

Accord relatif aux modalités d'exercice du droit d'expression des salariés

Entre d'une part

La Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles de Bretagne et des Pays de la Loire dont le Siège Social est situé 23 Boulevard Solférino à Rennes, représentée par son Directeur Général, Monsieur Patrice CHEREAU

D'autre part, les organisations syndicales,

CFDT représentée par Messieurs Jean-Luc FEUILLAS, Christian GUITTER et Christophe VEILLON

CFTC représentée par Madame Anne-Murielle CESCHINO et Messieurs Christian Le GUELLEC et Luc TANGUY

CGT représentée par Monsieur Bernard BUAN

FO représentée par Mesdames Catherine DUONG et Roselyne ZIVI, et Monsieur Joseph BOISSIER

Préambule

Les parties signataires conviennent d'organiser par le présent accord les modalités d'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, conformément aux dispositions des articles L2281-1 et suivants du Code du travail.

Article 1 – Bénéficiaires et forme de l'expression

Chaque salarié de Groupama Loire Bretagne bénéficie du droit d'expression quels que soient la nature de son contrat de travail, sa fonction ou sa position hiérarchique.

S'agissant d'une expression collective, ce droit se manifeste au sein d'une équipe ou d'un groupe de travail défini suivant la nature de son activité et placé sous la responsabilité d'un cadre (n+1).

En outre, pour répondre aux aspirations propres au personnel d'encadrement, un niveau spécifique d'expression le concernant est organisé auprès du responsable concerné (n+2) afin qu'il puisse s'exprimer sur les aspects particuliers de l'exercice de ses fonctions et ses conditions de travail.

Article 2 – Domaine du droit d'expression

En application des dispositions des articles L2281-1 et L2281-2 du code du travail, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, dans le but de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service.

Le domaine de l'expression comprend :

- les caractéristiques du poste de travail et son environnement direct et indirect
- l'organisation du travail
- les actions d'amélioration des conditions de travail

Ce droit ne concerne pas les questions qui se rapportent au contrat de travail, aux classifications, aux rémunérations, à la détermination des objectifs généraux de l'entreprise.

Article 3 – Garantie de la liberté d'expression

Conformément à l'article L2281-3 du code du travail, les opinions émises dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Pour le bon déroulement des réunions, les salariés s'interdiront toute mise en cause personnelle, tout procès d'intention, toute déclaration ou attitude malveillante.

Article 4 – Mode d'organisation des groupes d'expression

- 1) Les salariés d'une équipe ou d'un groupe de travail, quel que soit leur niveau hiérarchique, se réunissent, avec leur cadre directement responsable.
- 2) Ces réunions se déroulent sur le temps de travail (sur les plages fixes en cas d'horaire variable) et sont payées comme tel.
Sauf circonstances exceptionnelles qui pourraient nécessiter une réunion supplémentaire, deux réunions par an sont consacrées à l'exercice de ce droit d'expression, étant précisé que la durée de chacune d'elles peut varier, compte tenu de la nature des problèmes évoqués.
Celles-ci, dans la mesure du possible, ne doivent pas se dérouler le mercredi afin de ne pas pénaliser les salarié(e)s à temps partiel.
- 3) La date de chaque réunion est communiquée par le responsable hiérarchique au minimum un mois avant aux salariés afin que les groupes d'expression arrêtent eux-mêmes leur modalité interne de fonctionnement (ordre du jour, secrétariat de séance, lieu de réunion, etc.)
- 4) L'ordre du jour est obligatoirement déterminé en commun par les membres de l'équipe et le responsable hiérarchique. Compte tenu de son rôle d'animation, le responsable hiérarchique ne peut exercer la fonction de secrétaire de séance. Ce dernier, désigné par le groupe, rédigera son compte rendu dans les 15 jours suivant la réunion.

Article 5 – Transmission des demandes, avis et propositions

Après chaque réunion, le compte-rendu de séance faisant ressortir les demandes, avis et propositions retenus par le groupe, est transmis à la direction des ressources humaines directement par le secrétaire de séance.

Un exemplaire est ensuite transmis par la DRH au comité d'entreprise, aux délégués du personnel concernés (site/siège ou personnel extérieur), aux délégués syndicaux, au comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail du département concerné.

Les réponses ou suites que la direction compte donner à ces demandes, avis et propositions sont communiquées au groupe ainsi qu'à l'ensemble des destinataires du compte-rendu initial dans un délai maximum de deux mois.

Si les suites à donner portent sur un domaine où le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail doivent être préalablement consultés, la direction en saisit ces instances.

Article 6 – Prise d'effet, durée, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} octobre 2008. Conformément à l'article L.2261-9 du code du travail, l'accord pourra être dénoncé par chacune des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Article 7 – Dépôt

Cet accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives en application de l'article L2232-2 du code du travail.

Puis, conformément à ce dernier article ainsi qu'aux articles L2231-6, L2231-7, et D2231-4 du même code, à l'expiration du délai d'opposition majoritaire de 8 jours et à défaut d'opposition valablement exercée dans ce délai, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricoles et remis en un exemplaire auprès du secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Fait à Rennes, le 16 septembre 2008

Pour la CRAMA Bretagne-Pays de la Loire,

Pour la CFDT,

Pour la CGT,

Pour la CFTC,

Pour FO,