



ACCORD RELATIF AU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES DE BAYER HEALTHCARE SAS

Entre les soussignées :

La **Société Bayer HealthCare SAS** dont le siège social est situé au 220 avenue de la Recherche 59120 Loos, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes,

D'une part,

Et :

Les **Organisations Syndicales Représentatives** du personnel au sein de l'entreprise Bayer HealthCare SAS : la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO, représentées par leurs Délégués Syndicaux Centraux,

D'autre part,

Ci-ensemble désignées « les Parties »,

Il a été conclu le présent accord.



PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de définir les modalités du droit d'expression directe et collective des salariés dans le cadre des dispositions des articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

Tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et leur position hiérarchique, bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail (article L. 2281-1, al. 1 du Code du Travail).

Ce droit permet à chacun d'eux de donner son avis personnel dans ces domaines, de discuter des éventuelles difficultés rencontrées, de proposer des améliorations en matière d'organisation de l'activité et de la qualité de la production et de définir les actions à mettre en œuvre à cet effet (article L. 2281-2 du Code du Travail).

Indépendamment du respect d'une obligation légale, l'exercice du droit d'expression dans l'entreprise participe à la prévention des risques psychosociaux et s'inscrit pleinement dans le cadre d'une démarche préventive.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la Société Bayer Healthcare SAS.

ARTICLE 2 : DOMAINES DU DROIT D'EXPRESSION

Article 2.1. La définition et finalité du droit d'expression

Les salariés appartenant à la société Bayer Healthcare SAS bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Les salariés sont invités à exprimer leur avis, formuler des souhaits et des propositions, présenter des observations personnelles sur le travail dans l'entreprise.

Cette expression 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 de travail** dans le service auquel ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les sujets n'entrant pas dans cette définition (exemples : 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 production de l'entreprise...) sont exclus du domaine du droit d'expression dans les réunions ci-dessous définies.

En outre, les sujets abordés doivent exclure les mises en causes personnelles.



Article 2.2. Les garanties

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.

Il est rappelé que la politique de conformité légale en vigueur encourage chaque salarié à signaler de bonne foi leurs préoccupations sur la discrimination, le harcèlement, le comportement irrespectueux ou non professionnel, ou tout autre manquement possible à la loi, aux valeurs LIFE ou aux directives de l'entreprise, dans le respect de la diversité des idées et de la liberté d'expression.

En ce sens, Bayer ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre d'un employé qui signale une inquiétude en toute bonne foi ou qui prend toute autre mesure appropriée, même si ses préoccupations s'avèrent finalement non justifiées. Un employé ne doit pas être menacé ou sanctionné parce qu'il a exprimé une préoccupation en toute bonne foi. Il ne doit pas faire l'objet d'intimidations pour l'inciter à ne pas exprimer sa préoccupation. Aucune forme de représailles ne sera tolérée, et ce conformément aux dispositions des règlements intérieurs applicables au sein de la Société.

En effet, la liberté d'expression doit se faire dans le respect des personnes éventuellement concernées, chacun devant veiller à éviter toute mise en cause personnelle, procès d'intention, déclaration ou attitudes malveillantes.

Les propos agressifs, injurieux et irrespectueux seront proscrits de ces réunions.

ARTICLE 3 : GROUPES D'EXPRESSION

Les groupes d'expression sont composés de salariés appartenant à la même unité cohérente de travail (service, secteur régional...) et placés sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Ces espaces de discussion sont un moyen de :

- ✓ Développer la professionnalisation, l'engagement et l'accès au sens donné au travail.
- ✓ Faire évoluer le collectif.
- ✓ Favoriser la transformation concertée de l'activité et pratiques professionnelles.

Quand l'expression des salariés s'inscrit dans une démarche de prévention des RPS, elle peut permettre par exemple :

- ✓ D'évaluer le climat social, d'échanger sur des difficultés redondantes.
- ✓ D'impliquer et motiver le collectif de travail et les salariés.



- ✓ Aux salariés de se sentir moins isolés, de voir leur parole prise en considération, d'avoir un accès facilité à la communication interne.

La constitution des groupes est validée par la Direction des Ressources Humaines, et ne doit pas dépasser un effectif **d'une vingtaine de salariés**, afin de permettre à chacun de s'exprimer de manière efficace.

Un groupe d'expression spécifique sera mis en place pour les cadres exerçant des responsabilités hiérarchiques avec des préoccupations communes afin de leur permettre de s'exprimer sur les problèmes qui les concernent spécifiquement dans les domaines indiqués ci-dessus, et ceci indépendamment de leur participation aux réunions d'expression de salariés placés sous leur autorité.

ARTICLE 4 - MODALITES DE REUNION DES GROUPES D'EXPRESSION

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

La durée de chaque réunion est fixée à **2 heures minimum** (*avec des heures de réunion compatibles avec les horaires habituels des salariés*), avec possibilité pour l'animateur de prolonger sa durée en cas de besoin.

