

CRCAM de la Charente  
CRCAM de la Dordogne

## ACCORD SUR LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES DE LA CRCAM CHARENTE-PERIGORD

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de la CHARENTE dont le siège est à Soyaux représentée par Monsieur Christian DUVILLET, Directeur Général,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de la DORDOGNE dont le siège social est à Bergerac représentée par Monsieur Christian DUVILLET, Directeur Général,

d'une part

et

Les organisations syndicales ci-dessous désignées :

	CR CHARENTE	CR DORDOGNE
C.F.D.T.	Monsieur VAZQUEZ	Monsieur CALVEZ
C.F.D.T.		
C.G.C.	Monsieur ANCELIN	Monsieur FAIVRE
C.G.T.	Monsieur ANSONNAUD	Monsieur PRATILI
C.G.T.-U.G.I.C.T.	Monsieur TISSEUIL	Monsieur LABONNE
F.O.	Madame LANLAUD	

d'autre part

et spécialement mandatées à cet effet.

\*\*\*

En application des dispositions du titre VI du livre IV du code de travail relatif au droit d'expression des salariés,

Il a été convenu ce qui suit :

## **TITRE I -DOMAINE DU DROIT D'EXPRESSION**

### **Article 1 :**

**Le droit reconnu aux salariés d'exprimer des avis et des voeux porte sur :**

- le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail**
- la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production.**

**Les questions relatives à la classification et aux rémunérations relèvent du statut applicable et non du contenu ou de l'organisation du travail. Elles ne peuvent être abordées au cours des réunions consacrées à l'expression des salariés.**

### **Article 2 :**

**Le contenu du travail est constitué de l'ensemble des tâches concourant à la réalisation de la ou des mission(s) confiée(s) à l'unité dans laquelle s'exerce le droit d'expression.**

**Les avis et les voeux émis sur ce thème ont trait à la contribution personnelle de celui qui s'exprime, à la réalisation du but assigné à l'unité, ou, plus généralement, aux tâches accomplies dans l'unité.**

### **Article 3 :**

**L'organisation du travail a trait à la répartition des tâches et aux procédures utilisées dans l'unité ainsi qu'aux circuits mis en oeuvre (y compris les circuits amont et aval dont la connaissance peut se révéler utile à la compréhension du travail et au bon fonctionnement de l'unité).**

### **Article 4 :**

**La définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise ont trait, par exemple :**

- aux horaires de travail**
- au matériel utilisé**
- à l'ergonomie: ambiance physique du travail**
- à l'espace de travail et à son environnement immédiat**

## **TITRE II -MODALITE D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION**

### **Article 5 :**

**Le droit d'expression s'exerce au niveau de l'unité de travail :**

- tous les salariés de la Caisse Régionale, quel que soit leur contrat, y participent**
- les agents d'encadrement font naturellement partie des groupes d'expression**

**Il est souhaitable de limiter le nombre de participants par groupe, de 12 à 15 personnes.**

**Si l'effectif de l'unité est supérieur à ce nombre, plusieurs groupes pourront être mis en place.**

**Un rapporteur sera désigné par les membres du groupe, choisi en son sein, qui assurera le secrétariat au début de chaque réunion.**

**Le groupe peut demander, sous réserve de l'accord de la Direction, qu'intervienne au cours de la réunion suivante un spécialiste salarié de l'Entreprise pour notamment apporter une réponse à un voeu.**

**Article 6 :**

**Les réunions permettant l'expression des salariés se tiennent au niveau du groupe défini préalablement.**

**Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail, le temps passé à l'exercice de ce droit étant rémunéré.**

**Une fois par trimestre, à la demande d'au moins un agent de l'unité, le cadre responsable organise pendant le temps de travail, une réunion d'une heure à laquelle assistent les membres de l'unité qui le désirent. Ceux qui ne participent pas à la réunion continuent leur travail.**

**Article 7 :**

**Le cadre responsable de l'unité assure la convocation, l'organisation de la réunion consacrée à l'expression directe des salariés et assure la liaison avec la direction.**

**L'animateur, qui est soit le Cadre responsable ou un membre de l'unité désigné par le groupe, veille au bon déroulement de la réunion et prend soin que tous les participants qui le désirent puissent s'exprimer.**

**Article 8 :**

**Les Responsables d'unité, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de leurs responsabilités, bénéficient également de la possibilité de se réunir selon les mêmes modalités que les autres salariés sur convocation d'un Directeur. Ce droit peut s'exercer à la demande d'un Responsable d'unité.**

**Ce droit particulier ne vise pas l'ensemble des cadres mais seulement ceux qui, du fait de leur place dans la hiérarchie, ne trouvent pas dans les groupes qu'ils sont chargés d'animer le lien convenable pour exprimer leurs propres préoccupations.**

**Article 9 :**

En vue de la préparation des réunions, les salariés qui le désirent peuvent s'exprimer par écrit.

