale, reconnue représentative au niveau de la société, a la faculté de désigner un Représentant Syndical au CSE conformément à l'article L. 2314-2 du code du travail.

Conformément à l'accord relatif au fonctionnement et aux moyens du CSE signé le 29/09/2025, afin d'assurer une présence régulière des organisations syndicales représentatives (OSR) au sein du CSE, il est permis de désigner un représentant syndical suppléant, en cas d'absence du représentant syndical titulaire.

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société désignent leur Représentant Syndical au CSE par lettre recommandée ou courriel avec accusé de réception adressée à la Direction à l'issue de chaque cycle électoral.

Le Représentant Syndical au CSE est désigné parmi les salariés de la société Worldgrid en France.

Le mandat du Représentant Syndical au CSE d'une organisation qui aurait perdu sa représentativité à l'issue d'un cycle électoral prend fin au jour de la présentation des résultats du premier tour des élections des membres titulaires au CSE marquant le passage d'un cycle électoral à un autre.

Article 5.2 Missions

Le Représentant Syndical au CSE a pour mission de représenter et de faire connaître les revendications de son organisation syndicale aux réunions du CSE, de prendre part aux échanges sur les conditions de travail ou sur les événements ayant un impact sur la vie de la société, d'assurer la coordination des équipes syndicales et des élus de son organisation syndicale appartenant à la société.

ARTICLE 6 LES DELEGUES SYNDICAUX

Article 6.1 Mode de désignation

L'organisation des élections professionnelles du CSE permet de définir le niveau de représentativité des Organisations Syndicales.

Chaque Organisation Syndicale représentative a la faculté de désigner un ou plusieurs Délégués Syndicaux (article R.2143-2 du code du travail).

Les désignations des Délégués Syndicaux sont adressées par lettre recommandée ou courriel avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à la Direction de la société par l'intermédiaire de la Fédération ou Confédération ou Section Syndicale à l'issue de chaque nouvelle élection professionnelle.

Par ailleurs, dans l'hypothèse d'un remplacement en cours de mandature, les désignations préciseront le nom du Délégué Syndical remplacé.

Ils sont affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales. La copie de la communication adressée à l'employeur est communiquée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du Code du travail. La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonction du Délégué Syndical.

Article 6.2 Missions

Le (ou les Délégués Syndicaux) ont pour mission de représenter leur section syndicale auprès de la Direction de la société Worldgrid.

Article 6.3 Nombre de Délégués Syndicaux

Le nombre de Délégués Syndicaux, par Organisation Syndicale représentative au sein de la société Worldgrid, est fixé conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment l'article L.2143-3, 4 et 12 et l'article R.2143-2 du Code du travail, qui fixent leur nombre..

ARTICLE 7 LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Article 7.1 Composition des délégations syndicales

Sauf accord de méthode précisant d'autres modalités, pour chaque négociation, chaque Organisation Syndicale représentative aura la possibilité de mandater jusqu'à trois personnes (délégués syndicaux inclus) participant aux réunions initiées par la Direction.

Les membres des délégations syndicales devront être choisis parmi les salariés de la société. Il est entendu que le statut d'invité en réunion de négociation ne confère pas le statut de salarié protégé.

La Fédération ou Confédération Syndicale, ou la Section Syndicale précisera à la Direction, formellement et préalablement à la première réunion de négociation, la liste des membres de la délégation syndicale.

Les salariés participant à une négociation, titulaire ou non d'un mandat de représentant du personnel, informent leur manager du calendrier prévisionnel de négociation et de toutes modifications susceptibles d'intervenir par la suite.

Article 7.2 Organisation des réunions de négociation

Les réunions de négociation font l'objet d'une convocation officielle, pouvant être envoyée par l'intermédiaire de la messagerie professionnelle, avec pour objectif de respecter un délai de prévenance minimum de deux semaines (sauf cas nécessitant une organisation plus rapide). Les membres des délégations syndicales s'engagent à respecter la confidentialité des documents et données caractérisés comme tels par la Direction pour la durée mentionnée dessus.

Les réunions se dérouleront en présentiel. De façon dérogatoire mais concertée entre la Direction et les Organisations syndicales, elles pourront se dérouler en mode hybride pour tout ou partie des négociateurs.