Les réunions des groupes d'expression se tiennent dans les locaux de l'entreprise dans une salle de réunion, pendant le temps de travail. En effet, le temps passé à ces réunions est rémunéré comme temps de travail.

Les réunions des groupes d'expression pourront se tenir lors des séminaires ou réunions régionales pour les salariés itinérants.

La participation aux groupes d'expression est libre et volontaire et ne peut donc être imposée aux salariés. Les salariés qui ne désirent pas participer aux réunions continueront à travailler normalement.

ARTICLE 5 - ORGANISATION DES REUNIONS

Chaque manager est responsable de l'organisation des réunions dédiées au droit d'expression.

En concertation avec les membres du Groupe, il fixe les jours, heures, lieux, et s'assure un mois à l'avance, que soit adressée par mail à l'ensemble des membres du groupe, une invitation dédiée.

Cette invitation précisera le cadre général de cette réunion (thématiques du droit d'expression, contexte de la réunion, philosophie du droit d'expression ...).



Les salariés qui ne souhaitent pas participer à la réunion, devront en informer par écrit leur manager.

Les salariés désireux de participer à la réunion, peuvent communiquer une liste des points qu'ils souhaitent aborder et qui rentrent dans le cadre du droit d'expression, préalablement à la tenue de la réunion.

ARTICLE 6 - ANIMATION DES REUNIONS

Les parties conviennent d'un processus d'animation des réunions comme suit :

- Dans un premier temps, le responsable hiérarchique rappellera le cadre de la réunion, son objectif ainsi que **les thématiques pouvant être abordées au cours de cette réunion.**
- Dans un second temps, le responsable hiérarchique laissera les membres du groupe d'expression débattre entre eux des sujets en lien avec le droit d'expression et désigner parmi eux un animateur de réunion.
- Enfin, avant la fin de la réunion, le manager rejoindra le groupe d'expression afin d'entendre les points soulevés par le groupe et éventuellement pouvoir répondre aux questions directement s'il possède tous les éléments et toute latitude permettant d'apporter une réponse fiable, claire et complète. Dans le cas contraire et si la question porte plus largement sur un autre service ou sur l'entreprise dans sa globalité, la question sera consignée par écrit et donnera lieu à une réponse écrite ultérieure.

ARTICLE 7 - SECRETARIAT ET COMPTE RENDU DES REUNIONS

Chaque réunion devra impérativement donner lieu à un **compte rendu de réunion.**

Un salarié rédacteur se portera volontaire au début de chaque réunion, ou à défaut, sera désigné par le Groupe d'expression.

Le compte rendu devra être le plus clair et succinct possible et devra faire apparaître les éléments suivants :

- ✓ Date et lieu de réunion ;
- ✓ Heure de début et de fin de réunion ;
- ✓ Salariés présents ;
- ✓ Nom de l'animateur ;
- ✓ Les questions posées ou les thèmes généraux abordés ;



- ✓ Les éventuelles réponses apportées ou les décisions prises durant la réunion par le responsable sur les questions et les suggestions du groupe.

Le compte rendu devra être finalisé et adressé par mail, dans la mesure du possible, **dans les 15 jours calendaires suivants la réunion.**

Après validation par l'animateur et /ou le Responsable hiérarchique, un exemplaire sera adressé à la Direction des Ressources Humaines (*HRBP de rattachement*).

ARTICLE 8- REPONSES AUX QUESTIONS ET COMMUNICATION

Pour les questions ou sujets pour lesquels des réponses n'auront pas pu être apportées au cours de la réunion, seront adressées aux salariés concernés les réponses motivées aux demandes et propositions du groupe.

Ces réponses devront être transmises, dans la mesure du possible, dans un délai, de 15 jours calendaires maximum après réception du compte rendu.

ARTICLE 9 - PRISE D'EFFET, DUREE, REVISION ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prendra effet au **1^{er} avril 2023.**

Il cessera de produire effet le **31 mars 2026.**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les Organisations Syndicales dans les conditions et modalités fixées par les dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur. 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, afin d'adapter, le cas échéant, lesdites dispositions.

En outre, pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord.

Les parties conviennent de l'organisation d'une réunion de Commission de Suivi du présent accord au cours **du premier trimestre de l'année 2024** afin de dresser un bilan de l'année 2023.

Cette Commission sera composée de deux membres désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord et sera présidée par le représentant de la Direction, assisté de la personne de son choix.



ARTICLE 10 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, selon les dispositions légales en vigueur.

Une version intégrale de l'accord signée par les parties au format « PDF » sera déposée sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site internet dédié accompagné des pièces prévues à l'article D.2231-7 du code du travail.

Conformément à l'article D.2231-2, un exemplaire de l'accord sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Un exemplaire du présent accord sera communiqué à l'ensemble des parties à la négociation.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés sur l'intranet de la société.

Fait à Loos,
Le 7 mars 2023,

Pour la **Société Bayer HealthCare SAS**, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, dûment accrédité aux fins des présentes :

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour la CFE-CGC

Pour FO