

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR  
L'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES**

Entre :

La Sauvegarde du Nord, 199/201 rue Colbert, représentée par son directeur général, Monsieur Frédéric ROUVIERE

Et :

Les organisations syndicales représentatives dans la Sauvegarde du Nord

- CGT, représentée par sa déléguée syndicale centrale, Madame Nancy Przybylek
- SUD, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Olivier PIRA

Il est conclu l'accord ci-après sur l'expression des salariés.

Préambule

Conformément à la loi du 4 août 1982 "les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu 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 dans l'entreprise".

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, les parties ont entamé des négociations pour définir ensemble les modalités de mise en œuvre de cette expression directe.

A l'issue des négociations, elles sont parvenues à l'accord suivant.

Article 1- Objet 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 le droit d'expression des salariés ;
- Les mesures destinées à assurer d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part, la transmission des vœux et avis de l'employeur ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur ;
- Les mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives et aux représentants du personnel de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées.

Il a vocation à s'appliquer dans l'ensemble des établissements et services de la Sauvegarde du Nord.

## Article 2 – Nature et portée du droit d'expression

**L'expression est directe** : Il faut entendre par là qu'elle n'emprunte ni la voie hiérarchique ni celle des représentants du personnel. En conséquence, les représentants du personnel ainsi que les responsables hiérarchiques qui participeront à des réunions d'expression le feront au même titre que les autres salariés des groupes

**L'expression est collective** : Chacun peut s'exprimer au sein du groupe au cours de la discussion qui intervient entre les membres du groupe.

L'expression des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions générales de travail, l'organisation de l'activité à laquelle ils contribuent dans leur service et les contreparties y afférentes.

## Article 3 – Les groupes d'expression

### 3-1 Constitution

Le droit à l'expression s'exerce dans le cadre de « groupes d'expression ».

Les groupes d'expression sont composés de salariés appartenant à la même unité cohérente de travail (même unité de pôle ; même type d'activité ; même secteur géographique). Pour permettre à chacun de participer réellement, les groupes seront composés de 30 personnes au maximum.

Les groupes d'expression concernent l'ensemble du personnel, sans distinction de catégories professionnelles, à l'exception des membres de la direction générale et de tout membre de la direction ayant une délégation d'employeur.

A ce titre, les cadres hiérarchiques peuvent participer aux réunions d'expression de salariés placés sous leur autorité.

Cependant, s'ils le souhaitent, un groupe d'expression spécifique sera mis en place afin de leur permettre de s'exprimer sur les problèmes qui les concernent spécifiquement dans les domaines indiqués ci-dessus.

La constitution des groupes est établie par la direction de chaque pôle et présentée pour information au comité d'établissement.

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

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

### 3-2 Fonctionnement des groupes d'expression

Les groupes d'expression se réunissent une fois par trimestre sauf durant le 3<sup>ème</sup> trimestre.  
La durée des réunions est de deux heures.

Les réunions se tiennent dans les locaux de l'association et pendant le temps de travail.  
Le temps passé à ces réunions est payé comme temps de travail.

Les déplacements occasionnés par la participation à ces réunions sont assimilés à des déplacements professionnels et indemnisés comme tels.  
Cependant, dans toute la mesure du possible, les salariés sont invités à se regrouper et utiliser les véhicules de service.

### 3-3 Les réunions des groupes d'expression

- Organisation des réunions

La direction du pôle, ou par délégation la direction du site, est responsable de l'organisation des réunions, à ce titre il lui revient de fixer :

- les jours,
- les lieux,
- les heures

Des réunions.

Lorsque les groupes d'expression incluent des salariés en horaires postés, des surveillants de nuit ou des assistants familiaux, les horaires et les jours de réunion devront tenir compte des contraintes inhérentes à ces professions.

- Animation des réunions

L'animation des réunions est assurée par un salarié volontaire pour exercer cette fonction. L'absence de salarié volontaire n'empêche pas la tenue du groupe d'expression.

