



Vie ensemble est une force

## ACCORD RELATIF AU DROIT D'EXPRESSION AEIM-Adapei 54 (2019-2021)

### ENTRE :

L'Association « Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.) représentée par M. Claude VALDENAIRE, Président

### ET

Les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leur(s) Délégué(e)(s) :

- |                      |                                      |
|----------------------|--------------------------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS<br>Monsieur BARREIRO |
| - Pour la C.G.C. :   | Madame BARBE                         |
| - Pour la C.G.T. :   | Monsieur BAUER<br>Monsieur EVA       |
| - Pour F.O. :        | Monsieur HIEN<br>Madame KRAL         |

Il est convenu ce qui suit :

### Préambule

Le présent accord a pour objet de définir les modalités du droit d'expression des salariés dans le cadre de l'article L.2281-1 du Code du travail. En effet, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

A.E.I.M.

W

C.F.D.T.

SD

C.G.C.

NB

C.G.T.

PS

F.O.

Les mesures qui sont prévues à cette fin par l'accord ne peuvent porter atteinte au rôle des institutions représentatives du personnel ni restreindre l'exercice du droit syndical.

Le présent accord précise, notamment :

- le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;
- les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission des demandes, propositions, vœux et avis à l'A.E.I.M. ;
- les mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux instances représentatives du personnel de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes, ainsi que les suites qui leur sont réservées ;
- les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

### **Article 1 : Domaine et finalité du droit d'expression**

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

### **Article 2 : Organisation du droit d'expression**

#### **2.1. La tenue de réunions « droit d'expression »**

Le droit d'expression se matérialise par la tenue d'une réunion « droit d'expression » au sein de chaque site géographique de chaque établissement de l'AEIM. Cette réunion, animée par la Direction de l'établissement, est à destination de l'ensemble du personnel : elle doit ainsi permettre aux salariés de s'exprimer collectivement.

Si la Direction d'établissement juge utile d'organiser plusieurs réunions, eu égard au nombre de salariés et aux difficultés de les réunir, il lui appartiendra de proposer un autre mode d'organisation.

La participation à cette réunion est libre et volontaire. En revanche, il incombe à chaque Direction d'établissement d'organiser matériellement la tenue de cette réunion et de veiller à ce qu'elle soit accessible à la majorité des salariés, en tenant compte des contraintes liées à la continuité de service.

La réunion « droit d'expression » se tient au sein de l'établissement et est rémunérée comme temps de travail. Pour des raisons de contrainte de service, si la Direction fait le choix d'organiser la réunion hors temps de travail, elle devra informer les salariés des conditions de récupération de ce temps.

#### **2.2. Périodicité, durée et organisation**

La réunion « droit d'expression » a lieu au moins une fois par an. Sa durée est de deux heures.

La responsabilité de l'organisation matérielle de la réunion incombe à la Direction d'établissement : elle prévient au moins 7 jours à l'avance l'ensemble du personnel, par tout moyen de communication (affichage, envoi d'un mail, d'un courrier, mise à disposition de l'information sur Airmes, etc). Dans cette communication, la Direction indique aux salariés :

- le lieu, l'heure et la durée de la réunion,
- les conditions de récupération si la réunion a lieu hors temps de travail,

A.E.I.M.

*AW*

C.F.D.T.

*CS*

C.G.C.

*AMS*

C.G.T.

*MS*

F.O

- l'objet de la réunion soit « la définition des actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail et l'organisation de l'activité ou toute question se rapportant à ces deux sujets».

### 2.3. Animation, secrétariat et déroulement de la réunion

La première partie de la réunion se déroule hors de la présence de la direction de l'établissement, une heure, de manière à faciliter la formalisation de l'expression collective des salariés. A cet effet, dès le début de la réunion, les salariés présents désignent un secrétaire de séance qui sera chargé de la prise de notes et de la réalisation du compte-rendu. Ce compte-rendu précise :

- les questions des salariés et les réponses apportées ainsi que les décisions prises au cours de la réunion par la direction ;
- les demandes des salariés ;
- les avis énoncés.

La seconde partie de la réunion se déroule en présence de la direction de l'établissement ; elle assure l'animation de la réunion, des débats et veille au bon déroulement de celle-ci. Elle pourra apporter immédiatement toutes informations utiles à une bonne analyse des sujets traités et à la finalisation des propositions émises par le groupe, des réponses aux questions posées lorsque celles-ci sont de sa compétence et prendre les décisions qui sont de sa responsabilité sur les suggestions du groupe. Les réponses figureront au compte-rendu.

A la fin de la réunion ou dans les 15 jours qui suivent, le secrétaire de séance finalise le compte-rendu et le transmet à la direction de l'établissement qui doit en assurer la diffusion à l'ensemble des salariés.

La direction de l'établissement transmet également un exemplaire à la Direction des Ressources Humaines pour centraliser les informations et, plus généralement, s'assurer de la tenue des réunions.

### 2.4. : Suivi des réunions

Il incombe à chaque direction d'établissement de s'assurer du suivi des réunions et de la mise en œuvre des décisions prises.

Les comptes-rendus de toutes les réunions « droit d'expression » seront transmis par la Direction des Ressources Humaines au Comité d'Entreprise.

### Article 3 : Dispositions spécifiques aux cadres

Concernant les Directions et Directions Adjointes, l'exercice du droit d'expression s'effectuera à l'issue du Séminaire annuel de Direction. Il sera organisé selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.

Concernant les autres cadres hiérarchiques, l'exercice du droit d'expression s'effectuera à l'échelle du Pôle et sera organisé par chaque Direction de Pôles selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.

A.E.I.M.

W

C.F.D.T.

GS.

C.G.C.

UPS

C.G.T.

PPS

F.O

**Article 4 : Garanties de la liberté d'expression**

Au cours de ces réunions, les opinions émises dans le cadre du contenu de l'expression tel qu'il est défini par le présent accord, par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne pourront être retenues pour motiver une sanction ou un licenciement.

Pour que ces réunions puissent se dérouler dans les meilleures conditions, il est toutefois essentiel que chacun veille à éviter toute mise en cause personnelle, procès d'intention, déclaration ou attitude malveillantes.

**Article 5 : Modalités de diffusion de l'accord auprès des salariés**

Le présent accord fera l'objet d'un affichage au sein de tous les établissements et services.

Il est demandé à chaque Direction de relayer auprès du personnel l'information sur l'existence du présent accord.

**Article 6: Notification, dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité légale auprès de la DIRECCTE et des Conseils de Prud'hommes de Meurthe-et-Moselle.

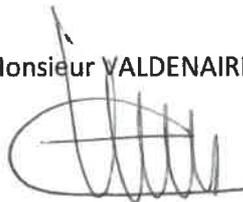
**Article 7 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans (années 2019-2020-2021). Il annule et remplace tout accord antérieur ayant le même objet.  
Il pourra être révisé en tout ou partie sous la forme d'avenant.

Fait à Villers-lès-Nancy, le 15 mai 2019  
En 5 exemplaires

LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.

Monsieur VALDENNAIRE



LES DELEGUES SYNDICAUX

Pour la C.F.D.T.



Pour la C.G.C.



Pour la C.G.T.

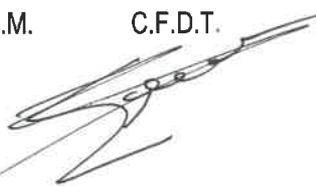


Pour F.O.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.G.C.



C.G.T.



F.O