Lors de la première réunion de négociation, la Direction et les membres des délégations syndicales représentatives :

- définissent le calendrier prévisionnel ;
- fixent les horaires en tenant compte des contraintes de déplacement ;
- peuvent convenir d'une formation commune spécifique à la négociation qui va s'ouvrir, prise en charge par WORLDGRID, dispensée par un organisme référencé ;

Les parties reconnaissent la possibilité pour chaque Organisation Syndicale Représentative participant à la négociation de communiquer leur position aux salariés par le biais d'un tract spécifique, dédié à la thématique de la négociation, non imputé sur le quota annuel de tracts diffusés par la messagerie professionnelle à l'issue de la négociation.

Par ailleurs, la Direction s'engage à envoyer les documents qui seront présentés en séance en amont de la réunion, dans un délai raisonnable permettant aux membres des délégations syndicales d'en prendre connaissance et de faire part de la position de leur Organisation Syndicale quant aux propositions de la Direction au plus tard à l'occasion de la séance plénière.

Il est précisé que les comptes-rendus synthétiques de réunion de la Direction permettent de prendre acte de la position de chacune des Parties et de faciliter la poursuite de l'avancement des travaux. En cas de désaccord avec un compte-rendu dressé par la Direction, la ou les Organisations Syndicales intéressées doivent en faire part à la Direction et aux membres de l'ensemble des autres délégations syndicales par courriel en amont ou au plus tard à l'occasion de la réunion plénière suivante.

A l'issue de chaque négociation, l'accord ou le cas échéant, le plan d'actions, est inséré par la Direction dans l'espace dédié.

ARTICLE 8 LOCAUX ET EQUIPEMENTS DES MANDATES

Article 8.1 Locaux syndicaux

Un local commun (sur le site d'Echirolles) sera mis à la disposition des différentes Organisations Syndicales conformément à l'article L. 2142-8 du code du travail.

La localisation de ce local est décidée par la Direction de la société.

Sur le site de Bezons, une salle de réunion pourra être mise à disposition des sections syndicales sur demande préalable auprès de la Direction.

Article 8.2 Aménagement des locaux et moyens logistiques

Les Parties conviennent que les organisations syndicales prennent soin des moyens logistiques qui leur sont attribués par l'entreprise

Article 8.2.1 Dispositions communes concernant les locaux

Le local est doté des moyens suivants :

- un mobilier de bureau conforme aux normes et comparable à celui mis à la disposition du personnel de la société ;
- un espace de rangement pouvant fermer à clef par Organisation Syndicale ;
- une ligne haut débit pour accès internet, intranet, une ligne haut débit hors commutateur de la société, étant précisé que les frais d'abonnement et de consommation pour les locaux syndicaux sont pris en charge par la Direction ;
- une barre son-vidéo permettant d'organiser des visioconférences.

La Direction assure le maintien en condition opérationnelle des postes informatiques (maintenance et dépannage) par ses services internes ou externes. Les matériels et logiciels informatiques seront mis à jour au fur et à mesure des évolutions mises en place par la société.

- L'installation de logiciels non référencés par la société est envisageable sous réserve de l'information préalable de la Direction et l'accord d'un représentant de la Direction des systèmes d'information / du système de sécurité des systèmes d'information ;
- la justification de l'acquisition régulière et du paiement du logiciel,
- l'absence de toute faille de sécurité des systèmes d'information,
- la compatibilité du logiciel avec les infrastructures informatiques de la société.

Article 8.2.2 Dispositions communes à l'ensemble des représentants du personnel mandatés

Chaque représentant du personnel désigné (Représentant Syndical au CSE, Représentant de Section Syndicale ou Délégué Syndical) bénéficie d'un ordinateur portable aux normes de la société, doté d'une application de visioconférence, étant entendu qu'il ne peut se trouver munis d'un double équipement au titre d'un (ou plusieurs) mandat syndical, et de celui de son activité opérationnelle.

Article 8.2.3 Dispositions communes aux Représentants Syndicaux et aux Délégués Syndicaux

Les Représentants Syndicaux au CSE et les Délégués Syndicaux bénéficient chacun d'un téléphone portable avec un forfait société « standard », étant entendu qu'ils ne peuvent se trouver munis d'un double équipement au titre d'un (ou plusieurs) mandat syndical, et de celui de son activité opérationnelle.