Le groupe d'expression informe la direction de cette nomination.

- Convocation

La direction est chargée de convoquer les membres du groupes d'expression au moins 15 jours avant la date de la réunion.

- ordre du jour

L'ordre du jour est, dans toute la mesure du possible, fixé à la fin de la précédente réunion. Toutefois, l'ordre du jour pourra être déterminé ou complété en début de séance, en fonction des réponses apportées par la direction.

L'animateur veillera à ce que l'ordre du jour établi en accord avec les membres du groupe soit respecté.

- Secrétariat

Le secrétariat des réunions est assuré conjointement par l'animateur et par un rapporteur désigné par le groupe au début de chaque réunion, de manière à assurer un roulement, si possible, parmi ses membres.

- Compte-rendu

Le rapporteur est chargé, en lien avec l'animateur d'établir les comptes rendus des réunions en faisant apparaître les propositions, demandes et avis du groupe avant la fin de la réunion.

Un exemplaire de ce document reste à la disposition des membres du groupe dans un classeur dédié et rangé au même endroit que le registre des délégués du personnel. Un autre exemplaire est transmis, à l'issue de la séance, à la direction du pôle par l'animateur.

### 3-4 Suivi des réunions

La direction du pôle fait connaître sa réponse aux demandes et propositions du groupe par l'intermédiaire de l'animateur du groupe, membre du groupe.

Cette réponse devra être faite par écrit dans le délai d'un mois et transmise à l'animateur du groupe d'expression.

La réponse pourra être une décision positive ou négative. Lorsqu'il s'agira d'une décision négative, les raisons devront en être indiquées.

Chaque groupe est informé dans les mêmes formes et délais de la suite donnée à ses avis.

### 3-5 Information des représentants des salariés

Les demandes, propositions et avis des groupes d'expression et l'indication des suites données sont transmis aux représentants élus du personnel et aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, respectivement :

- par les directions de pôles aux comités d'établissement et, pour les sujets qui relèvent de leur compétence, aux CHSCT ;
- par la direction générale aux organisations syndicales.

Article 4 - Liberté d'expression

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

Tous les points de vue sont entendus sans qu'il soit fait de distinction entre les diverses catégories de salariés.

A ce titre, l'animateur du groupe s'assure du respect de la liberté d'expression

Article 5- Durée – Dépôt - Publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans maximum. Au-delà de cette date, il cessera de plein droit de s'appliquer.

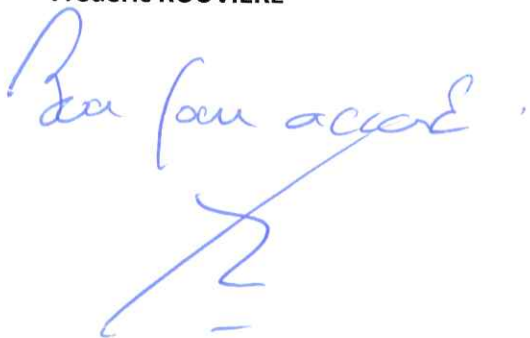
Trois mois avant la fin de son application, la direction générale et les organisations syndicales se réuniront pour examiner les résultats de l'accord et décider soit d'en reconduire les dispositions pour une nouvelle période, soit de négocier un nouvel accord.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direccte du Nord-Lille et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Fait à Lille, le 13 février 2018

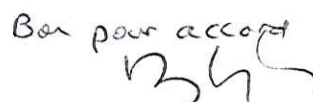
Pour la Sauvegarde du Nord<sup>1</sup>

Frédéric ROUVIERE

*Bon pour accord*  


Pour les Organisations Syndicales<sup>2</sup>

CGT – Nancy PRZYBYLEK

*Bon pour accord*  


SUD – Olivier PIRA

<sup>1</sup> Signature et mention manuscrite « bon pour accord »

<sup>2</sup> idem

**NEGOCIATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT D'EXPRESSION  
PROCES-VERBAL DE DESACCORD**

Entre :

