

DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS : LOI AUROUX

Extraits* :

« Le droit d'expression vise à favoriser le développement de la concertation et la prise de responsabilités des salariés dans leur travail. »

« 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 œuvre 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 lequel il convient de faire entrer :

- Les caractéristiques du poste de travail
- Les méthodes et l'organisation du travail
- La répartition des tâches
- 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'améliorations 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. »

La loi Auroux permet également de traiter ...

“ L'ensemble des facteurs liés au télétravail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce dans une unité. 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 “

* Source Accord Cadre édition 1984



CFDT DÉLÉGATION NATIONALE

Garonne Aile B - 2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF

01.42.95.11.80 BC 401- 07



cfdt_delegation-nationale@lcl.fr



www.cfdt-lcl.fr





Loi AUROUX Accord cadre 1984

Ces réunions sont obligatoires (Loi Auroux) et doivent se tenir, de préférence en début de réunion du jeudi.

Un temps de réflexion offert aux membres du personnel d'une unité pour « partager entre eux et avec leur encadrement l'expérience acquise quotidiennement à leur poste de travail, et de proposer ou de rechercher les solutions aux difficultés qu'ils sont susceptibles d'y rencontrer ainsi que les améliorations qu'il leur paraîtrait possible d'y apporter »

GRUPE D'EXPRESSION ENTRE COLLÈGUES D'UNE MÊME UNITÉ OU SERVICE

« La participation aux réunions de droit d'expression est libre. Seules peuvent participer à ces réunions les personnes constituant le groupe d'expression, à l'exclusion de toute participation extérieure. »

« L'encadrement appartient à l'unité qu'il dirige ... et s'exprime aux mêmes titres que les autres membres. »

« L'encadrement après consultation des membres du groupe d'expression, et en tenant compte des impératifs de service, fait connaître à chacun, au moins une semaine à l'avance, le jour et l'heure de la réunion... ».

LE DROIT D'EXPRESSION : UN ACCORD TROP MÉCONNU CHEZ LCL

« Lors de chaque réunion, les groupes d'expression déterminent eux-mêmes les sujets à examiner, et peuvent établir leurs principales règles de fonctionnement, notamment la désignation de l'un des membres, sans considération de grade, chargé d'animer les échanges. L'animateur dispose du même droit d'expression que les autres salariés, est en outre chargé de faciliter la participation de chacun, de répartir le temps de parole, d'aider à formuler les avis et propositions, Cette fonction est tenue à tour de rôle, une même personne ne pouvant assurer au cours d'une même année plus de 2 animations. »

« ... La durée de chaque réunion étant à peu près d'une heure sans pouvoir dépasser 1h30.»

« Au cours des réunions, les salariés sont entièrement libres d'exprimer leurs opinions, leurs critiques ou leurs suggestions sur le contenu ou l'organisation du travail. Les propos tenus dans le cadre du droit d'expression par les participants, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne peuvent motiver une sanction. »

« Pour que ces réunions puissent se dérouler dans les meilleures conditions, il est toutefois primordial que chacun veille à éviter tout abus de droit notamment par la mise en cause personnelle, procès d'intention, déclaration ou attitude malveillante. »

« L'encadrement fait bénéficier le groupe de ses compétences et peut apporter au cours des discussions de informations et des explications... il peut fournir immédiatement des réponses quand celles-ci sont de sa responsabilité »

« Un relevé de vœu est établi au cours de la réunion...et remis en fin de réunion à l'encadrement qui aura à le transmettre à sa hiérarchie »

« L'échelon hiérarchique compétent pour recevoir ...doit y donner par écrit une réponse motivée. Celle-ci doit être communiquée par l'encadrement au membre 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 les hiérarchies aux suggestions émises et aux avis formulés par les salariés, sont portés à la connaissance des délégués syndicaux, des délégués du personnel, du comité d'établissement, de la commission hygiène, sécurité et conditions de travail... »

LOI AUROUX Exprimez-vous !



Un doute, une question ?
Contactez vos élus CFDT