

LE DROIT D'EXPRESSION DES **SALARIÉS**

SOMMAIRE

avenant signé le 17 septembre 1984

- PREAMBULE
- ARTICLE 1 OBJET DE L'ACCORD
- ARTICLE 2 NATURE DU DROIT D'EXPRESSION
- ARTICLE 3 DOMAINE DU DROIT D'EXPRESSION
- ARTICLE 5 BÉNÉFICIAIRES
- ARTICLE 6 RÉUNIONS PERMETTANT L'EXPRESSION DES SALARIÉS
- ARTICLE 8 FORMULATION ET TRANSMISSION DES VOEUX ET AVIS
- ARTICLE 9 SUITE RÉSERVÉE AUX VOEUX ET AVIS
- ARTICLE 10 ADAPTATIONS LOCALES
- ARTICLE 11 RAPPORT ANNUEL
- ARTICLE 12 DURÉE DE L'ACCORD

FO LCL n'a pas signé cet accord

Entre,

Le Crédit Lyonnais

représenté par Monsieur Jean DEFLASSIEUX Président et

la **CFDT**

représentée par Monsieur Jean-Pierre **LESCOP**

Délégué Syndical National

représentée par Monsieur Christian CABUIL représentée par Monsieur Paul BOURDET Délégué Syndical National

représentée par Monsieur Serge GASNIER Délégué Syndical National

la CGC/SNB

Délégué Syndical National

PRÉAMBULE

Les parties signataires soucieuses de tenir compte :

- des enseignements tirés des premières mises en oeuvre du Droit d'Expression au Crédit Lvonnais,
- des dispositions complémentaires relatives à ce droit résultant de la loi du 26 juillet 1983 portant sur la démocratisation du secteur public,

sont convenues de ce qui suit :

1°) Le premier paragraphe du préambule et les articles I, II, III, V, VI (premier paragraphe, intitulé "Composition"), VIII, IX, XI, XII de l'accord-cadre sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

PREAMBULE

La loi du 4 août 1982 a institué en faveur de tous les salariés "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 oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise". Cette loi a été complétée, pour les entreprises du secteur public, par les dispositions de la loi du 26 juillet 1983.

ARTICLE I - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord, conclu dans le cadre de la loi au 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise et de celle du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, a pour objet de définir les modalités générales de mise en oeuvre au droit d'expression des salariés au Crédit Lyonnais ; il s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

ARTICLE II - NATURE DU DROIT D'EXPRESSION

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, quelles que soient sa place dans la hiérarchie et sa qualification, est invité à s'exprimer en personne, sans passer par l'intermédiaire d'un représentant.

L'expression est également collective puisqu'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.

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

ARTICLE III - DOMAINE DU DROIT D'EXPRESSION

Les salariés peuvent s'exprimer sur le contenu, les conditions et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à les améliorer.

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

- les caractéristiques du poste de travail,
- · les méthodes et l'organisation du travail,
- la répartition des taches,
- la définition des responsabilités de chacun et des marges d'initiative qui lui sont laissées,
- les relations entre les personnes induites par le système d'organisation,
- · les actions d'amélioration des conditions de travail,
- l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement de l'entreprise pour l'unité de travail.
- la recherche d'innovation technologique et de propositions destinées à améliorer la productivité dans l'unité de travail.

Le champ ouvert ainsi aux différents domaines intéressant la vie de l'unité inclut l'ensemble des facteurs liés au travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce. A l'inverse, il exclut 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 l'entreprise.

ARTICLE V - BÉNÉFICIAIRES

Tous les membres du personnel sans exception bénéficient du droit d'expression, quelle que soit la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise (agents permanents titulaires ou non, agents remplaçants recrutés en vertu de l'article 1 de la Convention Collective, agents ayant un contrat de travail temporaire, ...), et quelle que soit leur place dans la hiérarchie.

ARTICLE VI - RÉUNIONS PERMETTANT L'EXPRESSION DES SALARIÉS

COMPOSITION

Le droit d'expression s'exerce au sein de Groupes d'Expression, dénommés "conseils de bureau" par la loi de démocratisation du secteur public. Ces groupes réunissent les membres du personnel qui appartiennent à une même unité de travail. Toutefois, pour tenir compte des différences entre les unités quant à leur taille, leur structure ou leur mission, certains groupes d'expression peuvent être organisés sur des bases différentes, sous réserve qu'ils rassemblent des agents dont le travail présente des caractéristiques homogènes entraînant une communauté de tâches ou d'intérêts.

L'encadrement appartient à l'unité de travail qu'il dirige; il participe donc aux réunions d'expression de cette unité et s'y exprime au même titre que les autres membres.

