

ACCORD RELATIF aux MODALITES d'EXERCICE
du DROIT à L'EXPRESSION des SALARIES

Entre la Société ALSTHOM
Société Anonyme au capital de 863 576 500 F, dont le Siège Social est à
Paris 16ème - 38, avenue Kléber - représentée par

Monsieur Stéphane DACQUIN
Directeur des Affaires Sociales,

et les Organisations syndicales soussignées,

d'une part,

d'autre part,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

Article 1 -

La sortie de la Société ALSTHOM du champ d'application de la loi n°83-675 du 26.07.1983 relative à la démocratisation du secteur public a conduit les signataires à convenir du nouvel accord ci-après sur le droit d'expression, le précédent accord du 1er décembre 1983 et ses avenants étant devenus caducs.

Ce nouvel accord a été conclu en s'inspirant de l'expérience qui s'est poursuivie depuis cinq ans. A ce titre, et sur le plan formel, il est établi à partir des indications des articles L 461-1 et suivants du Code du Travail et il reprend plusieurs dispositions des accords d'entreprise précédents, celui du 4.03.1983 comme celui du 1.12.1983 et ses avenants.

Article 2 - Niveau :

Les dispositions relatives au niveau où s'exerce l'expression des salariés dans les établissements sont maintenues. Ces dispositions sont les suivantes :

"Le niveau où s'exerce l'expression des salariés peut être, selon le cas, le service, la section de service ou l'équipe de travail tel que l'effectif soit celui d'unité cohérente de travail et comprenne environ 10 à 30 personnes dont au moins un agent d'encadrement. Le groupe ainsi constitué s'appelle "groupe d'expression".

Après avoir recueilli et discuté les avis et suggestions des Organisations syndicales ou à défaut du Comité d'Etablissement sur le projet qu'elle aura établi, chaque Direction d'Etablissement définira, pour les différents services et ateliers, un niveau et des modalités tels qu'ils facilitent le droit d'expression de tous les salariés.

En tout état de cause, les mesures arrêtées par la Direction feront l'objet d'une information au Comité d'Etablissement.

Il est précisé que le droit d'expression du personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques s'exerce non seulement dans les groupes d'expression auxquels il est rattaché du fait de son affectation, mais également au sein de groupes d'expression spécifiques à ce personnel.

../..

AB

Article 3 - Domaine du droit d'expression

Les salariés s'expriment dans tous les domaines intéressant la vie du groupe dont ils font partie. Le droit d'expression porte 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 oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise, la recherche d'innovation technologique et de meilleure productivité au sein du groupe d'expression.

De plus, des informations peuvent être apportées sur le fonctionnement non seulement de leur service mais encore de l'établissement ou de l'entreprise.

Il pourra également être répondu aux besoins d'information des membres du groupe - si la hiérarchie en est d'accord - par l'organisation de visites de secteurs d'activité autres que le leur pour améliorer leur connaissance de l'établissement.

Le groupe peut proposer la constitution temporaire d'un groupe d'étude d'amélioration des conditions de travail, de la productivité ou de la qualité, basé sur le volontariat et limité en nombre. Il appartient alors à la hiérarchie de donner son accord sur le sujet d'étude choisi, d'apporter les moyens méthodologiques, de suivre l'état d'avancement des travaux et de décider la mise en oeuvre des solutions proposées.

Dans les Etablissements où ont été mises en place des organisations pour développer de façon coordonnée des groupes d'étude d'actions de progrès, les groupes d'expression pourront soit proposer des sujets d'étude, soit proposer l'intégration de certains de leurs membres dans la mesure où ils sont volontaires, dans les structures en place.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, il s'exprime dans les groupes d'expression qui lui sont spécifiques sur les problèmes relatifs à l'exercice de ses fonctions hiérarchiques, et notamment sur ce qui touche à la formation, l'information, la motivation du personnel, l'amélioration de la compétitivité, donc de la productivité et de la qualité et, d'une façon plus générale, sur tous les problèmes relatifs à l'avenir de l'unité dont ils font partie.

Article 4 - Fonctionnement du groupe

La mise en oeuvre du droit d'expression des salariés constitue une obligation qui est à la charge du Directeur de l'établissement. Celui-ci prend les dispositions nécessaires pour y satisfaire pleinement. Il utilise à cet effet les compétences de l'encadrement en confiant à l'agent le mieux placé dans la ligne hiérarchique ou à tout autre membre du groupe choisi par l'encadrement, le soin d'animer les débats du groupe de façon à ce que puisse s'instaurer un dialogue constructif permettant d'aboutir à des améliorations réelles du contenu de l'organisation et des conditions de travail.

