

ACCORD RELATIF A L'EXPRESSION DES SALARIES DANS L'ENTREPRISE

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La **Société EURIWARE SA**, Société Anonyme au capital de 2.158.180 Euros, dont le siège social est situé à Guyancourt - 78280 – 1, Place des Frères Montgolfier, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le n° B 320 585 110,

Représentée par Monsieur Christian PETIT, agissant en qualité de Président Directeur Général,

Ci-après dénommée EURIWARE ou la Société,

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives de la société représentées par leur délégué syndical central,

Pour la F3C CFDT : Monsieur Jean-Pierre CIKOJEVIC,
Pour la CFE-CGC : Monsieur Eric MOREAU
Pour la CGT EURIWARE : Monsieur Pascal EVARISTE
Pour FO EURIWARE: Madame Chantal BENNEROTTE

d'autre part,

PREAMBULE

Le droit d'expression est un des éléments qui traduit la reconnaissance effective de la capacité de tout salarié à participer comme acteur à part entière à la vie de l'entreprise.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de ce droit d'expression des salariés dans le cadre des dispositions des articles L 2281-1 et suivants du code du travail. A cet effet, les parties se sont réunies à plusieurs reprises et ont décidé de conclure le présent accord.

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

Article 1 - Domaine et finalité de l'expression

Tous les membres du personnel bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

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

Les salariés peuvent notamment s'exprimer sur :

- les caractéristiques du poste de travail et de son environnement direct et indirect (physique et mental),
- les méthodes et l'organisation du travail, la répartition des tâches, la définition des responsabilités de chacun et des marges d'initiative qui lui sont laissées, les relations entre les personnes induites par le système d'organisation,
- les actions d'amélioration des conditions de travail,
- la qualité des biens et des services qu'ils produisent.

Les sujets non directement liés au travail et aux conditions dans lequel il s'exerce ne confèrent pas un droit d'expression dans les réunions définies ci-après. Ainsi, sont exclues du domaine du droit d'expression les questions qui se rapportent au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail, à la détermination des objectifs généraux de l'entreprise.

Article 2 - Champs d'application et bénéficiaires

Le droit d'expression bénéficie à tout salarié quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, temporaire) qui le lie à l'entreprise et quelque soit sa place dans la hiérarchie professionnelle, sa qualification et son ancienneté.

Article 3 - Constitution de groupes d'expression

Ce droit à l'expression s'exerce dans le cadre de « groupes d'expression ». Ils sont organisés de telle sorte que l'ensemble du personnel d'EURIWARE puisse y participer.

Afin de constituer les groupes, les volontaires se feront connaître auprès du management et/ ou du Responsable RH ou de son représentant.

Les groupes d'expression sont composés de salariés appartenant au même domaine d'activité (Infogérance, Intégration de Systèmes, Fonctions Supports), au même établissement au sens territoire Euriware (Ouest, Ile de France, Centre Est, Sud Est) et au même site.

Les collaborateurs qui seraient isolés en termes d'activité sur leur site de rattachement ou de réalisation de leur mission participeront à un des groupes d'expression locaux (même lieu de travail), la priorité étant donné à la proximité des situations et conditions de travail.

Un groupe d'expression spécifique sera mis en place pour les membres de l'encadrement afin de leur permettre de s'exprimer sur les problématiques qui les concernent spécifiquement dans les domaines indiqués ci-dessus, et ceci indépendamment de leur contribution à l'animation de réunions d'expression sur un domaine donné.

Chaque groupe détermine le nombre de participants tout en respectant un minimum de 8 personnes et un maximum de 15 à 20 personnes pour permettre une réelle possibilité d'expression.

Dans les cas où pour un groupe d'expression déterminé le nombre de participants volontaires devait être supérieur à 20 collaborateurs, le groupe sera scindé afin de s'assurer du respect des minima et maxima définis ci-dessus. Dans ce cas et dans la mesure du possible, les collaborateurs pourront choisir le groupe auquel ils souhaitent participer.

Article 4 – Fréquence et durée des réunions des groupes d'expression

Les groupes d'expression se réunissent au moins une fois par an.

Chaque groupe peut moduler la durée de ses réunions dans le cadre d'une durée globale qui ne peut dépasser une demi-journée par an.

Les réunions des groupes d'expression se tiennent dans l'entreprise, pendant le temps de travail, et le temps passé à ces réunions est payé comme temps de travail.

Article 5 - Organisation des réunions des groupes d'expression

L'encadrement concerné est responsable de l'organisation des réunions des groupes d'expression ; il en fixe les jours, lieux, heures et en prévient un mois à l'avance les membres du groupe.

Dans la mesure du possible, ceux-ci doivent lui communiquer une liste des points qu'ils souhaitent aborder à minima 15 jours ouvrables avant la réunion du groupe d'expression.

Afin de faciliter la participation de tous les membres du groupe, une attention particulière sera portée aux dates, heures et lieux de réunions (dans la mesure du possible éviter de planifier les groupes d'expressions les mercredis ou dans les périodes de congés scolaires, de positionner les réunions en toute fin de journée, faciliter et permettre le recours à la visio conférence lorsque la taille du groupe le permet).

Concernant le travail posté, la tenue des réunions des groupes d'expression tiendra compte des spécificités de la marche de travail et pourra le cas échéant donner lieu à l'exécution d'heures supplémentaires.

