

ELECTRICITE DE FRANCE

GAZ DE FRANCE

DIRECTION DU PERSONNEL ET DES RELATIONS SOCIALES

N. 83 - 16	
DIRECTION DU PERSONNEL ET DES RELATIONS SOCIALES	
Manuel Pratique :016	
5 avril 1983	Diffusion Générale

Objet : DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

Un protocole national E.D.F.-G.D.F. sur l'application de la loi du 4 août 1982 concernant le droit d'expression des salariés a été signé le 11 mars 1983 par Messieurs les Directeurs Généraux et les représentants des organisations syndicales C.G.T., C.F.D.T. et U.N.C.M.

Une copie de ce protocole est jointe à la présente.

Le Directeur

P. DAURES

P.J.: Protocole



11 MARS 1983

PROTOCOLE NATIONAL  
ELECTRICITE DE FRANCE - GAZ DE FRANCE  
SUR L'APPLICATION DE LA LOI DU 4 AOUT 1987  
CONCERNANT LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Selon les dispositions de la loi du 4 Août 1982 sur les libertés des travailleurs dans l'Entreprise, l'article L 461-1 1er alinéa du Code du Travail prévoit désormais que "les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l' Entreprise".

Afin de se conformer à ce texte, les dispositions suivantes sont convenues entre les Directions Générales et les Fédérations Syndicales signataires. Elles fixent un cadre général pour une période expérimentale de deux ans et précisent les bases sur lesquelles devront se dérouler, dans toutes les Unités des Etablissements, des négociations pour leur mise en application.

Le présent protocole se situe dans le respect des dispositions statutaires et ne modifie en rien les attributions des Organisations Syndicales et des organismes statutaires au sein de nos Etablissements dans le cadre de l'article 31 du Statut National.

1 - DISPOSITIONS GENERALES.

11 - Domaine du droit d'expression.

Les agents disposent du droit de s'exprimer sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer leurs conditions de travail.

L'expression a ainsi, à la fois, un objet précis et un domaine très vaste d'application dans lequel il convient de faire entrer:

- les caractéristiques du travail et de son environnement, tels que : équipement, outillage, horaire, sécurité, hygiène ...
- les méthodes et l'organisation du travail;
- les actions d'amélioration des conditions de travail. Celles-ci concernent non seulement l'environnement physique, la prévention des accidents, mais aussi toute possibilité d'améliorer les méthodes et les moyens utilisés.

Le champ ainsi défini s'étend, en fait, à tout ce qui est directement lié au contenu et à l'organisation du travail, ainsi qu'aux conditions dans lesquelles il s'exerce. A l'inverse, il exclut toutes autres questions comme celles qui se rapportent à la définition et à la mise en application de dispositions statutaires ainsi qu'aux objectifs généraux des Etablissements.

## 12 - Spécificité de ce droit.

Le droit d'expression s'exerce de manière directe et collective. Il s'agit d'un droit individuel dont chaque agent doit pouvoir user par une démarche personnelle quels que soient son niveau hiérarchique et sa qualification.

L'expression étant également collective, il convient de faire en sorte que chacun puisse s'exprimer, non dans un rapport individuel agent/hiérarchie, mais en tant que membre d'une unité élémentaire de travail placé sous l'autorité du même encadrement et dans le cadre des structures normales de travail.

## 13 - Bénéficiaires.

L'expression directe est mise en oeuvre au sein de " groupes d'expression " rassemblant tous les agents composant la cellule de travail, y compris son encadrement mais à l'exclusion de toute autre personne.

## 14 - Liberté d'expression.

La liberté d'expression de chacun est garantie et les propos tenus par chaque participant échappent à toute possibilité de sanction, pour autant qu'ils ne comportent aucune malveillance à l'égard des personnes.

## 15 - Relations avec les institutions représentatives du personnel.

Les processus mis en place pour permettre l'expression des agents ne doivent en rien altérer les prérogatives des institutions représentatives du personnel.

Le Chef d'Unité et les Organisations Syndicales négocient les modalités de mise en oeuvre du droit d'expression.

Les organismes statutaires et les Organisations Syndicales doivent être informés des avis, propositions et suggestions émis par les groupes et des suites réservées.

