



ACCORD SUR LE DROIT D'EXPRESSION

ENTRE :

L'Association « Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.)
représentée par Monsieur Jacques JEANJEAN, Président

D'UNE PART

ET

les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leur Délégué(e) :

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS |
| - Pour la C.F.E./C.G.C. : | Monsieur STRABACH |
| - Pour la C.G.T. : | Madame VOINESSON |
| - Pour la F.N.A.S./F.O. : | Monsieur BERNARDINI |
| - Pour le S.G.E.I.H. – C.F.T.C. | Madame BONNEFOUX |

D'AUTRE PART

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Le présent accord a pour objet de définir les modalités du droit d'expression des salariés dans le cadre des dispositions des articles L.461-1 à L.461-5 du Code du travail.

Il traduit l'état d'esprit des négociateurs qui entendent démontrer leur volonté de rendre efficaces les réunions des groupes d'expression.

Les structures qui sont mises en place à cette fin par l'accord ne peuvent porter atteinte au rôle des institutions représentatives du personnel ni restreindre l'exercice du droit syndical.

Le présent accord précise, notamment :

- le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;
- les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission des demandes, propositions, vœux et avis à l'A.E.I.M. ;
- les mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au Comité d'Entreprise, aux délégués du personnel, aux CHSCT de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes, ainsi que les suites qui leur sont réservées ;
- 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.

Adultes et Enfants
Inadaptés Mentaux.

ADAPEI 54

Siège social

8, rue du Bois

de la Champelle

Boîte postale 240

54506 Vandœuvre-lès-Nancy

A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.F.E./C.G.C.

C.G.T.

F.O.

C.F.T.C.

Tél. 03 83 44 30 65

Fax 03 83 44 30 54

Site internet

<http://www.aeim54.org>

ARTICLE 1 : DOMAINE ET FINALITE DU DROIT D'EXPRESSION

Les membres du personnel bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Entre dans le domaine du droit d'expression tout ce qui est directement lié au travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce.

ARTICLE 2 : CONSTITUTION DE GROUPES D'EXPRESSION

Des groupes d'expression des salariés seront mis en place dans chaque établissement. Ils regroupent des salariés appartenant à la même unité cohérente de travail, sans se limiter à la seule catégorie professionnelle de chaque salarié.

Un groupe d'expression spécifique sera mis en place pour le personnel d'encadrement, selon les mêmes modalités que celles prévues pour les autres groupes d'expression, afin de leur permettre de s'exprimer sur les problèmes qui les concernent spécifiquement et cela indépendamment de leur participation aux réunions d'expression de salariés placés sous leur autorité.

Les groupes d'expression devront nécessairement être de dimension réduite afin de rendre possible l'expression directe de chacun des membres qui en feront partie.

Le Directeur d'établissement établira, avec le personnel d'encadrement et en concertation avec le conseil d'établissement :

- la composition des groupes ;
- les jours, heure et lieu des groupes d'expression ;
- les conditions de récupération si les réunions sont tenues en-dehors du temps de travail.

En cas de désaccord, le conseil d'établissement saisira la Direction Générale de l'A.E.I.M. qui arbitrera la situation.

La participation aux groupes d'expression est libre et volontaire.

ARTICLE 3 : REUNIONS DES GROUPES D'EXPRESSION

Les groupes d'expression se réunissent au moins une fois par an. Leur durée est de deux heures.

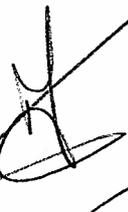
Les réunions se tiendront dans l'établissement prioritairement pendant le temps de travail, par groupe et par roulement pour assurer la continuité du service rendu aux personnes handicapées.

Lorsque le droit d'expression ne s'exercera pas sur le temps de travail pour des raisons de sécurité des résidents (foyers notamment), il donnera lieu à récupération.

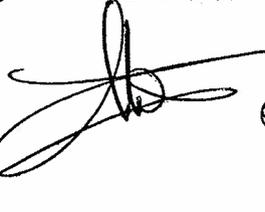
A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.F.E./C.G.C.



C.G.T.



F.O.

C.F.T.C.

ARTICLE 4 : ORGANISATION DES REUNIONS

Les réunions se tiennent soit à la demande des groupes d'expression, soit à l'initiative du Directeur d'établissement.

La responsabilité de l'organisation matérielle des réunions incombe au Directeur d'établissement : il en prévient au moins 7 jours à l'avance les membres du groupe par affichage sur les panneaux réservés à cet usage.