Article 6 - Animation et secrétariat des réunions des groupes d'expression

Le responsable de l'entité à laquelle sont rattachés les membres du groupe ou à défaut le responsable le plus à même d'apporter des informations et/ou réponses aux questions posées, assure l'animation des réunions des groupes d'expression.

L'animateur de ces réunions encourage et facilite l'expression directe de chacun des participants et de façon générale veille au bon déroulement de la réunion. Il peut apporter immédiatement 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.

Le secrétariat des réunions est assuré par un membre du groupe qui s'est porté volontaire pour être rapporteur au début de chaque réunion de manière à assurer un roulement parmi ses membres. Dans le cas où aucun volontaire ne se présenterait, l'animateur désignera le rapporteur parmi les membres du groupe d'expression présents.

Article 7 - Participation et garantie de la liberté d'expression des membres du groupe d'expression

La participation aux groupes d'expression est libre et volontaire.

Les membres du groupe participent aux réunions en leur seule qualité de salariés et s'y expriment pour leur propre compte sans pouvoir mettre en avant soit leur fonction ou position hiérarchique, soit leur mandat syndical ou collectif.

Les propos tenus par les participants aux réunions d'expression, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, échappent à toute possibilité de sanction ou de reproches, pour autant que ces propos ne comportent en eux-mêmes aucune malveillance à l'égard des personnes.

Article 8 – Rédaction et transmission des comptes rendus de réunion

Chaque groupe établit avant la fin de la réunion un compte rendu dit « provisoire ».

Ce document consigne, le cas échéant :

- Le nom du rapporteur,
- Le nom de l'animateur,
- La liste des participants,
- La durée de la réunion,
- Les sujets abordés,
- Les réponses apportées ou les décisions prises durant la réunion par l'animateur sur les questions et les suggestions du groupe,
- Les questions auxquelles il n'a pu être apporté de réponse au cours de la réunion et les interlocuteurs éventuels auxquels elles s'adressent.

Afin d'éviter de surcharger les messageries électroniques, une version informatique (non modifiable) du compte rendu provisoire est mis à disposition par l'animateur du groupe dans un espace partagé dédié aux groupes d'expression dans les 10 jours qui suivent la réunion.

L'animateur du Groupe avertira les différents destinataires ci-dessous désignés de la mise à disposition du compte rendu dans les délais impartis via un email.

- membres du groupe d'expression,
- hiérarchie du niveau supérieur,
- directeurs de territoires et leurs délégués
- responsables RH de l'activité et/ou du territoire et leurs délégués,
- membres des instances représentatives du personnel du territoire (délégués du personnel, comité d'établissement, CHSCT, délégués syndicaux)
- responsable relations sociales et ses délégués
- DRH
- PDG

La hiérarchie fait ensuite connaître les réponses de la Direction aux questions restées en suspend dans le compte rendu provisoire dans un délai de 1 mois, en passant ce compte rendu en version définitive et en assurant sa diffusion aux différents intéressés selon les mêmes formes que définies ci-dessus.

Article 9 - Durée, entrée en vigueur et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il prendra effet, en l'absence d'opposition majoritaire des organisations syndicales dans le délai de 8 jours suivant la notification du présent accord, à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE. Il cessera automatiquement de s'appliquer de plein droit au terme de cette période.

A l'expiration de la première année d'effet la direction et les organisations syndicales signataires de l'accord se réuniront pour faire un point sur l'exercice passé et éventuellement aménager les dispositions de l'accord.

Le présent accord pourra ainsi faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions prévues à l'article L 2261-7 du code du travail.

Article 10 - Dépôt et publicité

Il est précisé que le projet d'accord a fait l'objet, préalablement à sa signature, d'une procédure d'information et consultation du comité central d'entreprise qui s'est déroulée le 19 septembre 2012.

Dès sa conclusion cet accord est notifié à chaque Organisation Syndicale de l'entreprise par lettre recommandée avec AR.

Le présent accord est déposé, à la diligence de la Direction, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Yvelines (DIRECCTE) en deux exemplaires dont un sous format informatique, à l'issue du délai d'opposition légale.

Un exemplaire est remis au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles. Un exemplaire informatique est aussi adressé à l'OPNC de la branche des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils.

Une fois applicable, le présent accord fera l'objet d'une information des CHSCT et des Comités d'Établissements.

L'accord est mis à disposition du personnel sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à Guyancourt, le 20 septembre 2012 en 7 exemplaires originaux

Pour la Société

Monsieur Christian PETIT
Président Directeur Général



Pour la F3C CFDT

Monsieur Jean-Pierre CIKOJEVIC

P. A. Vertut
N. Vertut

Pour la CFE-CGC

Monsieur Eric MOREAU

Pour la CGT EURIWARE : Monsieur Pascal EVARISTE



Pour FO EURIWARE :

Madame Chantal BENNEROTTE

Annexe : Extrait du Procès Verbal de la réunion du C.C.E du 18 septembre 2012

CP A AV



COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DU 18 SEPTEMBRE 2012

EXTRAIT DU PROCES VERBAL RELATIF A L'EXPRESSION DES SALARIES DANS L'ENTREPRISE

Réserves émises

- Les élus s'inquiètent du peu de moyens mis à disposition.
(exemple : temps alloué aux réunions)-
- Les élus s'inquiètent de la composition des groupes ; c'est le manager qui garde la main sur le process.
- Les élus demandent un bilan à mi-année de l'avancement de ces groupes au CCE de juin 2013.

5 avis favorables
3 avis défavorables

Le Secrétaire du C.C.E.
Muriel BLANCKART