La Sauvegarde du Nord, 199/201 rue Colbert, représentée par son directeur général, Monsieur Frédéric ROUVIERE

Et :

Les Organisations Syndicales Représentatives dans la Sauvegarde du Nord

- CGT, représentée par sa déléguée syndicale centrale, Madame Nancy PRZYBYLEK
- SUD, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Olivier PIRA

Il est convenu ce qui suit :

**Rappel de la négociation**

L'article L 2281-1 du Code du Travail reconnaît aux salariés un droit d'expression directe et collective. En 2017, des négociations sur le sujet ont été entamées à La Sauvegarde du Nord.

Lors des réunions, des échanges ont eu lieu aboutissant à la signature de l'accord d'entreprise sur l'expression directe et collective des salariés.

Cet accord signé entre la CGT ADNSEA et la Sauvegarde du Nord, le 13 février 2018 a été notifié aux organisations syndicales le même jour.

Par courrier remis en main propre en date du 19 février 2018, le syndicat Sud santé Sociaux 59 a fait valoir son droit d'opposition à l'accord signé.

La mise en œuvre du droit d'opposition ne permettant pas le dépôt de l'accord, les parties conviennent en conséquence de la rédaction du présent procès-verbal de désaccord.

**Objet du procès-verbal**

Conformément à l'article L 2242-5 du Code du travail : « *si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.* »

Il est établi, à la suite des réunions de négociation en date des 26 juin, 16 octobre, 13 novembre, 13 décembre 2017 et 12 février 2018, le présent procès-verbal de désaccord.

Paraphes

Ob  
MP

1

f

Article 1 – Dernier état des propositions respectives des parties.

**A- les Organisations Syndicales :**

- Délégation Syndicale **CGT ADNSEA** : elle a signé l'accord d'entreprise
- Délégation Syndicale **SUD santé Sociaux 59** : opposition à l'accord signé pour les motifs suivants :
  - o Les directions de pôle disposent de tout pouvoir pour constituer sans discussion ou négociation les groupes d'expression
  - o Aucune consultation des IRP n'est prévue pour la constitution des groupes d'expression
  - o Les directions de pôles peuvent modifier à leur guise les groupes d'expression après une simple information des IRP
  - o L'accord fait de l'employeur le seul organisateur de l'expression directe et collective des salariés sans que ces derniers ne puissent l'organiser de manière autonome en dehors du lien de subordination
  - o L'employeur limite de manière significative la liberté d'expression des salariés quand il inscrit que seul les propos ne comportant en eux-mêmes aucune malveillance à l'égard des personnes échappent à toutes possibilités de sanction sans préciser qui sera juge de l'absence de malveillance dans des propos basés sur des faits visant à contester ou dénoncer des conditions de travail, l'organisation du travail, le fondement des tâches à exécuter dont une ou plusieurs personnes ont la responsabilité de mise en œuvre.

**B- la Direction** : les propositions de la Direction, qui ont un caractère indivisible, sont les suivantes :

- La constitution des groupes d'expression :
  - o Composés de salariés appartenant à une même unité cohérente de travail (même unité de pôle ; même type d'activité ; même secteur géographique)
  - o 30 personnes maximum par groupe
  - o Concernent l'ensemble des salariés sans distinction de catégories professionnelles à l'exception des membres de la Direction Générale et des membres ayant une délégation de l'employeur
  - o Pour les cadres hiérarchiques, possibilité de participer aux groupes d'expression de salariés placés sous leur autorité ou de créer des groupes spécifiques
  - o Composition des groupes arrêtée par la Direction de Pôle et présentée pour information au Comité d'Etablissement
  - o La participation aux groupes d'expression est libre et volontaire
  - o Les membres du groupe participent aux réunions en leur seule qualité de salarié et s'y expriment pour leur propre compte sans pouvoir mettre en avant soit leur fonction ou position hiérarchique, soit leur mandat syndical ou électif.

