

# **LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES**

---

ACCORD - CADRE

(Edition 1984)



---

**CREDIT LYONNAIS**

---

A C C O R D - C A D R E  
POUR LA MISE EN OEUVRE AU CREDIT LYONNAIS  
D U D R O I T D ' E X P R E S S I O N  
D E S S A L A R I E S

Accord-Cadre du 6 mai 1983  
modifié par l'avenant du 17 septembre 1984

---

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.

La possibilité ainsi offerte à chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, de s'exprimer librement et sans intermédiaire, au sein de son unité de travail, sur les conditions dans lesquelles sont employées ses compétences, doit permettre une meilleure participation à la vie de l'entreprise, une amélioration concrète des conditions et des relations de travail, une efficacité accrue de l'ensemble.

L'expression directe des salariés sur les lieux et pendant le temps de travail, si elle se différencie des circuits habituels d'expression et de communication -que ce soit la voie hiérarchique ou celle des représentants du personnel, élus ou désignés par les Organisations Syndicales-, vise à les compléter sans leur enlever leur spécificité ; elle ne doit pas conduire à abroger les formes de dialogue en cours au sein des unités, ni réduire le jeu normal des institutions représentatives du personnel.

Article I'

**OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord, conclu dans le cadre de la loi du 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 du 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 salariées 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 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'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 IV

**PORTEE DU DROIT D'EXPRESSION**

Le droit reconnu à l'ensemble des salariés de s'exprimer n'a pas sa finalité en lui-même ; il doit avant tout permettre aux membres du personnel de 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, d'une façon plus générale, les améliorations qu'il leur paraîtrait possible d'y apporter.

Situé ainsi dans une perspective d'amélioration, le droit d'expression peut alors permettre aussi bien la mise en oeuvre d'actions donnant satisfaction au personnel que la découverte de solutions améliorant le service à la clientèle ou la productivité de l'entreprise.

Article V

**BENEFICIAIRES**

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

**REUNIONS PERMETTANT L'EXPRESSION DES SALARIES**

. 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.

#### . Organisation

Les réunions des groupes d'expression se tiennent sur les lieux et pendant le temps de travail ; elles sont payées comme tel.

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 ; il veille par ailleurs à l'organisation matérielle de la réunion (choix du bureau ou de la salle à utiliser) et au respect des horaires fixés.

### Fonctionnement

Lors de chaque réunion, les groupes d'expression définissent eux-mêmes, dans le cadre du domaine précisé à l'article III, 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, disposant du même droit d'expression que les autres salariés, est en outre chargé de faciliter la participation de chacun à la discussion, de répartir les temps de parole en fonction de la durée des réunions et des sujets soulevés, d'aider les membres du groupe à formuler, s'il y a lieu, des avis ou des propositions. Cette fonction d'animation est tenue à tour de rôle, une même personne ne pouvant assurer, au cours d'une même année, plus de deux animations.

### Fréquence et durée

Les groupes d'expression se réunissent en règle générale une fois tous les deux mois, la durée de chaque réunion étant de l'ordre d'une heure sans pouvoir excéder une heure et demie.

D'autres formules, équivalentes en durée annuelle, pourront être expérimentées pour s'adapter à la diversité des situations locales et particulièrement pour ne pas perturber le bon fonctionnement de l'entreprise, notamment dans les agences à faible effectif.

### Participation

La participation aux réunions d'expression est libre.

Seules peuvent participer à ces réunions les personnes constituant le groupe d'expression, à l'exclusion de toute participation externe.

Article VII

LIBERTE D'EXPRESSION

Au cours des réunions, les salariés sont entièrement libres d'émettre leurs opinions, leurs critiques ou leurs suggestions sur le contenu et l'organisation de leur 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 mise en cause personnelle, procès d'intention, déclaration ou attitude malveillante.

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 vœux 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 vœux 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, consignait 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 RESERVEE 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 de 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

**DUREE 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.

---