



Conditions d'exécution du service

Droit d'expression directe et collective des salariés

Vaulx-en-Velin, le 8 mars 2013

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les salariés disposent d'un droit à l'expression directe et collective (art. L. 2281-1 et s. du Code du travail).

L'exercice de ce droit donne la possibilité aux salariés de s'exprimer :

1. sur le contenu du travail
2. sur les conditions d'exercice du travail
3. sur l'organisation du travail

et a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail.

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

Instauré par les lois Auroux en 1982, les modalités du droit d'expression directe et collective ont fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales notamment en 1982 et 1983.

Suite à un refus d'agrément d'un accord d'entreprise issu de cette négociation, la Direction d'OVE de l'époque, le 18 janvier 1984, avait fixé unilatéralement des modalités de mise en œuvre du droit à l'expression directe et collective des salariés.

Présentées ici à partir de la forme adoptée en 1984, la Direction Générale d'OVE fixe les modalités actuelles, applicables et opposables à tous les établissements et services d'OVE, du droit d'expression directe et collective des salariés.

La présente règle de gestion, valant conditions d'exécution du service, remplace et annule dans sa version tout document, note ou règle antérieurs.

.../..

14, rue Ferrandière 69002 LYON

Téléphone : (7) 842.20.54 +++

C.C.P. 1755 68 H LYON

MODALITES D'APPLICATION DU
DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

I - CONTENU ET SPECIFICITE

L'expression directe et collective des salariés concerne :

- *Les caractéristiques du poste de travail ;*
- *Les méthodes et l'organisation du travail ;*
- *Les actions d'amélioration du travail.*

Par contre, ce droit ne concerne pas les questions se rapportant au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail, à la détermination des objectifs généraux de production de l'entreprise.

Ce droit s'exerce d'une manière directe et collective. Il est donc distinct et complémentaire :

- *Du simple rapport individuel entre le salarié et la hiérarchie ;*
- *Du fonctionnement habituel des instances représentatives du personnel : syndicats, délégués du personnel, comité d'entreprise ;*
- *D'autres réunions à caractère technique.*

II - FORME

Le droit d'expression des salariés se concrétise dans chaque Etablissement par des réunions regroupant :

- *Soit une catégorie professionnelle (éducateurs de groupe, personnel de service, etc...) ;*
- *Soit une unité de travail (exemple : personnels travaillant autour d'un même groupe de vie -éducateurs, rééducateurs, personnels de service, etc...-);*
- *Soit l'ensemble du personnel. Cela peut être soit de manière occasionnelle, soit dans les Etablissements où le personnel ne dépasse pas une vingtaine de personnes.*

.../...

Dans chaque Etablissement, le Directeur propose la forme que peut prendre l'expression des salariés pour l'année.

III - LES REUNIONS

a) Convocations

C'est le Directeur de l'Etablissement qui informe, au moins dix jours à l'avance, de la tenue de ces réunions. Il précise le lieu, la date, la durée, les personnels concernés (suivant plan annuel -voir II-).

b) Rémunération et permanence de travail

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux, pendant le temps de travail et est payé comme tel.

La prise en charge des enfants ne doit pas être diminuée à cause du droit d'expression. La permanence de travail liée à la continuité de fonctionnement de nos Etablissements nécessite d'organiser un système de récupération ou de répartition pour permettre à tous les membres du service d'être présents à chaque réunion.

La liberté d'expression de chacun sera garantie. Il est clairement établi, en particulier, que les opinions émises par les participants échapperont à toute possibilité de sanction pour autant qu'elles ne comporteront ni malveillance ni mise en cause de caractère individuel.

c) Organisation

Chaque groupe en réunion d'expression désigne, en son sein, la (ou les) personne(s) chargée(s) d'animer la réunion et de transcrire fidèlement les vœux et avis émis par les salariés.

Si certains salariés en expriment le désir, leurs vœux et avis pourront rester anonymes.

A la fin de la réunion, le salarié chargé du secrétariat donnera lecture au groupe de la totalité des vœux et avis émis. Il sera chargé de transmettre le plus rapidement possible ce texte au Directeur de l'Etablissement.

IV - TEMPS ET FREQUENCE

Un crédit annuel de six heures est fixé pour les salariés participant effectivement à des groupes d'expression. Ce crédit est ouvert pour la période de douze mois à compter de la mise en place du groupe d'expression.

Ce crédit de six heures est décompté au prorata sur temps en présence des usagers et sur temps de préparation pour les personnels qui ont des temps de travail décomposés.

Le nombre, la durée et la programmation des réunions, dans les limites du crédit annuel, seront déterminés au niveau de l'Etablissement.

.../...

Cependant, compte tenu qu'une année comprend environ trois trimestres de travail, il paraît opportun de programmer une réunion de deux heures par trimestre.

En tout état de cause, les modalités retenues devront entraîner le moins possible de perturbation au bon fonctionnement de l'Etablissement, des solutions devant être trouvées permettant d'assurer le fonctionnement normal des installations.

Les instituteurs n'étant pas concernés par l'exercice de ce droit, les réunions pourront sans doute se tenir pendant les temps de classe. Ainsi, la prise en charge des enfants ne sera pas affectée.

V - LES PERSONNELS INTERESSES ET CREDIT D'HEURES

La participation aux réunions d'expression libre est un droit et non une obligation. Toutes les dispositions devront donc être prises pour que les salariées qui ne souhaiteraient pas participer au groupe d'expression puissent continuer de travailler.

> Les instituteurs mis à disposition dans les Etablissements de l'Oeuvre des Villages d'Enfants n'entrent pas dans le champ d'application de cette loi.

> La hiérarchie et les représentants du personnel élus ou désignés, membres de l'unité de travail concernée, participent, en tant que salariées, aux groupes d'expression.

> Tous les personnels travaillant à plein temps ont droit au crédit annuel de six heures pour le droit d'expression.

> Pour les salariées à temps partiel, le crédit est calculé comme suit :

× Salariée travaillant dans un seul Etablissement :

- . Durée hebdomadaire égale ou supérieure à 20 heures : 6 heures
- . Durée hebdomadaire inférieure à 20 heures : 4 heures

× Salariée travaillant dans deux Etablissements :

- . Durée hebdomadaire totale effectuée dans les deux Etablissements égale ou supérieure à 20 heures : 4 heures
dans chaque Etablissement
- . Durée hebdomadaire totale effectuée dans les deux Etablissements inférieure à 20 heures : 2 heures
dans chaque Etablissement

Il est évident qu'un salariée absent lors de la réunion de son groupe d'expression "perd" le crédit correspondant.

.../...

VI - REponses DE LA DIRECTION

La Direction répond par une note reprenant les voeux et avis de chaque groupe, note qui est affichée et lue aux réunions suivantes.

La Direction dispose d'un délai d'un mois pour répondre aux avis qui lui sont transmis.

Consigne : Transmettre à la D.R. les questions posées et les réponses données.

Modalités adoptées par la Direction Générale d'OVE dans le cadre de sa règle de gestion.

Annule et remplace tout document, note ou règle antérieure

*

*

*