

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 82.969 du 4.08.1982 sur les droits d'expression des salariés dans l'entreprise ont établi un accord cadre sur le droit d'expression des salariés au sein d'ISOVER ST-GOBAIN le 16 décembre 1983. Suite à la loi 86/1 du 3.01.1986, il est convenu ce qui suit :

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 groupe d'expression 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,
- . les actions à mettre en oeuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail et dans l'Entreprise.

Des responsabilités pourront être données aux groupes d'expression 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.

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 groupe d'expression) aura à jouer un rôle essentiel pour faciliter la mise en place du droit d'expression.

Si des difficultés survenaient concernant la mise en oeuvre des groupes d'expression, la commission paritaire ISOVER ST-GOBAIN serait saisie par la partie la plus diligente.

- 2) 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.

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.

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 groupe d'expression ne devra excéder une vingtaine de personnes.

- 1.3. Au sein des établissements, seront déterminées par négociation entre direction et les organisations syndicales les conditions d'application du présent accord cadre qui seront portées à la connaissance du personnel et à celle des organisations syndicales d'ISOVER ST-GOBAIN

NR 6

- 1.4. Lors de chaque réunion, les groupes d'expression 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 accoutumance 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 groupe d'expression 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.

- 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. Les réunions auront lieu à une cadence à définir sur chaque site de telle sorte qu'elles se tiennent à périodicité régulière et représentent au moins 8 heures par an.

16 L

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 sans supprimer pour autant son droit de participation aux groupes de la structure d'exécution.

- 1.11. Le groupe d'expression 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, ...). La possibilité d'intervention d'un expert sera subordonnée aux contraintes de l'organisation du travail. Il reste entendu que les réunions des groupes d'expression ont un autre caractère que les réunions d'information hiérarchiques ou syndicales qui existent par ailleurs.

ARTICLE 2

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

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

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.

Le groupe d'expression 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).

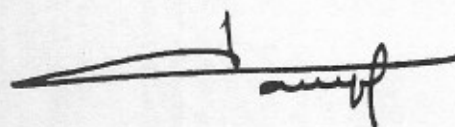
Les comptes rendus seront adressés systématiquement aux organisations syndicales.

ARTICLE 4

L'activité des groupes d'expression 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. et transmise aux organisations syndicales.

Fait à Courbevoie, le 20 février 1987

Pour la direction : Frédéric DANYSZ



Pour les organisations syndicales :

- C.G.T.

- C.F.D.T.

- C.G.C.

- C.G.T./F.O.

- C.F.T.C.

