

ENTRE :

ASSOCIATION AIDE ET PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE dont le siège social est situé au Centre d'Affaires Cap Savanna -12, rue Jules Thirel - Bât. C - 97460 SAINT-PAUL et représentée par **XXX**, Directrice Générale, ayant reçu délégation du Président,

d'une part,

ET :

L'organisation syndicale C.F.T.C. représentée par XXX,
L'organisation syndicale SUD Santé Sociaux représentée par XXX,

d'autre part,

Préambule :

Dans la continuité de l'accord « QUALITE DE VIE AU TRAVAIL » au sein de l'AAPEJ, conclu le 04 Novembre 2016, les partenaires sociaux et la Direction se sont réunis afin d'engager une négociation sur l'exercice du droit d'expression des salariés à l'AAPEJ.

Il est donc convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de l'association AAPEJ, quelque soit le contrat de travail qui les lie à l'association et quelque soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, leur qualification et leur ancienneté.

Article 2- Objet

Le présent accord a pour objet de définir les modalités et les conditions d'exercice du droit d'expression des salariés, en application des dispositions de l'article L.2281-1 et suivants du Code du Travail, et à défaut d'accord collectif conclu sur ce thème.

Article 3- Nature et portée du droit d'expression

L'Expression directe :

L'expression n'emprunte immédiatement ni la voie hiérarchique, ni celle des représentants du personnel. Le salarié doit s'exprimer lui-même auprès d'un interlocuteur qui a qualité pour l'entendre.

L'Expression collective :

Il s'agit de faire en sorte que chacun puisse s'exprimer, non pas dans un entretien individuel avec sa hiérarchie, mais en présence de ses collègues, en tant que membre d'une unité de travail (équipe, atelier, bureau, service, etc. ...) placé sous l'autorité d'un même encadrement.

Chacun peut s'exprimer au sein du groupe au cours de la discussion qui intervient entre les membres du groupe et la hiérarchie.

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.

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 l'établissement ou service auquel ils appartiennent dans l'association.

Les sujets qui n'entrent pas dans cette définition ne confèrent pas un droit d'expression tel que défini dans cet accord, à savoir notamment :

- le contrat de travail,
- les classifications,
- les contreparties directes ou indirectes de travail,
- à la détermination des objectifs généraux de production de l'association

Article 4 - Constitution de groupes d'expression

Les groupes d'expression sont constitués au niveau de l'établissement, service ou équipe et doivent nécessairement être de taille réduite (entre 8 et 10 personnes) afin de permettre l'expression directe de chacun des membres qui en feront partie.

Lorsque les effectifs de chacun des niveaux d'expression dépasseront la limite de 10 personnes, plusieurs groupes pourront être formés.

Un cadre hiérarchique pourra être convié au(x) groupe(s), sur tout ou partie de la réunion, notamment pour apporter des réponses immédiates 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 groupes d'expression se réunissent à la demande du groupe.

AAPEJ

Afin de préserver au mieux le fonctionnement de l'établissement, du service ou des équipes et la prise en charge et l'accompagnement des personnes accueillies, les réunions seront sollicitées auprès de la Direction.

Il est précisé que la participation aux groupes est libre et volontaire.

Article 5- Personnel d'encadrement ayant une fonction hiérarchique

Un groupe d'expression spécifique pourra, sur simple demande du ou des salariés concernés, être mis en place pour les cadres hiérarchiques afin de leur permettre de s'exprimer sur les problèmes qui les concernent spécifiquement dans les domaines indiqués et ceci, indépendamment de leur participation aux réunions d'expression de salariés placés sous leur autorité.

Article 6- Coordination entre les groupes d'expression et les représentants du personnel

Les groupes d'expression mis en place ne peuvent porter atteinte au rôle des institutions représentatives du personnel, ni restreindre l'exercice du droit syndical.

A contrario, les représentants du personnel et/ou les délégués syndicaux participant aux groupes en tant que salariés, c'est-à-dire au même titre que tout autre membre du personnel, veilleront à ne pas faire porter les réunions sur des questions relevant de leur(s) mandat(s).

