



**ACCORD D'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE UGC
RELATIF AU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS**

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

Les sociétés composant l'UES UGC, représentées par Jean-Pascal DENIS agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux effets des présentes, sises au 24, avenue du Général De Gaulle – 92522 Neuilly Sur Seine

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES UGC :

- **CFDT**, représentée par Monsieur Damien MULLATIER, Monsieur Norbert NEMETH, Monsieur Walter OLIVA, en qualité de Délégués Syndicaux
- **CGT**, représentée par Madame Dragana STAMENIC, Madame Rhama ZARZAR et Monsieur Thierry GAU, en qualité de Délégués Syndicaux

D'autre part,

Ci-après désignées les « Parties »

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	4
ARTICLE 1 - BÉNÉFICIAIRES.....	4
ARTICLE 2 - GARANTIE DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION	4
ARTICLE 3 – NATURE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS	4
ARTICLE 4 - DOMAINE DE L'EXPRESSION	5
ARTICLE 5 - MOYEN D'EXPRESSION	5
ARTICLE 6 - MODALITÉS D'ORGANISATION DU DROIT D'EXPRESSION	6
1) Réunion.....	6
2) Fréquence et durée des réunions	6
3) Animation	6
4) Compte-rendu	7
ARTICLE 7 - PUBLICITÉ ET SUITE DONNÉE AUX AVIS ET PROPOSITIONS	7
DISPOSITIONS FINALES	8

PRÉAMBULE

Après 7 ans d'application, il ressort que les dispositions énoncées telles que définies dans l'accord initial relatif au droit d'expression des salariés de 2013 sont parfois trop contraignantes, et qu'elles peuvent empêcher la bonne réalisation et la bonne tenue des réunions sur le Droit d'Expression. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont convenu de revoir les règles d'organisation de ces dernières, et de réécrire l'accord.

L'accord de 2013 est donc abrogé, et remplacé par ce nouvel accord.

ARTICLE 1 - BÉNÉFICIAIRES

Chaque salarié exerçant son activité dans l'entreprise est partie prenante à l'expression quels que soient la nature et la durée de son contrat de travail, sa fonction, sa position hiérarchique, son âge et son ancienneté.

ARTICLE 2 - GARANTIE DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

Conformément à la loi et dans le cadre du présent accord, les opinions émises à l'occasion de l'expression des salariés ne peuvent donner lieu à une sanction quelconque, sous réserve que les propos tenus ne comportent aucune malveillance à l'égard des personnes ou de l'entreprise, ni atteinte à leurs droits.

Il est admis qu'elles ne peuvent pas non plus faire l'objet d'une pression quelconque par le management.

ARTICLE 3 – NATURE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le travail qu'ils effectuent ainsi que sur les améliorations qui pourraient en transformer les conditions d'exercice.

L'expression est directe au sens où chaque membre du personnel, quelle que soit sa place dans la hiérarchie et sa qualification, est invité à s'exprimer en personne.

L'expression est également collective puisqu'il s'agit de faire en sorte que chacun puisse s'exprimer, non pas seulement dans un entretien individuel avec sa hiérarchie, mais aussi en présence de ses collègues, en tant que membre d'une unité de travail.

Le droit d'expression des salariés est libre et la participation de chacun basée sur le volontariat.

Il s'agit d'un droit individuel s'exprimant au sein d'une collectivité de travail. Il vise à favoriser le développement de la concertation et la prise de responsabilité des salariés dans leur travail.

C'est un droit qui s'exerce de façon permanente : les réunions consacrées au droit d'expression doivent être régulièrement tenues.

Le droit d'expression a pour corollaires nécessaires le droit pour les salariés de poser des questions, d'émettre des suggestions et l'obligation pour l'employeur de répondre et de faire connaître les suites réservées aux suggestions des salariés.

ARTICLE 4 - DOMAINE DE L'EXPRESSION

Le salarié a le droit de s'exprimer sur le contenu et l'organisation de son travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer ses conditions de travail.

L'expression a ainsi un objet précis, directement lié au travail de chacun, et un domaine vaste d'application dans lequel il convient de faire entrer :

- Les caractéristiques du poste de travail et son environnement direct et indirect ;
- Les méthodes et l'organisation du travail ;
- Les actions d'amélioration des conditions de travail.

À l'inverse, le droit évoqué dans cet accord ne concerne pas les questions qui se rapportent au contrat de travail, aux classifications, aux rémunérations, à la détermination des objectifs généraux de l'entreprise, aux résultats de la salle ou du service.

ARTICLE 5 - MOYEN D'EXPRESSION

Afin que chacun puisse participer et s'exprimer réellement, une réunion est organisée localement une fois par an.

Tous les salariés appartenant au même cinéma ou au même service y participent, y compris l'encadrement.

Ces réunions sont placées sous la responsabilité :

- du Directeur, Directeur Adjoint ou d'un Responsable Exploitation Cinéma pour les salles, la présence du Directeur étant souhaitable,
- du Chef de Service pour le siège.

Les thématiques évoquées concernent l'organisation du travail, les outils, et conduisent à l'énoncé d'observations, de demandes, de modifications et de propositions.

Tous les sujets évoqués qui ressortissent d'autres instances (Rdp, CSSCT, CSE...) et traitent des thématiques de l'article 4 de l'accord - rappelées ici : les caractéristiques du poste de travail et son environnement direct et indirect ; les méthodes et l'organisation du travail ; les actions d'amélioration des conditions de travail - peuvent être repris dans ce cadre.

