

ACCORD CADRE SUR LE
DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES CHEZ
ISOVER SAINT-GOBAIN

PREAMBULE

- 1) La direction d'ISOVER ST-GOBAIN et les organisations syndicales signataires en application de la loi 82.869 du 4.08.1982 sur les droits d'expression des salariés dans l'entreprise et de la loi 83.675 du 26.07.1983 de démocratisation du secteur public, en son titre III, conviennent que :

Tous les salariés de l'entreprise disposent d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation du travail, la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail ainsi que dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau.

Les domaines de compétences du conseil d'atelier ou de bureau sont les suivants :

- . les conditions et l'organisation du travail,
- . l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement de l'entreprise pour l'atelier ou le bureau,
- . la recherche d'innovation technologique et de meilleure productivité dans l'atelier ou le bureau.

Des responsabilités pourront être données aux conseils d'atelier ou de bureau portant sur les domaines de compétences visés ci-dessus.

La direction et les organisations syndicales signataires considèrent que le droit d'expression est un des éléments qui traduisent la reconnaissance effective de la capacité de tout salarié à participer comme acteur à part entière à la vie de l'entreprise. Ils sont convaincus que l'exercice de ce droit devrait permettre d'aller plus loin dans le sens du dialogue.

Ils affirment qu'un accord sur ce sujet doit favoriser la mise en place, l'extension et la généralisation d'une politique destinée à :

- . permettre aux salariés de s'exprimer directement sur leur travail,
- . créer un courant d'échange permanent entre la direction et le personnel sur les questions plus générales de la vie de la société et des établissements.

Mr DG CG JH

Dans ce domaine, de par son niveau d'information, de compétence et d'expérience, l'encadrement aura une responsabilité prépondérante pour favoriser le développement de ces nouveaux types d'échanges dont l'objet est d'améliorer la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. (cf. accord interprofessionnel du 25 avril 1983). Et, plus particulièrement, le responsable hiérarchique de l'unité élémentaire (membre à part entière du conseil d'atelier ou de bureau) aura à jouer un rôle essentiel pour faciliter la mise en place du droit d'expression.

- 2) La mise en place, dans la société, de ce nouveau droit sera, de fait, progressive. Toutefois, la tenue d'au moins une réunion dans tous les secteurs de l'entreprise aura dû être réalisée d'ici à août 1984.
- 3) Afin de pouvoir prendre en compte les réalités locales marquées par la diversité des productions et des organisations, des négociations s'engageront dans chaque établissement entre la direction et les organisations syndicales afin de déterminer la répartition des conseils d'atelier ou de bureau et les aménagements locaux en fonction des situations particulières de travail (agents à la journée - agents postés).

Ces négociations, par établissement, seront engagées dans le mois qui suivra la signature du présent document.

Si des difficultés survenaient, la commission paritaire ISOVER ST-GOBAIN serait saisie par la partie la plus diligente.

- 4) Ce droit d'expression doit trouver sa place dans l'évolution normale des relations au sein de la cellule de travail.

Cette expression des salariés ne se confond pas avec la communication existante par l'intermédiaire de la hiérarchie, des instances de représentation du personnel et au travers de la vie syndicale.

Ce droit d'expression ne se substitue pas, en outre, au rôle spécifique des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel, ni aux réunions d'information syndicale prévues par la loi de démocratisation du secteur public.

ARTICLE 1

(Concerne : la définition des unités de travail, la fréquence, le mode d'organisation et la durée des réunions, les modalités d'association du personnel d'encadrement à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner).

- 1.1. Les réunions seront le plus décentralisées possibles. En effet, l'expression doit être directe, organisée autour de l'unité de travail élémentaire (tels l'atelier, l'équipe, le bureau, etc...) regroupant des personnes habituées à travailler ensemble et qui partagent dans un lieu commun des conditions et des contenus de travail voisins.

16
D. G.
St Jh

Des modalités seront prévues pour faciliter la participation des salariés isolés (itinérants, postés, etc...).

- 1.2. Dans le but de favoriser l'expression de chacun, le nombre de personnes comprises dans chaque unité élémentaire devra rester dans une limite raisonnable. En aucun cas, le conseil d'atelier ou de bureau ne devra excéder une vingtaine de personnes.
- 1.3. Au sein des établissements, seront déterminées par négociation entre la direction et les organisations syndicales les conditions d'application du présent accord cadre qui seront portées à la connaissance du personnel des conseils d'atelier ou de bureau et à celle des organisations syndicales d'ISOVER ST-GOBAIN.
- 1.4. Lors de chaque réunion, les conseils d'atelier ou de bureau définissent eux-mêmes, dans le cadre du domaine précisé dans le préambule, les sujets à examiner, et établissent leurs principales règles de fonctionnement, notamment la désignation d'un de leurs 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, d'intervention en fonction de la durée des réunions et des sujets soulevés, d'aider les membres du groupe à formuler s'il y a des avis ou des propositions. Cette fonction d'animateur est tenue à tour de rôle, une même personne ne pouvant assurer au cours d'une année plus de deux animations.