Article 7 - Garantie de la liberté d'expression

Les opinions et 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 ou de l'association.

Les mises en cause personnelles et publiques ainsi que toute forme de polémique à l'encontre de quelque membre que ce soit de l'association ne pourront être admises. De même, que le comportement du salarié qui émet des critiques excessives et malveillantes à l'égard de son employeur et de sa gestion.

Article 8 - Réunion des groupes d'expression

Chaque groupe peut moduler le nombre et la durée de ses réunions dans le cadre d'une durée globale qui ne peut dépasser 2 heures par semestre par établissement.

Les réunions des groupes d'expression se tiennent dans l'association, pendant le temps de travail, et sont rémunérées comme tel.

Des dispositions sont prises dans les Pôles ou services afin de permettre aux salariés ne souhaitant pas participer de pouvoir continuer à travailler.

ASSOCIATION AIDE ET PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE

Association Loi 1901 – Reconnue d'utilité publique le 07 novembre 1969 – SIREN 318 226 479

Siège social : Centre d'Affaires Cap Savanna -12, rue Jules Thirel – Bât. C – 2^{ème} étage - 97460 SAINT-PAUL

Téléphone : 0262.27.53.74 – Télécopie : 0262.59.10.18 - Courriel : aapej@aapej.re

Membres du Groupe SOS – info@groupe-sos.org – www.groupe-sos.org



AAPEJ

Article 9 - Organisation des réunions

En cas de présence d'un cadre hiérarchique et afin de permettre éventuellement un échange direct avec le groupe au cours de la réunion, une liste des points souhaitant être abordés en réunion pourra lui être communiquée préalablement.

Information : Les salariés seront informés 1 mois à l'avance de la tenue d'une réunion du droit d'expression, par voie d'affichage, sous couvert de la Direction.

Convocation : Le jour, l'heure et le lieu de la réunion seront affichés, sur les tableaux destinés à l'information du personnel, quinze jours avant celle-ci, sous couvert de la Direction.

L'ordre du jour : Sera déterminé par le groupe de salariés avec l'animateur de séance au début de chaque réunion.

Article 10 - Animation et secrétariat des réunions

L'animateur sera un membre du groupe choisi par la majorité des membres présents.

L'animation et le secrétariat des réunions est assurée, par roulement, par des membres différents du groupe. Afin d'assurer ce roulement, l'animateur et le secrétaire de séance sont désignés en début de réunion.

L'animateur des réunions encourage et facilite l'expression directe de chacun des participants dans le cadre défini par le présent accord et de façon générale veille au bon déroulement de la réunion. Il s'assure que l'expression s'exerce sur un ton modéré et ne se transforme pas en polémique.

A cette fin, il est admis que l'animateur puisse suspendre la réunion lorsque les règles de bienveillance mutuelle ne sont pas observées.

L'animateur est tenu à une obligation de réserve et de discrétion renforcée.

Le secrétaire réalise le compte-rendu de la réunion.

Article 11 - Transmission des comptes rendus de réunion

Le compte-rendu fera apparaître les noms et prénoms des participants et signature de chacun d'entre eux, ainsi que le nom de l'animateur et du secrétaire, la date et la durée de la réunion.

Ce document consigne les propositions et avis, mais également, le cas échéant, les réponses apportées ou les décisions prises durant la réunion par le cadre hiérarchique (lorsqu'il est présent à la réunion) sur les questions et les suggestions du groupe.

ASSOCIATION AIDE ET PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE

Association Loi 1901 – Reconnue d'utilité publique le 07 novembre 1969 – SIREN 318 226 479

Siège social : Centre d'Affaires Cap Savanna -12, rue Jules Thirel – Bât. C – 2^{ème} étage - 97460 SAINT-PAUL

Téléphone : 0262.27.53.74 – *Télécopie* : 0262.59.10.18 - *Courriel* : aapej@aapej.re

Membres du Groupe SOS – info@groupe-sos.org – www.groupe-sos.org



Un exemplaire est transmis par le secrétaire du groupe à la Direction, dans les 10 jours ouvrés suivant la réunion.

