

ACCORD RELATIF AU DROIT D'EXPRESSION AU SEIN DE L'UES APAVE

ENTRE,

L'UES APAVE, telle que définie par accord en date du 28 novembre 2022 composée des structures juridiques suivantes :

- Apave SA,
- Apave Alsacienne SAS,
- Apave Nord-Ouest SAS,
- Apave Parisienne SAS,
- Apave Sudeurope SAS,
- Apave International SAS,
- Apave Développement SAS,
- Apave Exploitation France SAS,
- Apave Infrastructures et Construction France SAS,
- Apave Non Destructive Testing SAS,
- Apave Aéroservices SAS,
- Apave Certification SAS,
- Apave Interservices Inspection SAS,
- Apave Digital SAS,

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES APAVE :

- **La F3C CFDT**, représentée par son délégué syndical central : Bruno PARMENTIER,
- **La FIECI CFE-CGC**, représentée par son délégué syndical central : Arnaud BAGARIA,
- **Le Syndicat CGT des APAVE'S**, représenté par sa déléguée syndicale centrale : Amandine LIGATI,
- **L'UNSA**, représenté par sa déléguée syndicale centrale : Angelica STILO,

Dûment mandatés,

2

DS
BP

DS
BA

DS
LA

DS
SA

DS
GL

PRÉAMBULE

A titre liminaire, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre, dans le respect des obligations de loyauté et de bonne foi présidant à l'exécution de toute obligation contractuelle, pour que le présent accord soit respecté et mis en œuvre conformément à l'esprit des négociations et toujours dans l'intérêt de l'ensemble de la communauté des salariés de l'UES APAVE.

Pour leur part, les Directions de chacun des Etablissements s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord.

Conformément à la législation en vigueur, les partenaires sociaux se sont réunis pour définir les modalités d'exercice par les salariés bénéficiant d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Les parties signataires du présent accord considèrent que le droit d'expression des salariés est de nature à favoriser le dialogue, à améliorer les conditions de travail, l'efficacité au travail et le bien être des salariés en permettant leur entière implication.

Le droit d'expression permet l'accompagnement des changements et permet de susciter les idées et les innovations.

Article 1. Objet de l'Accord

L'objet du présent accord est l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés conformément à l'alinéa 6 de l'article L.2242-17 du Code du Travail en vigueur au moment de la signature du présent accord.

Conformément à l'article L.2281-10 du Code du Travail, en vigueur à la signature de l'accord, le présent accord a pour objet de définir :

- Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;
- Les outils numériques disponibles dans l'entreprise, 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 à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur, sans préjudice des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel ;
- Les mesures destinées à permettre aux salariés intéressés, aux organisations syndicales représentatives, au comité social et économique de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des 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.

3

DS
BP

DS
BA

DS
LA

DS
SH

DS
GL

Article 2. Champ d'application de l'accord

L'accord s'applique à l'ensemble des établissements de l'UES Apave tel que défini par l'accord en vigueur.

Article 3. Domaine du droit d'expression

Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Les réunions de droit d'expression sont des moments privilégiés pour favoriser les remarques, les questions, les vœux, les avis et les communications.

Chaque salarié est libre de s'exprimer notamment sur :

- le contenu,
- les conditions d'exercice,
- l'organisation du travail,
- l'environnement matériel et humain,
- et de manière générale sur la qualité de vie au travail.

Ce droit leur permet d'exprimer collectivement des avis, vœux ou observations.

Les questions individuelles concernant le contrat de travail, les classifications, les contreparties directes ou indirectes du travail (rémunérations, augmentation, ...), n'entrent pas dans le cadre du droit d'expression.

4

Article 4. Groupes d'expression

Le droit d'expression s'exerce dans le cadre de groupes d'expressions composés de salariés appartenant à une même unité cohérente de travail. Afin de permettre l'expression de chacun, il est préconisé de ne pas dépasser 30 salariés par réunion.

Les personnels concernés sont les salariés en contrat à durée déterminée (y compris contrat en alternance), indéterminée, sans condition d'ancienneté ainsi que les intérimaires.

Chaque personnel concerné fera partie d'un groupe d'expression.

Chaque salarié manager pourra participer à une réunion en tant que salarié d'une unité cohérente en complément de celle dont il a la responsabilité d'animation en qualité de manager.