Les salles ou les services de taille conséquente pourront éventuellement être divisés en plusieurs groupes d'expression afin que les sujets puissent y être traités dans de bonnes conditions.

C'est en tant que salarié que le représentant de proximité participe à cette réunion. En ce sens, les points de vue qu'il y exprime ne prévalent pas de droit sur celui des autres.

Il est souhaitable que le/la Responsable Ressources Humaines du site soit présent(e) à cette réunion. Les salariés ne sont pas limités à cette réunion, et peuvent s'exprimer par tous les moyens nécessaires.

ARTICLE 6 - MODALITÉS D'ORGANISATION DU DROIT D'EXPRESSION

1) Réunion

Les collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique, se réunissent en principe dans les locaux habituellement affectés aux réunions en présence de la direction.

La réunion se déroule autant que possible sur le temps de travail aux créneaux horaires favorisant un maximum de présence des salariés, mais, compte tenu de la spécificité de notre activité, elle peut être organisée en dehors du temps de travail.

Elle est rémunérée au taux normal sans rentrer dans le décompte des heures supplémentaires ou de l'annualisation.

2) Fréquence et durée des réunions

La réunion est organisée au moins 1 fois par an. Elle peut être subdivisée selon la complexité du site, pour faciliter la présence du plus grand nombre.

Cette réunion est organisée conjointement avec le Représentant de Proximité sur les salles, puis la date, l'heure et le lieu de réunion sont communiqués un mois avant par voie d'affichage aux salariés, qui peuvent, s'ils le souhaitent, transmettre des questions à mettre à l'ordre du jour de la réunion auprès de leur direction.

Cet ordre du jour est affiché 7 jours avant la réunion. Un point « questions diverses » y figure obligatoirement.

En tout état de cause, les salariés peuvent, le jour de la réunion, poser les questions qu'ils souhaitent, dans la mesure où elles relèvent des domaines d'expression repris à l'article 5 du présent avenant.

Une durée de 2 heures est planifiée pour la réunion, étant précisé que sa durée peut varier, compte tenu de la nature des questions évoquées.

Si le besoin s'en fait sentir, le Représentant de Proximité peut déclencher la tenue d'une 2ème réunion dans l'année, en faisant un mail à la Direction de la salle/ au chef de service du Siège. La réunion devra se tenir dans le mois suivant la demande.

3) Animation

Au début de la réunion, les règles encadrant le droit d'expression des salariés sont rappelées par le responsable de la Direction animant la réunion.

Il lui appartient alors de permettre à chaque participant d'exposer librement son opinion sur chacun des sujets fixés à l'ordre du jour. À ce titre, il est particulièrement vigilant aux règles de bienséance et de respect mutuel entre les participants.

Son rôle d'animation doit également l'inciter à faciliter la parole de tous.

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

4) Compte-rendu

Les questions ainsi que les réponses formulées lors de cette réunion sont retranscrites dans un compte-rendu par le Représentant de Proximité ou à défaut par l'un des participants au groupe sur la base du volontariat.

Il est fait conjointement avec sa direction.

Le temps de cette rédaction est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel. Le compte-rendu doit faire état des débats menés en préservant l'anonymat des salariés.

Une fois établi, ce compte-rendu est ensuite transmis à la direction dans les conditions fixées ci-après.

ARTICLE 7 - PUBLICITÉ ET SUITE DONNÉE AUX AVIS ET PROPOSITIONS

Les questions, ainsi que les réponses formulées lors de cette réunion sont retranscrites dans le compte-rendu, lequel est diffusé à l'ensemble des salariés par voie d'affichage dans les salles, et par mail au siège, dans un délai de quinze jours suivants la réunion.

Il est également porté à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines, qui en fait la communication, dans le même délai, à l'ensemble des représentants du personnel.

DISPOSITIONS FINALES

DURÉE

L'avenant est conclu pour une durée indéterminée, et prend effet à compter de son dépôt auprès de la DIRECCTE.

RÉVISION ET DÉNONCIATION

Il pourra être révisé conformément aux dispositions des articles L.2261-7-1 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires, afin que soit organisée une nouvelle négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, les Parties se réuniront afin d'envisager la révision du présent accord.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires ou adhérentes et adressée en copie à la DIRECCTE.

COMITÉ D'INTERPRÉTATION

Un comité est institué, composé des délégués syndicaux de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction du Réseau.

Il se réunit en cas de difficultés d'application de cet avenant ou du non-respect de certaines de ses dispositions. Les organisations syndicales doivent envoyer un courrier recommandé à la Direction des Ressources Humaines qui a un délai maximum de 2 mois pour réunir le comité.

DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il sera mentionné sur les emplacements réservés à la communication du personnel.

Fait à Neuilly-Sur-Seine, le 28 décembre 2020,

En nombre suffisant d'originaux pour remise à chacune des parties signataires.

POUR L'UES UGC :

Jean-Pascal DENIS, **DRH UES UGC**, dûment habilité aux fins des présentes

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

Pour le syndicat CFDT

Damien MULLATIER, Délégué Syndical

Pour le syndicat CFDT

Norbert NEMETH, Délégué Syndical

Pour le syndicat CFDT

Walter OLIVA, Délégué Syndical

Pour le syndicat CGT

Thierry GAU, Délégué Syndical

Pour le syndicat CGT

Dragana STAMENIC, Déléguée Syndicale

Pour le syndicat CGT

Rhama ZARZAR, Déléguée Syndicale