ARTICLE 5 : ANIMATION, SECRETARIAT ET DEROULEMENT DES REUNIONS

Le responsable hiérarchique assure l'animation et l'information des réunions et veille au bon déroulement de la réunion.

Le groupe d'expression désignera à chaque réunion son secrétaire de séance qui sera, en particulier, chargé de la prise de notes des questions et des réponses en cours de séance. La mise au propre du compte-rendu incombe à la Direction de l'établissement.

La première partie de la réunion se déroulera, hors de la présence du responsable hiérarchique, une heure, de manière à faciliter la formalisation de l'expression collective des salariés.

Lors de la deuxième partie de la réunion, le responsable hiérarchique assurera l'animation des débats. Il pourra apporter immédiatement toutes informations utiles à une bonne analyse des sujets traités et à la finalisation des propositions émises par le groupe, des réponses aux questions posées lorsque celles-ci sont de sa compétence et prendre les décisions qui sont de sa responsabilité sur les suggestions du groupe. Les réponses figureront au compte-rendu.

Pour les questions qui dépassent les attributions du responsable hiérarchique, le Directeur d'établissement ou, à défaut, l'A.E.I.M. y répondra.

Un compte-rendu est établi en fin de séance. Il précise :

- les questions du groupe et les réponses apportées ainsi que les décisions prises au cours de la réunion par le responsable hiérarchique ;
- les demandes du groupe ;
- ses avis.

Un exemplaire du compte-rendu est à la disposition des membres du groupe d'expression.

Un autre exemplaire est transmis à l'A.E.I.M. où un coordinateur sera désigné pour centraliser les informations émanant des groupes d'expression et, plus généralement, assurer le suivi des réunions.

ARTICLE 6 : SUIVI DES REUNIONS

Les réponses du Directeur d'établissement ou de l'A.E.I.M. seront portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans un délai d'un mois.

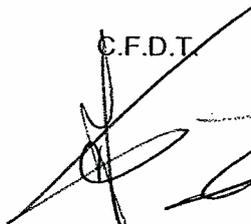
Les comptes-rendus ainsi que les réponses apportées seront transmis, pour information, aux délégués du personnel, au Comité d'Entreprise, aux délégués syndicaux ainsi qu'aux CHSCT pour les sujets qui relèvent de sa compétence.

Au cours du dernier trimestre de chaque année, un bilan du déroulement des groupes d'expression sera fait au niveau du Comité d'Entreprise. Ce bilan sera transmis, pour information, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

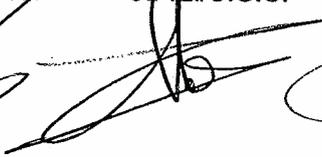
A.E.I.M.



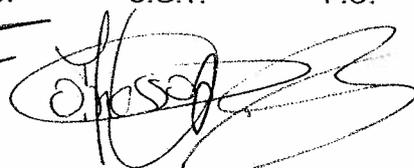
C.F.D.T.



C.F.E./C.G.C.



C.G.T.



F.O.

C.F.T.C.

ARTICLE 7 : GARANTIES DE LA LIBERTE D'EXPRESSION

Au cours de ces réunions, les opinions émises dans le cadre du contenu de l'expression tel qu'il est défini par le présent accord, par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne pourront être retenues pour motiver une sanction ou un licenciement.

Pour que ces réunions puissent se dérouler dans les meilleures conditions, il est toutefois essentiel que chacun veille à éviter toute mise en cause personnelle, procès d'intention, déclaration ou attitude malveillantes.

ARTICLE 8 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une période d'un an, renouvelable par tacite reconduction, avec dénonciation suivant un préavis d'un mois.

ARTICLE 9 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nancy, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Nancy, Longwy, Lunéville et Briey.

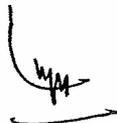
Le dépôt sera accompagné de la liste, en trois exemplaires, des établissements où le présent accord s'applique, et de leurs adresses respectives.

ARTICLE 10 : ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Il annule et remplace dans toutes ses dispositions l'accord d'entreprise relatif au droit d'expression du 21 avril 1987.

Fait à Vandoeuvre, le 24 février 2005

Pour l'A.E.I.M.
Monsieur JEANJEAN
Président



Les Délégués des Sections
Syndicales d'Entreprise A.E.I.M.

- Pour la C.F.D.T. :

- Pour la C.F.E./C.G.C. :

- Pour la C.G.T. :

- Pour la F.N.A.S./F.O.

- Pour le S.G.E.I.H. - C.F.T.C.