Les téléphones donnent accès à la messagerie professionnelle.

Par ailleurs, une pieuvre est également mise à disposition des représentants du personnel sur le site de Bezons.

Enfin, les Représentants Syndicaux au CSE et les Délégués Syndicaux peuvent utiliser les infrastructures de téléphonie en conférence présentes dans les salles de réunion communes aux sites.

ARTICLE 9 HEURES DE DELEGATION

Article 9.1 Détermination du crédit d'heures de délégation

Il est mis à la disposition des Délégués Syndicaux un crédit d'heures de délégation de 24 heures mensuelles conformément à l'article L2143-13 et suivants du Code du travail. Un crédit d'heures supplémentaires peut être accordé conformément à l'article L.2143-16 du Code du travail.

Ce crédit d'heures mensuel rémunéré peut être dépassé lors de circonstances exceptionnelles justifiées et après accord avec la Direction.

Il est mis à la disposition des Représentants Syndicaux titulaires au CSE un crédit d'heures de délégation de 20 heures mensuelles conformément à l'article R. 2315-4 du code du travail.

Il est précisé que les heures de délégation d'un titulaire de mandats électif(s) et/ou désignatif(s) se cumulent.

Article 9.2 Gestion du temps de délégation

Les Parties rappellent que les représentants du personnel peuvent utiliser leurs heures de délégation librement, quand ils le jugent nécessaire dans le cadre de leur mission ; l'autorisation du responsable hiérarchique n'est donc pas requise.

Toutefois, conscients que l'exercice des fonctions représentatives du personnel doit être concilié avec les impératifs de bonne marche et de fonctionnement de la société et l'exercice des activités professionnelles des intéressés et de leurs collègues, si possible les représentants du personnel

informeront leur responsable hiérarchique à l'avance, de leur absence et de la durée approximative de leur absence.

Article 9.3 Dépassement et report du crédit d'heures de délégation

Les heures de délégation sont présumées utilisées conformément à leur objet. En application des règles légales (article L.2143-13 du code du travail), un délégué syndical ne peut être amené à dépasser son crédit mensuel d'heures de délégation qu'en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par l'intéressé. Ce dépassement doit donner lieu à information et accord de la hiérarchie et de la Direction.

Le crédit d'heures de délégation ne peut faire l'objet d'un report d'un mois sur l'autre.

Article 9.4 Rémunération du temps de délégation

Les heures de délégation sont présumées utilisées conformément à leur objet et sont de plein-droit considérées comme du temps de travail effectif.

Les représentants du personnel ne subissent aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de leur mission : la rémunération doit correspondre à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient exercé leur activité opérationnelle.

ARTICLE 10 EXERCICE DE FONCTIONS SYNDICALES A L'EXTERIEUR DE LA SOCIETE

Article 10.1 Participation aux réunions statutaires au niveau fédéral ou confédéral

Les salariés mandatés chargés de responsabilités statutaires au niveau fédéral ou confédéral et porteurs d'une convocation nominative émanant de leur organisation syndicale présentée à la Direction au moins une semaine à l'avance, pourront demander une autorisation d'absence afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de leur centrale.

La société prend à sa charge la rémunération des salariés concernés à concurrence de 25 heures par an et par organisation syndicale représentative. Les frais de déplacement liés à ces absences ne sont pas pris en charge par la société.

Article 10.2 Absences pour congrès syndicaux

Les salariés mandatés, porteurs d'une convocation nominative émanant de leur Organisation Syndicale présentée à la Direction au moins trois semaines à l'avance, pourront demander une autorisation d'absence afin de pouvoir assister aux congrès de leur organisation.

La société prend à sa charge la rémunération des salariés concernés à concurrence de deux jours par an et par Organisation Syndicale représentative. Les frais de déplacement liés à ces absences ne sont pas pris en charge par la société.

Article 10.3 Congés de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale

Le Congé de Formation Economique Sociale Environnementale et Syndicale (CFESES) permet à tous les salariés de participer à des actions de formation organisées par des organismes « agréés » afin d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales et syndicales.