L'ordre du jour est constitué en début de séance par les sujets dont les membres du groupe souhaitent débattre, dans le cadre du domaine défini à l'article 3.

../..

BB

L'animateur est responsable du respect de l'ordre du jour et de l'horaire. Il s'attache à consacrer la fin de la réunion à l'établissement en commun de la synthèse des positions exprimées qui auront à être reprises dans le compte rendu.

En tout état de cause, il appartient à l'encadrement de :

- veiller à l'organisation et au bon fonctionnement du groupe (organisation des réunions, établissement de l'ordre du jour, respect des horaires, ...)
- s'assurer du respect des dispositions relatives à l'exercice de la liberté d'expression prévues à l'article 9 ci-après.

Le groupe désigne à chaque réunion un secrétaire de séance qui est chargé d'établir le compte rendu ; celui-ci doit être approuvé par l'animateur. Le temps nécessaire à l'établissement du compte rendu est fixé d'un commun accord entre l'animateur et le secrétaire. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 5 - Dates des réunions

Les dates de réunions sont déterminées par l'encadrement, compte tenu des événements intéressant la vie de l'atelier ou du bureau et des contraintes de fonctionnement du service et notamment du planning des dates de réunions des groupes d'un même service et des possibilités du personnel concerné d'y participer. Elles sont normalement communiquées une semaine à l'avance aux membres du groupe.

Article 6 - Lieu des réunions

Les réunions se tiennent dans des locaux appropriés convenablement équipés et situés le plus près possible des lieux de travail.

Article 7 - Fréquence des réunions

Le nombre de réunions des groupes d'expression est fixé au maximum à trois par an, chacune d'elles devant se tenir, en principe, une fois tous les quatre mois.

Par ailleurs si, dans l'atelier ou le service, sont mis en place des équipements nouveaux ou sont apportées d'importantes modifications aux équipements en place ou à l'organisation du travail, des réunions extraordinaires pourront être tenues, à l'initiative de l'animateur, dans la limite de deux par an.

Article 8 - Durée des réunions

La durée des réunions, prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel, est comprise entre 1 H et 1 H 30.

../..

BB

Article 9 - Exercice de la liberté d'expression

La liberté d'expression dont bénéficient les participants aux réunions doit, pour permettre l'instauration d'un véritable débat, s'exercer sans contrainte hiérarchique ni risque disciplinaire, les règles normales de courtoisie et de respect mutuel devant être observées par tous.

En tout état de cause, les opinions émises par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ni donner lieu à la mise en cause de quelque personne que ce soit.

Article 10 - Suite réservée aux suggestions, vœux et avis

Les remarques et suggestions formulées au cours de la réunion par les membres du groupe et qui peuvent recevoir une réponse de la part de la hiérarchie, soit immédiatement, soit après consultation d'un autre service, sont consignées dans le compte rendu par le secrétaire de séance. Les vœux et avis exprimés en cours de réunion ainsi que les questions qui n'ont pas reçu de réponse immédiate doivent être formulés par écrit par le secrétaire de séance et transmis à la Direction par la voie hiérarchique.

Les comptes rendus et les réponses de la Direction sont archivés par le chef d'atelier ou le chef de service. Les mesures seront prises par ce dernier pour que les délégués syndicaux, les membres du Comité d'Établissement et les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail puissent consulter ces documents.

Les parties signataires, estimant qu'un souci excessif de formalisme avait gêné le bon fonctionnement des groupes d'expression, conviennent que les Directions locales prendront, compte tenu des particularités locales et après consultation des organisations syndicales signataires, les mesures appropriées, dans le respect des dispositions des alinéas 1 et 2 ci-dessus, pour simplifier et alléger les procédures existantes.

Article 11 - Constat - Tous les trois ans, et pour la première fois en avril 1991, une rencontre sera organisée entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats du présent accord et d'engager sa renégociation si une Organisation syndicale représentative le demande.

Article 12 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation par lettre recommandée avec A.R. adressée par son auteur aux autres parties signataires.

Une nouvelle négociation s'engagera dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

../..

BBB

Article 13 - Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur trois mois après sa signature.

Article 14 - Dispositions diverses

Les dispositions ci-dessus ne peuvent se cumuler avec les dispositions ayant le même objet quelle que soit leur origine juridique.

Le présent accord établi en vertu des articles L 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt auprès des services du Ministre chargé du Travail et du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du Code du Travail.

Paris, le 8 juin 1988

ALSTHOM
38, avenue Kléber
75795 PARIS CEDEX 16
552 074 445 00016 2811
Capital 834 614 600 F

Capital porté à 863 576 500 F.

Pour la Société : S. DACQUIN

Pour la C.F.T.C.: A. BOST

Pour la CFE-CGC : P. MARCHAND