# Avenant à l'accord n° 38
**portant sur le**
# Droit d'expression des salariés

*Entre les soussignés :*

La Caisse Régionale de Crédit agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Pascal DECATOIRE,

*Et les organisations syndicales représentatives :*

C.F.D.T., représentée par Pascal PLANCHOU

SNECA-CGC, représentée par Thierry TILLOL

SUD-CAM, représentée par Olivier TRIPOTEAU

*Il a été conclu l'accord suivant :*

## Préambule

Le droit d'expression des salariés a pour but d'aider à l'épanouissement des personnes au sein de l'entreprise et de favoriser la libre expression de leur parole.
L'accord a pour objet de définir les modalités d'exercice du droit d'expression dans le respect des dispositions des articles L.2281-1 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant a pour objectif de se conformer à l'ordonnance n°2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. Ainsi, les mentions aux articles du présent accord faisant référence aux anciennes institutions représentatives du personnel, telles que le Comité d'Entreprise, le CHSCT et/ou les Délégués du personnel, sont remplacées par « Le Comité Economique et Social »(CSE).

## Article 1 – Finalité du droit d'expression

Les salariés bénéficient dans l'entreprise d'un droit d'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 de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.
Les salariés peuvent ainsi s'exprimer sur tous les aspects qui définissent les conditions d'exercice de leur travail :

- caractéristiques du poste de travail,
- environnement matériel et humain,
- contenu et organisation du travail,
- actions d'amélioration des conditions de travail, de l'organisation de l'activité et de la qualité du travail.

Elle concerne donc tout ce qui est lié directement au travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce.



DP TT OT RS

Les thèmes qui n'entrent pas dans cette définition (contrats de travail, classifications, rémunération, détermination des objectifs...) ne confèrent pas un droit d'expression dans les réunions définies ci après.

Ce droit s'exerce dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.

**Article 2 – Bénéficiaires du droit d'expression**

Tous les salariés présents dans l'unité, qu'ils soient en CDI ou en CDD.

**Article 3 – Modalités d'exercice du droit d'expression**

Le droit d'expression s'exerce au niveau de l'unité de travail.

Il est exercé dans le cadre d'une réunion d'équipe, planifiée chaque trimestre, sur le lieu et temps de travail.
En cas de besoin, si des questions sont posées entre 2 réunions, il peut être tenu une réunion mensuelle.

Le manager est l'animateur des réunions ; il veille à leur bon déroulement en donnant la parole aux salariés ayant posé des questions par écrit ainsi qu'à tous ceux qui souhaitent s'exprimer.

**Article 4 – Conditions d'organisation des réunions**

En vue de la préparation des réunions, les salariés remplissent des fiches d'expression qui sont mises à disposition dans leur unité ; ils les transmettent à leur responsable 48 heures avant la tenue de la réunion.
Si les questions concernent directement l'unité, le manager y répond pendant la réunion.
Si les questions concernent d'autres unités ou la Direction, elles donnent lieu éventuellement à une rédaction en commun pendant la réunion, et sont transmises aux interlocuteurs compétents : la réponse sera ensuite donnée dès son retour.

**Article 5 – Garantie de la liberté d'expression**

Le droit d'expression s'effectue dans le strict respect des personnes, chaque salarié devant pouvoir s'exprimer librement.
Les opinions émises dans le cadre du droit d'expression tel qu'il est défini à l'article 1 du présent article ne peuvent motiver une sanction disciplinaire.

**Article 6 – Elaboration et transmission des compte-rendus de réunions**

Les questions et les réponses apportées donnent lieu à compte rendu rédigé par le manager.
Un exemplaire du compte rendu reste à la disposition des membres de l'unité.
Un autre exemplaire est transmis par le manager au service du Gestion du Personnel.

**Article 7 – Information des institutions représentatives du personnel**

La synthèse des sujets abordés ainsi que des réponses apportées sera présentée chaque trimestre au Comité Social et Economique pour les sujets entrant dans son domaine de compétence.



DP

TT

Elle est également transmise aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

**Article 8 - Durée**

Cet avenant prend effet au 1er janvier 2019 pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à tout moment par une des parties signataires par lettre simple sous réserve d'un préavis de 3 mois.

**Article 9 – Dépôt**

Conformément à la loi, le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Loire-Atlantique ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

En outre un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent avenant fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la Caisse régionale.

Cet avenant sera publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète.

Fait à Nantes, le 25 Avril 2019

| Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée | Le Délégué Syndical | Le Délégué Syndical | Le Délégué Syndical |
|---|---|---|---|
| P. DECATOIRE | C.F.D.T. | S.N.E.C.A.-C.G.C. | SUD-CAM |
| | Pascal PECALVCHOT | T. TILLOL | |

DP