Les modalités sont définies dans les articles L2145-1 à L2145-13 et R2145-3 à R2145-16 du Code du Travail, dans l'arrêté du 7 mars 1986 relatif aux absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale et dans l'arrêté du 22 décembre 2023 fixant la liste des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrent droit aux CFESES.

ARTICLE 11 LIBERTE DE CIRCULATION

Les représentants du personnel peuvent librement circuler dans les sites qui relèvent de leur domaine de compétence durant les heures d'ouverture et dans le respect des règles de sécurité, de préférence pendant leurs heures de délégation mais aussi de manière exceptionnelle en dehors de leurs heures habituelles de travail.

Ils peuvent y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne à l'accomplissement du travail des salariés, ni de compromettre les règles de sécurité.

Il est précisé que pour se rendre dans les locaux sécurisés (locaux techniques et locaux sécurisés pour se conformer à la demande de certains clients ou à la politique Sécurité de la société), le représentant du personnel doit s'adresser au Chef d'Etablissement ou au Responsable Sécurité compétent pour pouvoir y accéder. Le Chef d'Etablissement ou le Responsable Sécurité s'engage à procéder aux formalités nécessaires pour que cet accès soit accordé dans les meilleurs délais. La liste des locaux sécurisés est dressée par chaque Chef d'Etablissement et Responsable Ressources Humaines compétent en concertation avec le Responsable Sécurité, et portée à la connaissance de la CSSCT.

En cas de différend, la Direction arbitrera.

ARTICLE 12 REMBOURSEMENT DES FRAIS

Article 12.1 Les frais de déplacement et d'hébergement des organisations syndicales

Les éventuels frais de déplacement et d'hébergement en lien avec l'exercice des mandats de Représentant Syndical et Délégué Syndical sont remboursés conformément aux règles en vigueur au sein de la société et ce, dans la limite de quatre (4) déplacements individuels par an et par organisation syndicale représentative (par exemple : un déplacement à 4 personnes d'une même organisation syndicale sur une journée consommerait l'intégralité du quota précité).

Article 12.2 Les autres frais de déplacement et d'hébergement

Les autres frais de déplacement et d'hébergement occasionnés par des réunions initiées par la Direction (réunions de négociation ou des instances représentatives du personnel ou par l'assistance d'un salarié convoqué par la Direction à un entretien préalable à sanction) sont pris en charge par la société selon les barèmes de remboursement de frais en vigueur.

En règle générale, les temps de déplacement sont traités comme le temps passé aux réunions auxquels ils se rapportent :

- Lorsque les réunions sont à l'initiative de l'employeur, le temps de trajet des déplacements n'est pas imputable sur le crédit d'heures.
- Si ces déplacements sont à l'initiative des représentants du personnel, les temps de trajets des déplacements sont imputables sur le crédit d'heures.

ARTICLE 13 REUNIONS DES ADHERENTS ET/OU SYMPATHISANTS - SALARIES

Chaque section syndicale peut réunir en dehors des espaces de travail les adhérents et/ou sympathisants - salariés. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail effectif des participants.

La section syndicale doit en informer préalablement la Direction au moins une semaine avant lorsque cela nécessite un dispositif de sécurité (exemple : réunion le soir). Le temps passé à ces réunions n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

CHAPITRE III - LES MOYENS DE COMMUNICATION

ARTICLE 14 DISPOSITIONS RELATIVES AUX MOYENS DE COMMUNICATION ATTRIBUES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

La Direction informe par affichage sur les panneaux dédiés les organisations syndicales de l'organisation d'élections professionnelles dans la société Worldgrid.

Article 14.1 Diffusion des tracts syndicaux par courrier électronique

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société Worldgrid, peuvent faire diffuser par la Direction des tracts trimestriels par le biais de la messagerie électronique, dans la limite de 4 tracts par an (format HTML ou format PDF dans la limite de l'équivalent d'une page A4 recto verso) aux salariés de la société.

Ces tracts sont envoyés à la Direction avant la fin du mois du trimestre en cours. La Direction les diffusera ensuite aux salariés dans 3 emails distincts (un par Organisation Syndicale) dans l'ordre de réception des tracts (le premier reçu par la direction sera diffusé en premier). Exemple : envoi du tract le 28 mars et diffusion la première semaine d'avril dans l'ordre de réception des tracts. Il est convenu entre les parties que les tracts ne seront pas diffusés le même jour.

