



LCL  
GPSE



## 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'initiatives 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.

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

Loi AUROUX  
Accord Cadre  
1983

apporter »

22 janvier	26 mars	21 mai
23 juillet	24 septembre	26 novembre



« L'ensemble des facteurs liés au travail 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. ».

MARS 2026

UNE  
ÉQUIPE  
À VOTRE  
ÉCOUTE

Virginie

NOIROT

06 24 57 01 47

Guy TRICONE

06 64 76 01 63

Anna

JANIAK

06 84 88 33

36

Éric

HIPPOLYTE

06 50 81 72 71

Véronique

DONNADIEU

06 83 33 13 10

Véronique

FAURE

06 98 90 19 25

Isabelle

MARISCAL

06 07 73 05 75

Gilles DEHAIS

06 73 85 62 43

Christine

ROUX

06 07 26 28

21

Julien RAISON-

FITTE

06 60 61 97 65

Sophie GUTTIN

07 63 40 06 15

# 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 MIS À MAL 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'1heure 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 est 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 vœux qui ont été ou seront présentés 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... »

Une partie des encadrants évite même de le proposer, nos managers subissent-ils une pression ?  
Ou bien n'ont-ils pas compris l'utilité de cet accord ?.

Non ce n'est pas fait « pour parler du pschitt à mettre dans les toilettes » Quoique ... !!

Si un manager est réfractaire à ce temps de discussion ... Posons-nous la question pourquoi ?

On ne peut pas ignorer le besoin de tous, y compris des managers, de s'exprimer face aux bouleversements technologique et organisationnel qu'ils vivent au quotidien

## LOI AURoux – DROIT D'EXPRESSION

### UN DROIT À RÉINVENTER CHEZ LCL



Alors emparez-vous de cette possibilité de vous exprimer qui ne peut pas vous être reprochée.

Car autorisée par l'entreprise

## VOS ÉLUS CFDT :



Section CFDT LCL GPSE : 2 avenue de Paris 94800 VILLEJUIF Immeuble Garonne A, BC 401-23  
Tél : 01 42 95 04 13

Secrétaire Section : Guy TRICONE Tél 06 64 76 01 63 ,

guytricone\_cfdt@gmail.com