

AVENANT N°1 A L'ACCORD COLLECTIF SUR LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES DANS L'UES ESSO S.A.F. – ESSO RAFFINAGE - EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE DU 13 AOUT 2015

AU SEIN DES SOCIETES :

ESSO S.A.F., ESSO RAFFINAGE et EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE.

Il est précisé qu'à la date de signature du présent avenant, il existe une Unité Economique et Sociale entre les 3 sociétés concernées, c'est pourquoi ces 3 sociétés seront ensemble dénommées dans les présentes « l'UES ».

PREAMBULE :

L'accord collectif sur les modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés au sein des sociétés ESAF, ERSAS et EMCF a été conclu le 13 août 2015.

Depuis la fin de l'année 2017, des réformes majeures sont intervenues dans le domaine des institutions représentatives du personnel et du droit syndical par application notamment des Ordonnances Macron du 22 septembre 2017 et de leur transposition légale et réglementaire. Il en résulte une transformation en profondeur des relations sociales en entreprise.

En conséquence, la direction souhaite modifier l'accord sur les modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés du 13 août 2015 afin, d'une part, de prendre en compte les réformes intervenues et, d'autre part, d'améliorer son fonctionnement.

Des discussions ont eu lieu entre les parties dans le cadre de la réunion de négociation qui s'est tenue le 7 octobre 2019 et ont abouti à la conclusion du présent avenant.

CECI EXPOSE, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE A – NOUVELLE REDACTION DE L'ACCORD SUR LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES DU 13 AOUT 2015

Dans le souci d'assurer une meilleure lisibilité de l'accord modifié, il est convenu entre les parties que les dispositions de l'accord sur les modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés du 13 août 2015 sont supprimées et sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Preamble »

Conformément aux articles L. 2281-1 et suivants du Code du Travail, il a été convenu lors de la réunion de NAO du 5 décembre 2018 de se réunir au sujet du droit d'expression des salariés.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies le 7 octobre 2019 en réunion de négociation afin d'aboutir au présent accord.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'application du droit d'expression du salarié au niveau de l'UES, laissant cependant le soin à chaque direction locale de déterminer les dispositions pratiques d'organisation (lieu, convocation, date et heure...) applicables en fonction des spécificités qui lui sont propres.

Conformément à l'article L2281-2 et suivants du code du travail, l'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre 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 outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment Sharepoint, permettront l'expression des salariés.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

Article 1. Domaine et caractéristiques du droit d'expression des salariés

Le droit d'expression des salariés porte sur les domaines suivants :

- Contenu, conditions d'exercice et organisation du travail ;
- Définition et mise en œuvre d'actions visant à améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production ou du service rendu dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Le champ d'intervention du droit d'expression s'étend à tout ce qui est directement lié au travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce et notamment :

- les caractéristiques du poste du travail ;
- le contenu et l'organisation du travail ;
- les projets de changement (modification de l'implantation des bâtiments, aménagement d'horaires, introduction de technologies nouvelles, restructuration des tâches, etc.).

A l'inverse, il convient d'exclure les questions se rapportant au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail.

Le droit d'expression des salariés s'exerce de manière directe et collective, tout salarié ayant la possibilité d'exprimer son avis, de formuler des demandes et de faire des propositions en lien avec son activité professionnelle. Ce droit ne se substitue pas à la possibilité dont dispose chaque salarié d'exprimer directement auprès de sa hiérarchie toutes demandes, avis ou suggestions.

De même, le droit d'expression des salariés ne peut porter atteinte au rôle des institutions représentatives du personnel, ni restreindre l'exercice du droit syndical.

Article 2. Champ d'application du droit d'expression des salariés

Le droit d'expression des salariés s'applique à chaque salarié exerçant une activité dans une des sociétés parties au présent accord. Cela couvre notamment les salariés en CDI, en CDD, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ainsi que les salariés basés à domicile ou exerçant occasionnellement le télétravail. Bien qu'ils ne soient pas salariés de l'entreprise, les stagiaires et les intérimaires peuvent également participer aux réunions d'expression des salariés.