Dans l'hypothèse d'un tract d'une intersyndicale créée au niveau de la société, il sera précisé à la Direction la ou les organisations syndicales concernées qui verront leur quota annuel de tracts amputé d'une unité.

Article 14.2 Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales a lieu sur les panneaux d'affichage réservés à cette fin. Ces panneaux sont distincts de ceux mis à la disposition du CSE et de la CSSCT.

Chaque organisation syndicale représentative dispose au minimum d'un panneau d'affichage dans chacun des sites géographiques de la société, et un par bâtiment s'il y a plusieurs bâtiments sur le même site. Les organisations syndicales non représentatives disposent, quant à elles, d'un panneau commun dans chaque site géographique. L'emplacement et l'attribution des panneaux sont décidés par la direction, en concertation avec les organisations syndicales. Les zones de passage fréquent sont privilégiées. En cas de désaccord, la Direction tranche.

Les panneaux d'affichage sont équipés d'une fermeture à clé. Les clés (deux jeux) sont remises au Délégué Syndical ou au Représentant(s) de Section(s) Syndicale(s) (« RSS ») pour les organisations syndicales non représentatives ou à tout autre salarié dûment mandaté.

Article 14.3 Contenu des affiches, publications et tracts, des espaces d'information et d'expression

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Chaque organisation syndicale transmettra, pour information, à la Direction une version numérisée du tract.

CHAPITRE IV BASE DE DONNEES ECONOMIQUES, SOCIALES et ENVIRONNEMENTALES

Article 15 BDESE

La Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (« BDESE ») est accessible en lecture aux salariés porteurs des mandats suivants : élu au CSE, Représentant Syndical au CSE, Délégués Syndicaux.

L'accès à la base de données est strictement personnel. Il ne peut être partagé avec un autre salarié ou une personne non salariée de la société.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 16 DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur dès la signature et au plus tard conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Une copie de l'accord et des avenants éventuels sera communiquée au CSE et aux délégués syndicaux. Cet accord sera consultable et accessible à l'ensemble des salariés.

ARTICLE 17 COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION

Les parties conviennent d'instituer une commission de suivi et d'interprétation composée :

- de représentants des organisations syndicales représentatives
- de représentants de la Direction.

Les parties conviennent que la commission de suivi et d'interprétation du présent accord se réunit à la demande de la direction ou d'une organisation syndicale représentative signataire.

Cette commission a pour objet le suivi de la mise en œuvre et les éventuelles interprétations des différentes dispositions prévues ci-dessus.

ARTICLE 18 REVISION

Les organisations syndicales représentatives non-signataires pourront adhérer au présent accord dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

L'une ou l'autre des Parties signataires peut demander la révision de l'accord par courrier recommandé avec accusé de réception en respectant un préavis de deux mois.

Ce courrier devra indiquer les points concernés par la demande de révision et devra être accompagné de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximal d'un mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

ARTICLE 19 DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccord » du Ministère du travail selon les règles actuellement en vigueur.

Un exemplaire original sera en outre déposé auprès du Secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes d'Argenteuil.

Le présent accord sera également déposé auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

Les formalités de dépôt seront opérées par la Direction de la Société.


Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de son champ d'application. Un exemplaire dûment signé par les parties sera remis à chaque signataire. Une copie de l'accord signé sera transmise, pour information, aux participants à la négociation, non signataires du présent accord.



Les formalités de dépôt seront opérées par la société WORLDGRID.

Fait à Bezons, le 19 décembre 2025

Pour l'Entreprise :

Représentée par Marc LE TRAON

Signé par :

7A0A382DC20641A...

Pour les organisations syndicales représentatives	Signature(s)
Monsieur Thierry LUBINEAU, Délégué syndical F3C CFDT	Signé par :  380B722E1A764BD...
Monsieur Philippe PEYSSON, Délégué syndical CGT	
Monsieur Gaëtan RACINE, Délégué syndical CFE-CGC	Signed by:  FDEA4B73936E43E...