Pour permettre une expression directe et active de chaque participant ainsi qu'une véritable communication, le nombre des membres du personnel constituant un groupe doit être réduit, de 8 à 10 par exemple, sans dépasser 15 à 20 personnes, ce qui peut conduire à effectuer des découpages au sein d'une même unité de grande taille.

ARTICLE VIII - FORMULATION ET TRANSMISSION DES VOEUX ET AVIS

Les participants aux réunions d'expression ont la faculté, après analyse des situations ou des incidences des programmes d'activité et d'investissement sur leur unité de travail, de formuler des propositions d'amélioration et de rédiger des voeux et avis. L'encadrement fait bénéficier le groupe de ses compétences et peut apporter, au cours des discussions, des informations et des explications, sans limiter pour autant le droit de chacun à s'exprimer ; il peut fournir immédiatement des réponses à un certain nombre de questions posées quand celles-ci sont de sa responsabilité.

Un relevé des voeux et avis est établi au cours même de la réunion d'expression de façon à obtenir, pour leur formulation écrite, le concours et l'approbation de ceux qui les ont émis.

Ce relevé, consignant également les décisions prises par l'encadrement durant la séance sur les suggestions du groupe, est remis en fin de réunion à l'encadrement, qui aura à le transmettre à sa hiérarchie.

ARTICLE IX - SUITE RESERVÉE AUX VOEUX ET AVIS

L'échelon hiérarchique compétent pour recevoir les voeux et avis de chaque groupe d'expression (Chef de service, Directeur de Centre Administratif, Directeur d'Agence, Directeur de Groupe,...) doit y donner par écrit une réponse motivée. Celle-ci est communiquée par l'encadrement aux membres du groupe dans les meilleurs délais et au plus tard, sauf exception justifiée, lors de la réunion suivante.

Les suites qui ont été ou seront réservées par la hiérarchie aux suggestions émises et aux avis formulés par les salariés, sont portées à la connaissance des délégués syndicaux, des délégués du personnel, du comité d'établissement, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.). Les modalités de cette

communication aux instances représentatives du personnel peuvent être diverses (regroupement des réponses, classement dans un recueil spécifique,...) et sont adaptées au plan local.

En réponse à des suggestions émises par un groupe d'expression, la Direction pourra lui confier la responsabilité d'approfondir un problème spécifique et dégager un projet de solution.

ARTICLE X - ADAPTATIONS LOCALES

Dans chaque Etablissement, les modalités pratiques qui ne peuvent être définies au niveau national compte tenu de la diversité des situations - en particulier le choix et la configuration des groupes d'expression, les modalités spécifiques de participation des salariés travaillant en équipe ou de manière isolée, la fréquence des réunions, les conditions d'information sur la suite réservée aux voeux et avis- font préalablement l'objet d'une concertation avec les délégués syndicaux du ressort de l'Etablissement en cause, qui font ainsi valoir leurs avis et observations sur les applications envisagées dans le cadre des dispositions du présent accord.

L'ensemble du personnel (employés, gradés et cadres), le Comité d'Etablissement ainsi que les délégués du personnel bénéficient d'une information sur les modalités de mise en place retenues.

ARTICLE XI - RAPPORT ANNUEL
Au terme de chaque année, l'activité des groupes d'expression fait l'objet d'un rapport annuel établi par la Direction et présenté pour avis au Comité d'Etablissement. Ce rapport traite des conditions de Fonctionnement des groupes d'expression, des sujets abordés ainsi que des effets obtenus. Une synthèse nationale est en outre présentée annuellement au Comité Central d'Entreprise.

ARTICLE XII - DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut à tout moment être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de trois mois.

Les modalités et les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'Article L 132.8 du Code du Travail.

2°) Le dernier paragraphe du préambule de l'accord-cadre du 6 mai 1983 et les articles X et XIII de cet accord, n'ayant plus de raison d'être, sont supprimés.

3°) Mise en oeuvre de l'accord

Afin de développer dans les meilleures conditions le droit d'expression des salariés, les parties signataires conviennent de poursuivre sa mise en oeuvre d'une manière progressive qui puisse permettre à la moitié des salariés du Crédit Lyonnais de participer à des groupes d'expression en fin d'année 1984, avant d'aboutir à une généralisation à l'ensemble de l'entreprise au terme du premier semestre de l'année 1985.

4°) La signature du présent avenant par une organisation syndicale qui n'a pas été partie à l'accord-cadre du 6 mai 1983, emporte de plein droit son adhésion aux dispositions de cet accord qui ne sont pas modifiées.

Fait à Paris, le 17 Septembre 1984 et déposé en un exemplaire au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes et en cinq exemplaires auprès de !a Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.