OP  
SR

X

- Le fonctionnement des groupes d'expression :
  - o Une réunion par trimestre sauf durant le 3<sup>ème</sup> trimestre
  - o La durée des réunions est de deux heures
  - o Les réunions ont lieu dans les locaux de l'association et pendant le temps de travail
  - o Le temps passé aux réunions est payé comme temps de travail effectif
  - o Recours prioritaire à l'utilisation de véhicules de service pour se rendre aux réunions et à défaut, prise en charge des frais occasionnés pour se rendre en réunion au titre des frais professionnels.
  
- Les réunions des groupes d'expression :
  - o L'organisation des réunions incombe à la Direction de pôle ou par délégation à la Direction de site. Elle se charge de convoquer les membres du groupe.
  - o Les membres du groupe d'expression sont informés 15 jours à l'avance de la date, du lieu et de l'heure de la réunion
  - o Il sera tenu compte des contraintes inhérentes aux salariés en horaires postés, surveillants de nuit et assistants familiaux dans la fixation des dates et heures de réunion pour permettre leur participation
  - o L'animation de la réunion est assurée par un salarié volontaire.
  - o L'ordre du jour sera fixé, dans la mesure du possible à l'issue de la réunion précédente. Il pourra toutefois être déterminé ou complété en début de séance en fonction des réponses apportées par la direction.
  - o Le secrétariat sera assuré conjointement par l'animateur et un rapporteur désigné au début de chaque réunion.
  - o Avant la fin de la réunion, le rapporteur établira un compte-rendu en deux exemplaires faisant apparaître les demandes, propositions et avis du groupe.
  - o Un exemplaire sera conservé, à la disposition des membres du groupe, dans un classeur dédié et rangé au même endroit que le registre des délégués du personnel et l'autre sera transmis à la Direction du pôle à l'issue de la séance par l'animateur.
  
- Le suivi des réunions :
  - o Les réponses de la Direction aux questions, propositions et avis du groupe d'expression seront transmises au groupe par l'intermédiaire de l'animateur du groupe membre du groupe.
  - o La réponse sera faite par écrit dans un délai d'un mois à compter de la réception du compte-rendu.
  - o La réponse pourra prendre la forme d'une décision positive ou négative. En cas de décision négative, les raisons devront être indiquées.
  
- L'information des représentants du personnel :
  - o Les directions de pôles transmettront aux Comité d'Etablissement, et pour les sujets qui relèvent de leur compétence aux CHSCT, les demandes, propositions et avis des groupes d'expression du pôle ainsi que les suites données.
  - o La Direction Générale transmettra aux Organisations Syndicales les demandes, propositions et avis des groupes d'expression de l'ensemble de l'Association ainsi que les suites données.
  
- La liberté d'expression :
  - o Sous réserves de propos malveillants à l'égard des personnes, les propos tenus dans le cadre des groupes d'expression échappent à toute possibilité de sanction.

OH  
NA

K



- Tous les points de vue sont entendus sans qu'il soit fait de distinction entre les diverses catégories de salariés.
- L'animateur s'assure du respect de la liberté d'expression

### Art. 2 – Mesures unilatérales

Au regard du droit d'opposition effectué par le syndicat Sud et de la volonté de rendre effectif le droit d'expression des salariés au sein de La Sauvegarde du Nord conformément à la législation en vigueur, la Direction Générale de l'Association appliquera les mesures faisant l'objet de ses propositions exposées à l'article 1, par décision unilatérale.

### Art.3 – Publicité du procès-verbal de désaccord

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé dans les conditions du droit à la DIRECCTE du Nord-Lille et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Il est tenu à la disposition de tous les salariés et une mention du présent protocole de désaccord sera affichée sur chaque site de travail de l'Association

Fait à Lille, le 28 février 2018

Pour la Sauvegarde du Nord

Frédéric ROUVIERE

Pour les Organisations Syndicales

SUD – Olivier PIRA

CGT – Nancy PRZYBYLEK