



CRÉDIT AGRICOLE  
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE

## ACCORD SUR LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

---

### Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE  
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)  
Représentée par M. Christophe BEURTON

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. C.F.E.-C.G.C.)  
Représenté par M. Jean-François LOUIS

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)  
Représenté par Mme Lénie MARCUSSE

Union Nationale des Syndicats Autonomes Crédit Agricole (U.N.S.A. – C.A.)  
Représentée par M. Philippe FONTENEL

D'autre part

Vu les articles L 2281-1 et suivants du Code du travail, les parties signataires arrêtent ce qui suit :

AF del LM CB 

## Préambule

---

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion du droit d'expression des salariés.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet de définir :

- le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;
- les mesures destinées à assurer la liberté d'expression de chacun ;
- les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

Les dispositions de cet accord s'inscrivent dans le cadre défini par la loi Rebsamen du 17 août 2015, prévoyant notamment une négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail.

## Article 1 - Droit d'expression des salariés

---

Le droit d'expression des salariés est une obligation légale, prévue par la loi n°86-1 du 3 janvier 1986.

La loi exprime l'idée que le salarié qui exécute un travail occupe une place privilégiée pour en analyser les différents aspects, et pour proposer les améliorations à y apporter.

En conséquence, l'expression est :

➤ directe :

Cela veut dire que chaque agent quel que soit son contrat de travail détient un droit, qu'il peut exercer en s'exprimant lui-même. Ce droit se différencie donc d'un autre circuit qui fait appel aux représentants du personnel.

➤ collective :

L'expression est organisée au sein de l'unité de travail, en présence de tous les collaborateurs, qui peuvent tout autant que l'agent qui a posé une question, avoir leur mot à dire sur celle-ci.

Au-delà de l'identification des problèmes et aspirations des salariés, l'expression doit permettre de rechercher et de mettre en œuvre des actions concrètes d'amélioration et d'efficacité.

FF JL LM CS L

## Article 2 - Portée du droit d'expression

---

La loi définit d'une manière limitative les sujets pouvant être abordés, à savoir :

- L'organisation du travail : répartition des tâches, organisation des activités, procédures,
- les conditions de travail relatives au poste : horaires de travail, conditions matérielles,
- la qualité du travail, c'est-à-dire les facteurs qui agissent sur l'efficacité dans l'unité, l'agence ou le secteur.

Par contre, les questions relatives au contrat de travail, aux conditions de l'emploi, notamment à la classification, à la rémunération, à la durée du temps de travail, sortent du champ d'application de ce droit.

## Article 3 - Modalités de mise en œuvre du droit d'expression

---

Le droit d'expression se déroule selon les modalités suivantes :

- Niveau du droit d'expression : l'unité de travail (unités des sites, agences ou secteurs pour les salariés rattachés à ce niveau).
- Fréquence : la réunion annuelle se déroulera au cours de la première quinzaine de décembre. Chaque Responsable organise pendant le temps de travail une réunion d'expression. La Direction fera un rappel pour qu'une réunion soit tenue à chaque échéance. Elle transmettra les fiches à compléter et un bagage expliquant le droit d'expression et les modalités d'organisation des réunions.
- Durée recommandée : Trente minutes (durée pouvant être supérieure en fonction des questions)
- Participants : les salariés affectés dans l'unité de travail. Les responsables participent aux réunions de droit d'expression animées par leurs responsables hiérarchiques.
- Préparation : les fiches d'expression sont remises aux salariés une semaine avant la réunion. Lorsqu'elles sont utilisées, elles doivent être remises aux responsables, avant la date prévue pour la réunion. Même en l'absence de questions écrites, la réunion doit se tenir et les salariés ont la possibilité de poser des questions orales au cours de cette réunion.
- Animation : elle est assurée par le responsable, ou en son absence, par son représentant.  
Le rôle de l'animateur est :
  - d'expliquer, d'informer,
  - d'apporter les réponses aux questions posées, soit immédiatement, soit dans le mois qui suit la réunion,
  - de favoriser l'expression de tous les membres de l'unité de travail, tout en s'assurant que chacun bénéficie d'un temps de parole, que les règles de courtoisie sont respectées, que les questions évoquées ne portent en aucun cas atteinte aux personnes

77 JL LM CB h

La Direction recherchera une solution permettant de dématérialiser la gestion des fiches d'expression afin d'assurer un meilleur suivi.

#### **Article 4 - Suivi du droit d'expression**

---

- Après chaque réunion

Les fiches sont soumises au visa du Directeur d'activités (même dans le cas où aucune suggestion n'a été abordée lors d'une réunion), puis transmises à la Direction des Ressources Humaines.

Les réponses doivent être apportées aux salariés par le responsable dans le mois qui suit la réunion.

- Annuellement

Le bilan de l'exercice du droit d'expression dans l'entreprise est mis à disposition des membres du Comité Social et Economique (CSE) sous la Base de de Données Economiques et Sociales (BDES).

- Tous les trois ans

Les résultats de l'application de l'accord seront examinés par la Direction et les Organisations Syndicales signataires.

#### **Article 5 – Outils numériques permettant l'expression des salariés**

---

Les collaborateurs disposent des outils numériques suivant pour transmettre leurs questions, demandes et/ou suggestions :

- Formulaire « ARC » (Assistance Relation Clients) pour poser des questions aux différents services de la Caisse Régionale : questions liées à l'activité professionnelle, à l'environnement de travail (immobilier, informatique, habilitations, etc) ou aux ressources humaines (formation, congés, paie, etc)
- ID 2.018 pour émettre des suggestions

Ces outils sont à disposition permanente des salariés tout au long de l'année. Ils ne se substituent pas au dispositif de droit d'expression mentionné ci-dessus.

Par ailleurs, la Direction recherchera une solution permettant de dématérialiser la gestion des fiches élaborées dans le cadre du droit d'expression afin d'assurer un meilleur suivi.

PF PL LM CB K

## **Article 6 – Durée de l'accord - Suivi - Modalités de dénonciation - Négociation en vue d'un nouvel accord**

---

### ARTICLE 6-1 – Durée et renouvellement de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018 et pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 21 octobre 2021. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

Trois mois avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue d'examiner les résultats obtenus et, le cas échéant, renégocier l'accord.

### ARTICLE 6-2 – Suivi et révision de l'accord

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

### ARTICLE 6-3 – Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

### ARTICLE 6-4 – Nouvelles négociations

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

FF JL LM AS h

## Article 7 – Publicité

---

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) conformément à l'article L2231-5-1 du Code du Travail.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale le rendant ainsi public.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 20/09/2018

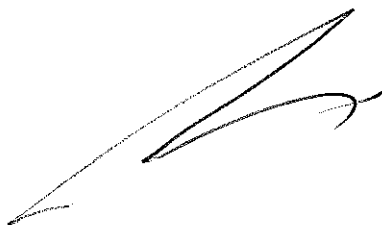
Le Directeur Général de la CRCAM  
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE  
Jacques KERMARREC



Pour le Syndicat CFDT



Pour le Syndicat SNIACAM



Pour le Syndicat SNECA-CGC



Pour le Syndicat UNSA/CA

