

Accord sur le droit d'expression des salariés

Entre,

La Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne-Ardenne, représentée par Monsieur Yves TRAVERSE, Membre du Directoire, en charge du Pôle Ressources,

d'une part,

Et,

- la CFDT représentée par Monsieur Camel KADRI, en qualité de délégué syndical
- le SNE-CGC représenté par Monsieur Régis WOLF, en qualité de délégué syndical
- le SU UNSA représenté par Monsieur David VINCENT, en qualité de délégué syndical
- SUD représenté par Madame Suzanne SCHAFF, en qualité de déléguée syndicale

d'autre part

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

Les salariés disposent d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Il s'agit d'un droit dont chaque salarié peut user par une démarche personnelle, quelque soit sa place dans la hiérarchie et sa qualification. Cette expression est également collective devant permettre à chacun de s'exprimer en tant que membre d'une unité de travail. Ce droit d'expression n'est pas actuellement formalisé au sein de la CELCA via un process identique dans toutes les unités de l'entreprise. Fort de ce constat, la Direction et le partenaires sociaux ont souhaité donner un cadrage au droit d'expression afin de permettre à chaque salarié d'en bénéficier dans les mêmes conditions.

Article 1^{er} : Domaine du droit d'expression

Les salariés bénéficient de par la loi d'un droit à l'expression directe ou collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, ce droit s'exerçant sur les lieux et pendant le temps de travail.

Les salariés s'expriment sur :

- Les caractéristiques du poste de travail, de son environnement direct et indirect
- Les méthodes d'organisation du travail, la répartition des tâches, la définition des responsabilités de chacun et des marges d'initiative qui lui sont laissées,
- Les actions d'amélioration des conditions de travail

Les questions qui se rapportent au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail, à la détermination des objectifs généraux sont exclus du droit d'expression.

Article 2 : Constitution de groupes d'expression

Le droit d'expression s'exerce dans le cadre de groupes d'expression. Ces groupes sont composés de salariés appartenant à une même unité cohérente de travail (service, département, groupe, agence, ...). Les Managers participent aux groupes d'expression de leur unité de travail.

Ils se réunissent soit à la demande des 2/3 du groupe, soit à la demande du manager pendant le temps de travail. L'invitation sera adressée par le manager.

La participation aux groupes d'expression est libre et volontaire.

Article 3 : Liberté d'expression

Les salariés s'expriment librement. Les propos émis par les participants lors des groupes d'expression ne peuvent pas motiver une sanction pour autant que ce propos ne comportent en eux-mêmes aucune malveillance à l'égard des personnes.

Article 4 : Réunion des groupes d'expression

Les groupes d'expression se réunissent trimestriellement. La durée de chaque réunion est fixée à 1 heure maximum, elle se tient pendant le temps de travail et pour le réseau commercial pendant l'heure du jeudi. Des dispositions nécessaires sont prises pour les salariés qui ne désirent pas participer aux réunions afin qu'ils puissent continuer d'exercer leur activité professionnelle habituelle.

Article 5 : Organisation des réunions

L'animation des réunions est assurée par un salarié issu du groupe choisi par ses collègues. L'animateur des réunions encourage et facilite l'expression directe de chacun des participants dans le cadre défini ci-dessus et de façon générale veille au bon déroulement de la réunion et en tant qu'animateur, il peut apporter immédiatement des réponses aux questions posées lorsque celles-ci sont de sa compétence.

Le secrétariat des réunions est assuré conjointement par l'animateur et par un membre du groupe que ce dernier désigne comme rapporteur en début de réunion.

Les membres du groupe participent aux réunions en leur seule qualité de salariés et s'y expriment pour leur propre compte sans pouvoir mettre en avant soit leur fonction hiérarchique, soit leur mandat syndical ou collectif. L'animateur peut suspendre la réunion lorsque les règles de bienveillance mutuelle ne sont pas observées.

Lorsqu'une réunion est programmée, chaque membre peut transmettre un sujet qu'il souhaiterait voir évoquer dans les 2 jours précédant la tenue de la réunion.

Article 6 : Transmission des comptes rendus de réunion

Les demandes, propositions, vœux et avis émis par les salariés lors de ces réunions d'expression sont transmis à la Direction par le biais de l'animateur. La Direction fait connaître sa réponse par le biais du responsable hiérarchique qui participe aux réunions et qui porte les réponses de la Direction auprès du Groupe d'expression.

Le département de la Qualité se charge de centraliser l'ensemble des comptes rendus et s'assure des réponses apportées.





Article 7 : Information des représentants du personnel

Les demandes, propositions et avis des groupes d'expression sont transmis tous les semestres par la Direction aux organisations syndicales représentatives du personnel et pour les sujets qui relèvent de sa compétence au CHSCT.

Article 8 : Durée de l'accord


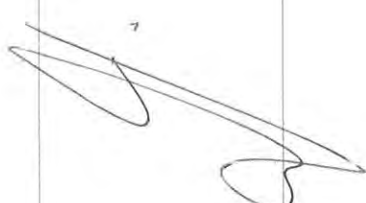

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. D'ici le premier trimestre 2013, une réunion sera organisée avec les organisations syndicales représentatives afin de partager les premiers constats suite à la tenue des groupes d'expressions sur le dernier trimestre 2012. Il pourra être décidé d'adapter le présent accord suite à cette réunion et aux constats réalisés.

Trois mois avant son terme, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour examiner les résultats de l'accord et décider soit d'en reconduire les dispositions pour une nouvelle période soit de négocier d'un nouvel accord.

Article 9 : publicité

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires, dépôt à l'Unité territoriale de Moselle et au Conseil de Prud'hommes de Metz.

Fait à Metz, le 10 septembre 2012

<p>Pour la Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne- Ardenne</p>  <p>Yves TRAVERSE Membre du Directoire</p>	<p>Pour la CFDT</p>	<p>Pour le SU-UNSA</p> <p>D. VINCEM</p> 	<p>Pour le SNE-CGC</p>	<p>Pour SUD</p> 
--	---------------------	--	------------------------	---