Article 5. Réunions de droit d'expression

5.1. Modalités d'organisation

Il est convenu que les réunions de droit d'expression auront lieu au moins une fois par an, la période de référence étant l'année civile.

La durée des réunions permettra le traitement de l'ensemble des questions et les échanges.

DS
BP

DS
BA

DS
LA

DS
SL

DS
GL

Les réunions de droit d'expression se tiendront en présentiel, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (Pandémie, ...). La Direction se mettra en situation de ne pas faire débiter les réunions de droit d'expression avant 8h30 ou 13h30 ni qu'elles se poursuivent au-delà de 12h30 ou 17h.

La durée prévisionnelle des réunions de droit d'expression devra être d'une durée suffisante pour permettre l'expression des salariés. Sinon, une réunion supplémentaire sera programmée dans un délai maximum de quatre semaines.

Dans un objectif d'optimisation de la planification et de continuité de service, les réunions « droit d'expression » seront programmées et planifiées de préférence, précédemment ou à la suite des réunions d'unité, de groupe, de service, ...et seront distinctes de ces dernières.

La Direction, par le biais des managers des unités cohérentes, est à l'initiative de la programmation des réunions de droit d'expression.

La convocation sera transmise 4 semaines avant la date de réunion. La Direction des Ressources Humaines recevra copie de cette convocation. Il sera précisé dans cette dernière le lien vers l'accord sous l'Intranet Apave.

Dans la mesure du possible, il conviendra de choisir un horaire favorisant la participation de l'ensemble des personnels concernés en tenant compte de la durée prévisionnelle de la réunion.

La participation des personnels aux réunions de droit d'expression n'est pas obligatoire mais vivement souhaitée.

En cas d'indisponibilité, les personnels concernés pourront transmettre leurs remarques ou questions à l'un des membres du groupe. Cette possibilité sera inscrite dans la convocation.

5

5.2. Animation et secrétariat des réunions

Chaque groupe comprend un animateur et un rapporteur.

L'animateur est le manager de l'unité cohérente de travail à partir de laquelle est constitué le groupe d'expression. Il peut toutefois déléguer cette fonction d'animation à un des membres du groupe. Tout salarié peut ainsi être volontaire pour animer le groupe auquel il appartient.

Le rapporteur est choisi par et parmi les membres du groupe et devra être distinct de l'animateur sauf en cas de carence.

L'animateur a pour mission de présenter le cadre de la réunion, et débutera la réunion par les points soulevés et les réponses apportées lors de la précédente réunion de droit d'expression.

Il a aussi pour mission de conduire les débats du groupe de façon à ce que puisse s'instaurer un dialogue constructif, faisant progresser et aboutir la réflexion. Il lui appartient notamment de veiller à ce que chaque membre du groupe puisse s'exprimer.

DS
BP

DS
BA

DS
LA

DS
SL

DS
GL

Le rapporteur a la responsabilité d'établir dans 6 semaines suivant la réunion, un compte rendu de la réunion comportant un résumé de l'ensemble des débats ainsi qu'un relevé des propositions et demandes et les réponses apportées à la totalité des questions, selon la trame jointe en annexe 1.

L'animateur, après échange avec le rapporteur, transmettra aux membres du groupe (copie à la Direction des Ressources Humaines) par mail le compte rendu ou le lien vers le Drive dédié.

La Direction des Ressources Humaines concernée mettra à disposition des organisations syndicales représentatives et des membres du comité social et économique sur un drive dédié l'ensemble des comptes-rendus.

5.3. Garanties et règles de fonctionnement – Liberté d'Expression

Tous les participants s'engagent à ne pas tenir de propos, ni à avoir une attitude susceptible d'entraver le bon fonctionnement de la réunion.

Les propos tenus par les participants ne pourront en aucun cas donner lieu à sanction d'ordre professionnel ou disciplinaire pour autant qu'ils ne comportent aucune malveillance à l'égard des personnes.

La liberté d'expression dont bénéficieront les participants doit, pour permettre l'instauration d'un véritable débat, s'exercer sans contraintes hiérarchiques ni risque disciplinaire, les règles de courtoisie et de respect mutuel devant être observées par tous.

En tout état de cause, les opinions émises par les salariés, dans le respect des règles de courtoisie et de respect mutuel précités, ne peuvent motiver une sanction ni donner lieu à la mise en cause de quelque personne que ce soit.