**Article 10 :**

Chaque salarié pourra s'exprimer librement, oralement ou par écrit, avant et pendant la réunion, et sans contrainte.

Les opinions émises dans le cadre du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction disciplinaire.

L'objet du droit d'expression n'étant pas la remise en cause des personnes, les opinions émises qui auraient un caractère polémique ou injurieux n'auront pas lieu d'être.

**Article 11 :**

Lorsque les avis et les vœux formulés par les participants concernent directement l'unité et si les questions posées entrent dans le champ de la délégation de pouvoir consentie au responsable, ce dernier y répond immédiatement ou indique le délai dans lequel il répondra au groupe.

Les avis, vœux et réponses correspondantes, quelle que soit l'origine des questions traitées, sont consignés par le rapporteur sur une fiche de synthèse

Cette fiche sera dans tous les cas, et quelles que soient les réponses apportées, transmise à la Direction ou à son représentant. La fiche de synthèse peut aussi formaliser l'absence totale de participants à la réunion d'expression qui aurait été organisée par le Cadre Responsable d'unité.

Lorsque les avis et vœux formulés sont du ressort de la Direction ou d'autres cadres ayant délégation de pouvoir, chaque intéressé donne son accord sur la formulation retenue et transcrite sur la fiche de synthèse.

L'ensemble des participants signera la fiche de synthèse. Chacun des participants pourra, s'il le désire, mentionner les précisions qu'il jugera utiles.

**Article 12 :**

L'animateur, en informant le Cadre Responsable de l'unité, transmet la fiche de synthèse à la Direction ou à son représentant.

**Article 13 :**

Tout avis ou vœu transcrit sur une fiche de synthèse fait l'objet d'une réponse écrite de la Direction ou de la personne déléguée par elle à cet effet dans un délai d'un mois.

Cette réponse est transmise au groupe concerné par la voie hiérarchique. Le responsable de l'unité informe l'ensemble des participants des suites données aux avis et vœux formulés dans l'unité.

Si la suite donnée est une réponse d'attente, elle indique dans quel délai et par qui une réponse définitive sera apportée.

**Article 14 :**

Au cours de chaque réunion, le responsable de l'unité informe l'ensemble des participants des suites données aux avis et vœux formulés dans l'unité.

**Article 15 :**

L'ensemble des avis et des vœux, une fois la réponse apportée, est communiqué régulièrement au Comité d'Entreprise et consigné dans les procès-verbaux de cette instance dont la diffusion est assurée conformément aux dispositions de son Règlement Intérieur.

Périodiquement, un point sur le déroulement du droit d'expression sera présenté au Comité d'Entreprise.

**Article 16 :**

**En application de la législation, le Directeur procédera à l'analyse des résultats du présent accord avec les organisations syndicales représentatives, au moins une fois tous les trois ans. A défaut d'initiative de l'employeur, les Organisations Syndicales peuvent provoquer l'ouverture d'une négociation.**

**Cet accord sera déposé en :**

- cinq exemplaires au Service Départemental du Travail et de la Protection Sociale Agricoles des départements de la Charente et de la Dordogne,**
- un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d'ANGOULEME et de BERGERAC.**

**Le présent accord est établi en quinze exemplaires originaux dont un déposé dans chacune des Caisses Régionales.**

**Fait à SOYAUX le 13 Avril 1994**

**Pour la Délégation Syndicale :**

**C.F.D.T.**

**C.F.D.T.**

**C. G. C.**

**C. G. T.**

**C.G.T. - U.G.I.C.T.**

**F.O.**

**Pour la Délégation Direction :**

**CRCAM de la CHARENTE et de la DORDOGNE**

**Monsieur Christian DUVILLET**