Un autre exemplaire de ce document reste à la disposition des membres du groupe et des salariés, soit dans le registre des délégués du personnel (si les Délégués du personnel existent).

Article 12 - Suivi des réunions

La Direction fait connaître sa réponse écrite aux demandes et propositions du groupe par l'intermédiaire de l'animateur du groupe, dans le délai maximum de 10 jours ouvrés.

L'animateur du groupe est chargé d'informer chacun des participants dans les mêmes formes et délais de la suite donnée.

Article 13 – Information des représentants du personnel et des salariés

Les demandes, propositions et avis des groupes d'expression et l'indication de la suite qui leur a été donnée, sont transmis à l'instance Délégués du Personnel dont ils dépendent (s'ils existent), dans les 10 jours ouvrés suivants les correspondances échangées.

Les comptes rendus et réponses apportées par la Direction aux salariés seront consignées dans le registre des délégués du personnel (s'ils existent) ou à défaut auprès du secrétariat de l'établissement.

Article 14- Durée et fin de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année.

En cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles, les parties conviennent d'ouvrir des négociations destinées à permettre l'adaptation aux dispositions nouvelles.

Article 15- Révision et avenant

Le présent accord est révisable dans les conditions légales (à titre informatif, fixées à ce jour par l'article L2261-7-1 code du travail).

Toute demande de révision par l'une des parties signataires devra être accompagnée d'une proposition concernant la nouvelle rédaction du ou des articles dont la révision est demandée, et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois, les parties devront se réunir en vue de la rédaction des dispositions à réviser. Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui devront

être ratifiés par l'ensemble des parties signataires, sous peine d'être dépourvus de tout effet juridique, et les articles concernés seront maintenus en leur état initial.

Pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

Article 15- Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion au présent accord ne pourra se faire qu'en totalité et sans réserves, et elle inclura l'adhésion aux avenants signés.

Celle-ci devra également être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de huit jours, aux parties signataires.

L'adhésion sera effective à compter du jour suivant l'accomplissement de l'ensemble des formalités de dépôt et de publicité.

Article 16- Interprétation

Le présent accord fait loi entre les parties signataires ou qui y auront par la suite adhéré sans réserves et en totalité.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation.

A cet effet, sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, la Direction de l'association convoquera une commission composée de représentants des organisations syndicales signataires et adhérentes et de représentants de l'employeur en nombre égal.

L'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative adoptée par toutes les parties signataires du présent accord, ou y ayant par la suite adhéré sans réserves et en totalité.

Article 18- Dépôt et publicité

Le présent accord sera établi en quatre exemplaires originaux.

Conformément à l'article L. 2231-7 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Association, à l'issue du délai d'opposition de 8 jours, sur la Plateforme dédiée (TéléAccords à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) qui vaut désormais dépôt auprès de la DIECCTE.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de prud'hommes de Saint-Pierre.

Le présent accord prendra effet à compter du jour qui suit son dépôt à la DIECCTE, et ce, après réalisation de toutes les formalités de publicité.

L'association s'engage à respecter l'article L.2262-5 et 6 du Code du Travail concernant la publicité à donner à cet accord au sein de l'entreprise :

- Un exemplaire du texte adopté sera remis à chacune des parties signataires
- Une copie fera l'objet d'un affichage sur le tableau réservé aux communications de la direction
- Une copie sera communiquée au Comité d'Entreprise et aux délégués du personnel

Fait à Saint-Paul, le 1^{er} Août 2018,

Par ordre et délégation du Président,
La Directrice Générale
XXX

Les Organisations syndicales,

L'organisation syndicale C.F.T.C. représentée par XXX,

L'organisation syndicale SUD Santé Sociaux représentée par XXX,