Les managers ainsi que l'ensemble des représentants du personnel, des organisations syndicales et des sections syndicales participant à un groupe d'expression ne peuvent se prévaloir d'un rôle prépondérant au sein du groupe d'expression.

Article 6. Rôle de la Direction

6.1. Rôle de l'encadrement

Dans la limite de leurs prérogatives et/ou de leurs délégations, les managers donneront réponse dans les meilleurs délais et au maximum 6 semaines après la réunion aux questions, remarques, observations et propositions des membres du groupe.

Les réponses écrites seront intégrées dans le compte rendu de la réunion par le rapporteur.

6.2. Rôle de la Direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines veillera à la bonne application de l'accord.

Pour ce faire, pour l'ensemble des salariés de l'UES Apave, elle veillera à :

- L'accompagnement des managers concernant le présent accord,
- La réalisation annuelle des réunions de droit d'expression,
- La convocation de l'ensemble des salariés des unités cohérentes,
- La rédaction des comptes-rendus par les rapporteurs comprenant la totalité des réponses aux questions posées en réunion,
- La mise à disposition des comptes-rendus aux représentants du personnel conformément à l'article 5.2 du présent accord
- La transmission d'un bilan annuel N aux organisations syndicales représentatives au plus tard le 30.04.N+1

Article 7. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur, sauf opposition, au lendemain de son dépôt conformément à la loi et est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8. Commissions

8.1. Commission de mise en place de l'accord

Cette commission sera constituée et composée de :

- Trois représentants de la Direction.
- Deux représentants salariés de l'Entreprise par Organisation Syndicale Représentative et signataire du présent accord,

7

Cette commission aura comme objet de suivre la mise en place et la bonne application du présent accord. Elle se réunira une fois en 2025 et 2026 et au plus tard le 30/09.

8.2. Commission de Suivi

Une commission de suivi sera constituée et composée de :

- Trois représentants de la Direction.
- Deux représentants salariés de l'Entreprise par Organisation Syndicale Représentative,

Cette commission aura comme objet de suivre la bonne application du présent accord. Elle se réunira une fois tous les 3 ans et ce au plus tard le 30 avril.

Article 9. Révision, adhésion, dénonciation

9.1. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

DS
BP

DS
BA

DS
LA

DS
SL

DS
GL

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

9.2. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale représentative au sein de l'Entreprise non-signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

9.3. Dénonciation

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment sous réserve de respecter un délai de préavis de trois (3) mois.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation devra obligatoirement être précédée par l'envoi d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

Dans ce cas, une réunion interviendra pendant la durée du préavis pour discuter autour de la possibilité d'un nouvel accord.

La dénonciation sera régie par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail.

8

Article 10. Notification, publicité et dépôt

La Direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise :

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente ,
- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction.

DS
BP

DS
BA

DS
LA

DS
SL

DS
GL

Fait à Paris – La Défense, le

Pour l'UES APAVE
Philippe MAILLARD

DocuSigned by:

Gérard CRÉT

07A64DCD8DB5434...

Pour la F3C CFDT,
Bruno PARMENTIER

DocuSigned by:

PARMENTIER Bruno

05DF5E81AFAB400...

Pour la FIECI CFE-CGC,
Arnaud BAGARIA

DocuSigned by:

BAGARIA Arnaud

AD38CC86D8794A2...

Pour le Syndicat CGT des APAVE'S,
Amandine LIGATI

DocuSigned by:

LIGATI Amandine

A3A775B3DC214F0...

Pour l'UNSA
Angelica STILO

DocuSigned by:

STILO Angelica

FBBE5CB727844A8...

ANNEXE 1 : Compte Rendu de Réunion Droit d'Expression

Réunion de Droit d'Expression du :		Heure de début : Heure de fin :
Agence / Service :	Nombre de membres du groupe : Nombre de présents à la réunion :	Animateur* :
Unité :		Rapporteur* :
Noms, prénoms de l'ensemble des membres du groupe :		Préciser présent / absent :
<i>Le compte rendu est établi, sous forme de résumé, par le rapporteur de la réunion. Le manager sera en charge de le mettre à la disposition des membres des groupes et de le transmettre à la DRH.</i> <i>* Le rapporteur est choisi par et parmi les membres du groupe et devra être distinct de l'animateur sauf en cas de carence.</i>		

N°	Questions / suggestions	N°	Réponses

10

DS
BP

DS
BA

DS
LA

DS
SA

DS
GL