## II - MODALITES DE MISE EN OEUVRE.

Compte tenu du caractère spécifique de la loi et de la diversité des situations dans les différentes Directions et Unités de nos Etablissements, une négociation sera engagée au niveau local entre les Chefs d'Unité et les Organisations Syndicales de l'Unité. Cette négociation doit aboutir à la mise en application pratique de la loi du 4 Août 1982 et préciser les conventions suivantes arrêtées par les parties signataires.

### 21 - Constitution des groupes d'expression.

Il est convenu que :

- la constitution des groupes d'expression est liée à l'unité élémentaire de travail. Sa dimension doit permettre à chacun de participer réellement aux réunions, ce qui conduit à faire en sorte que les groupes élémentaires soient au maximum d'une quinzaine de personnes, afin d'éviter d'accroître les problèmes d'animation et de communication entre les participants.

La négociation locale qui pourra être déconcentrée au niveau des Sous-Unités, devra préciser le découpage à retenir.

### 22 - Fréquence et durée des réunions.

Il est convenu que :

- la fréquence et la durée des réunions doivent être fixées de telle sorte que chacun ait la possibilité de s'exprimer et de constater que les suggestions faites sont étudiées et que les questions posées reçoivent des réponses.
- le nombre des réunions et leur répartition dans l'année dépendent de la nature, de l'urgence et de l'importance des problèmes propres à chaque cellule de travail.
- la négociation locale déterminera, pour chaque groupe, la base annuelle selon laquelle est organisée l'expression.

### 23 - Organisation des réunions.

Il est convenu que:

- les réunions se tiendront pendant le temps de travail dans les lieux professionnels.
- Il appartient à l'encadrement direct de s'assurer de la compatibilité du moment de la réunion avec le fonctionnement du Service et de veiller à la bonne organisation préalable de cette réunion. Pendant la durée de cette dernière, il intervient aussi en tant que membre du groupe, comme tous les autres agents.
- les modalités d'organisation, de déroulement et d'animation des réunions doivent faire l'objet de négociations locales et peuvent être variables selon les groupes d'expression.

### 24 - Suivi de l'expression.

Il est convenu que:

- le groupe d'expression émet, dans les domaines définis au paragraphe 11, des avis, propositions ou suggestions exprimés auprès du responsable d'unité de travail présent dans le groupe. Il appartient à ce dernier de rechercher des solutions ou d'instruire auprès de sa hiérarchie, les sujets pour lesquels il ne dispose pas d'un pouvoir de décision suffisant, et d'apporter les réponses aux membres du groupe.
- un point périodique du fonctionnement des groupes d'expression doit être présenté aux Organisations Syndicales d'une part, aux organismes statutaires compétents d'autre part.
- les conditions dans lesquelles les avis, propositions ou suggestions des groupes d'expression et les suites réservées sont portés à la connaissance des Organisations Syndicales de l'Unité d'une part, et aux organismes statutaires d'autre part, seront à définir par la négociation locale.

### 25 - Lancement.

- Le processus décrit dans les paragraphes 21, 22, 23 et 24 permettant l'expression directe et collective des agents concerne l'ensemble du personnel. Il pourra être mis en place progressivement.
- Le lancement et l'application de ce processus seront négociés au plan local, avec les Organisations Syndicales.

### III - BILAN DE L'EXPERIMENTATION.

Conformément aux termes de la loi du 4 Août 1982, les années 1983 - 1984 constituent une période expérimentale induisant la mise en place de l'expression directe et collective de façon diversifiée et progressive au sein des Etablissements.

Une analyse des résultats des expériences ainsi réalisées à la date du 4 Août 1984 devra être faite conformément aux termes de la loi.

Cette analyse comportera, pour chaque Unité:

- un bilan des résultats dressé par le Chef d'Unité,
- l'avis des Institutions représentatives concernées sur le fonctionnement de l'expression directe et collective dans l'Unité,
- l'avis des agents sur ce type d'expression.

Au vu de ces analyses, un rapport général sera préparé par la Direction du Personnel et des Relations Sociales et fera l'objet d'un débat avec les Fédérations Syndicales dans les délais prescrits.

Le Directeur Général  
d' ELECTRICITE DE FRANCE

Le Directeur Général  
du GAZ DE FRANCE

Les Représentants des Organisations Syndicales

C. G. T.      C. F. D. T.      F. O      U. N. C. M. (C. G. C. )      C. F. T. C.