Pour tenir compte des particularités de chaque établissement, les modalités pratiques de mise en œuvre de ces dispositions seront prises par les directions locales.

Chaque salarié est libre de s'exprimer sur les sujets couverts par le droit d'expression des salariés dans le cadre du présent accord.

Aucune sanction ou pénalité ne serait être prise à l'encontre d'un salarié pour les propos tenus dans le cadre de ces réunions.

Cependant, chacun doit s'abstenir de tenir des propos à caractères injurieux ou diffamatoire à l'égard des personnes présentes ou absentes.

Les salariés sont encouragés à participer aux groupes d'expression, la qualité et la richesse des discussions dépendant en partie de la participation du plus grand nombre.

Article 3. Constitution des groupes d'expression

Dans la plupart des situations, les groupes d'expression sont composés de salariés appartenant à une même unité de travail (direction / service / équipe), leur nombre sera de 20 personnes environ. Il est cependant possible que plusieurs directions / services, dont les activités sont proches et dont les effectifs respectifs le permettent, se regroupent pour participer au même groupe d'expression.

La composition des groupes sera arrêtée par les directions / hiérarchies locales et pourra être revue en fonction du retour d'expérience. Une liste indicative des groupes sera disponible sur le SharePoint « Droit d'expression des salariés ». Elle aura pour but de proposer une répartition afin de faciliter l'organisation des réunions d'expression.

Pour le personnel basé à domicile, les niveaux de regroupement les mieux adaptés aux situations particulières seront déterminés par les directions concernées. De même, un salarié dont le rattachement fonctionnel est éloigné pourra participer au groupe d'expression de l'équipe administrative dont il dépend.

Article 4. Fréquence et durée des réunions

Une réunion d'une durée maximum d'une demi-journée sera organisée tous les ans localement. Ces réunions se dérouleront sur le lieu de travail et le temps de réunion sera pris sur le temps de travail normal et rémunéré comme tel. Ces réunions seront programmées afin de permettre la participation effective d'un maximum de personnes.

Les ressources humaines relanceront annuellement l'ensemble des superviseurs locaux sur la tenue des réunions.

Article 5. Modalités d'organisation et de fonctionnement des groupes d'expression

Afin de guider les hiérarchies dans le fonctionnement des groupes d'expression, le mode de fonctionnement décrit ci-après est proposé, chaque hiérarchie étant libre de trouver un mode de fonctionnement mieux adapté aux particularités de chaque groupe d'expression.

Exemple d'organisation et de fonctionnement

Le groupe d'expression peut s'appuyer sur un binôme animateur et secrétaire de séance qui aura la charge de recueillir les demandes, vœux, avis et propositions du groupe d'expression. Ce binôme peut être identifié bien en amont de la réunion annuelle afin de faciliter le fonctionnement du groupe d'expression.

Les réunions peuvent être animées par le superviseur du groupe d'expression ou par un membre du groupe nommé par le groupe.

L'animateur tient à jour la liste des personnes de son groupe d'expression, initie la convocation (modèle figurant à l'annexe n°1 et disponible sur le SharePoint « Droit d'expression des salariés ») aux réunions avec un préavis suffisant pour permettre à chacun de se préparer.

De plus, le rôle de l'animateur est de faciliter le bon déroulement de la réunion et de favoriser la participation de chacun.

Le secrétaire de séance est nommé en début de réunion par les membres du groupe ou à défaut par l'animateur. Il assiste l'animateur dans le bon déroulement de la réunion et enregistre les demandes, vœux, avis et propositions du groupe afin de les restituer à l'employeur.

En fin de séance ou au cours de la réunion, le superviseur direct du groupe ou le n+2 répond aux questions dans la mesure du possible. Dans le cas où des questions nécessitent des investigations complémentaires, les réponses sont apportées ultérieurement. Le compte rendu (modèle figurant à l'annexe n°2 et disponible sur le SharePoint « Droit d'expression des salariés ») de la réunion est communiqué au n+1 ou au n+2 qui répond aux questions restées en suspens et décide des actions de mise en œuvre et suivi des demandes, vœux, avis et propositions du groupe.