- 1.5. Les parties signataires considèrent qu'un effort doit être poursuivi dans le domaine de la formation à l'expression et à la conduite de réunion pour les salariés de l'entreprise et recommandent qu'une accentuation sensible dans ce sens soit réalisée dans les plans de formation.

Un budget spécial, prévu à cet effet, sera défini chaque année et viendra s'ajouter au minimum légal.

- 1.6. Le responsable hiérarchique de l'unité élémentaire, partie intégrante de celle-ci, assurera, dans chaque conseil d'atelier ou de bureau de part ses fonctions d'encadrement :

- . l'organisation des réunions,
- . la transmission à la hiérarchie des vœux et avis exprimés par l'ensemble du groupe,
- . la réponse aux questions qui peuvent être traitées à son niveau,
- . la transmission en retour des réponses fournies.

Rb
D G
[Signature]

- 1.7. Le droit d'expression s'exercera sur les lieux de travail et pendant le temps de travail. Il sera payé comme tel.

Lorsque, exceptionnellement, ce droit s'exercera en dehors des heures normales de travail, le temps passé sera récupéré.

- 1.8. Les agents postés qui seraient contraints de revenir pendant leur temps de repos ou d'assister à ces réunions à la suite de leur poste de travail, récupéreront, heure pour heure, ce temps supplémentaire. Ils seraient, en outre, indemnisés de leurs frais de déplacement.

- 1.9. Une réunion aura lieu au moins une fois tous les deux mois et à raison d'au moins huit heures par an pendant le temps de travail.

1.10. Cas particulier des agents d'encadrement

Dans la mesure où un responsable hiérarchique de l'unité élémentaire peut être considéré comme appartenant à une double structure, l'une d'exécution, l'autre de direction, il lui est reconnu le droit à participer à des réunions d'expression spécifiques à l'encadrement, selon les modalités prévues dans le présent accord.

- 1.11. Le conseil d'atelier ou de bureau pourra demander à la direction, pour l'une de ses séances, l'aide d'un "expert" appartenant au personnel de l'établissement qui, en raison de son expérience professionnelle ou sociale, pourra l'aider pour documenter des problèmes spécifiques bien précis (ex. : informaticien, spécialiste bureau d'études, membres des paritaires, ...). Toutefois, cette démarche ne pourra avoir qu'un caractère exceptionnel compte tenu des problèmes d'organisation que cela ne manquerait pas de poser.

ARTICLE 2

(Concerne les mesures destinées à assumer la libre expression).

Dans le cadre du droit d'expression défini par la loi et rappelé dans le préambule, les parties signataires réaffirment que les opinions émises par les salariés ne peuvent motiver une sanction.

ARTICLE 3

(Concerne la transmission des vœux et avis à l'employeur, les conditions dans lesquelles l'employeur fait connaître la suite réservée aux vœux et avis du personnel).

Chaque réunion donnera lieu à l'établissement d'un compte rendu succinct qui sera affiché sur les lieux de travail.

Ab
D G
Sf Jk

... /

Le conseil d'atelier ou de bureau est responsable de la rédaction de ce compte rendu. Il discute de la diffusion et des transmissions jugées nécessaires (des vœux et avis) en fonction des sujets abordés et des niveaux de décision sur les problèmes évoqués. Exemples :

. selon responsabilité de décision :

- hiérarchie concernée (secteur ou service),
- chef d'établissement ou son représentant.

. pour information :

- les instances de représentation du personnel (organisations syndicales, CE, CHS/CT, DP, ...).

La réponse à ces vœux et avis a une valeur essentielle. Elle sera fournie en retour dans les meilleurs délais (et au plus tard à l'occasion de la réunion suivante du conseil d'atelier ou de bureau).

Les comptes rendus seront adressés systématiquement aux organisations syndicales.

ARTICLE 4

- 4.1. Conformément à la loi du 4.08.1982, les parties signataires feront le bilan de l'application du droit d'expression des salariés pour août 1984.

Conformément à la loi du 26.07.1983, l'activité des conseils d'atelier ou de bureau fera l'objet d'un rapport annuel qui sera présenté au C.E. Une synthèse des différents rapports, également annuelle, sera établie à l'intention du C.C.E.

En fonction de ce rapport, qui sera publié pour la première fois début 1985, il serait possible de revoir le contenu du présent accord afin, éventuellement, de faire évoluer le fonctionnement des groupes et de l'améliorer.

- 4.2. A l'issue d'un délai de deux ans après la promulgation de la loi (soit fin août 1984), les groupes d'expression auront à analyser comment ils auront fonctionné. A la suite de quoi, la direction analysera à son tour les résultats obtenus, recueillera l'avis des représentants du personnel et des délégués syndicaux.

Elle transmettra cette analyse, accompagnée de ces divers avis, à l'inspecteur du travail.

Fait à Courbevoie, le 16 décembre 1983

Pour la direction : Pierre FOURNIER

Pour les organisations syndicales :

. C.F.D.T.

. C.F.T.C.

. C.G.T.

Jean SAVAJOI

Roger GILBERT

Dominique GARREL