L'animateur communique aux membres du groupe d'expression via un SharePoint ou un autre outil de partage habituellement utilisé par le groupe le compte rendu annoté des réponses aux questions, au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réunion.

Article 6. Modalités d'information sur les avis, demandes et suggestions

Les comptes rendus sont transmis puis archivés sur le SharePoint « Droit d'expression des salariés » des ressources humaines et tenus à disposition des représentants du personnel.

Article 7. Personnel d'encadrement

Outre sa participation au groupe d'expression auquel il est rattaché du fait de ses responsabilités, le personnel d'encadrement dispose d'un droit spécifique d'expression notamment dans le cadre des réunions de superviseurs ou d'encadrement.

De plus, le personnel d'encadrement pourra solliciter une réunion annuelle auprès de sa propre supervision entrant dans le champ d'application du présent accord. »

Article 8. Suivi et bilan

Un état du nombre de réunions d'expression des salariés tenues sera communiqué trimestriellement au sein de chaque Comité Social et Economique d'Etablissement.

A la demande de l'une ou l'autre des parties, un bilan de l'application du présent accord pourrait être fait à l'issue d'une période de 2 ans.

A l'issue d'une période de 4 ans, un bilan de fonctionnement du présent accord sera fait et il sera renégocié si nécessaire.

ARTICLE B – PRISE D'EFFET DE L'AVENANT

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2020, pour la durée de l'accord collectif du 13 août 2015 qu'il modifie. Il est rappelé que ledit accord a été conclu pour une durée indéterminée à compter du 13 août 2015.

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions de l'accord du 13 août 2015 qui sont relatives aux modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés.

ARTICLE C – EFFETS DE L'AVENANT

Les stipulations de l'accord du 13 août 2015 qui sont relatives aux modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés telles que modifiées par le présent avenant priment sur celles des accords d'entreprises et d'établissements ayant été conclus antérieurement et postérieurement et traitant également des modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés. Ces accords cesseront de produire leurs effets dès l'entrée en vigueur du présent avenant, en application de l'article L2253-5 du code du travail.

ARTICLE D - REVISION, DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

ARTICLE E - DEPOT, PUBLICATION

Conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé sur la plateforme nationale de téléprocédure (« TéléAccord ») du Ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie, le 21 novembre 2019

Annexe n°1 : modèle de convocation à une réunion d'expression des salariés (par mail)

Bonjour,

Vous êtes conviés à participer à une réunion d'expression des salariés avec *le groupe...*:

Cette réunion se tiendra le ... à ... heures, dans la salle

Au cours de cette réunion, vous aurez la possibilité d'exprimer votre avis et de faire des demandes et des propositions dans les domaines suivants :

- contenu, conditions d'exercice et organisation du travail ;
- conditions de travail, l'organisation de l'activité et qualité de la production ou du service rendu dans l'unité de travail à laquelle vous appartenez ;
- caractéristiques du poste du travail ;
- projets de changement (lieu de travail, horaires, technologies nouvelles, restructuration des tâches, etc.).

Le compte rendu vous sera ensuite transmis via le sharepoint....

Si l'un d'entre vous souhaite animer les échanges (animateur) ou enregistrer les demandes, restituer les réponses et établir le compte rendu (secrétaire), merci de vous faire connaître.

Annexe n°2 : Modèle de compte rendu de réunion de droit d'expression des salariés

Réunion du :		Heure de début :
		Heure de fin :
Direction / Service / équipe:	Nbre de membres du groupe :	Animateur :
	Nbre de présents à la réunion :	Secrétaire :
Nom, prénoms de l'ensemble des membres du groupe :		Préciser présent / absent :
Le compte rendu est établi, sous forme de résumé, par le secrétaire de réunion. Le superviseur/manager sera en charge de le mettre à disposition des membres du groupe et de la transmettre à la DRH via le SharePoint « Droit d'expression des salariés ».		

N°	Questions / suggestions	N°	Réponses
----	-------------------------	----	----------

Points d'attention particuliers :			