

**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**SUR LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES**

**Entre :**

**L'ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE**, dont le Siège National est situé 17, boulevard Auguste Blanqui, 75013 PARIS, représentée par **Mme Anne ETCHEVERRY**, Directrice des Ressources Humaines

d'une part,

**Et :**

**Les organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées :**

- ✓ **C.F.T.C.** représentée par **Mr Jean-Pierre LE CAIN**, Délégué Syndical Central
- ✓ **C.F.D.T.**, représentée par **Mr Francis LES ENFANT**, Délégué Syndical Central
- ✓ **C.G.T.**, représentée par **Mme Edith HOPQUIN**, Déléguée Syndicale Centrale

d'autre part.

**PREAMBULE**

La loi n° 82.689 du 4 août 1982 a fait obligation à tout employeur de susciter et d'organiser des réunions d'expression des salariés.

Ces réunions sont destinées à permettre l'expression directe des salariés sur le contenu et l'organisation du travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

L'A.P.F. et les organisations syndicales signataires ont alors conclu un premier protocole d'accord en date du 18 mars 1983 pour préciser les modalités d'application de ce droit à l'APF.

Au vu du premier bilan d'application réalisé courant 1984, les partenaires sociaux ont ensuite réaffirmé l'importance qu'ils accordent à ce dispositif en signant, le 30 janvier 1985, un second protocole d'accord sur le droit d'expression à l'A.P.F.

Aujourd'hui, les parties signataires souhaitent affirmer leur volonté de réactiver le processus de droit d'expression à l'APF par la signature du présent protocole.

AC  
FL  
EH.  
JPLC

C'est pourquoi l'A.P.F. et les organisations syndicales signataires du présent accord se sont entendues pour affirmer une nouvelle fois l'importance d'un tel dispositif et leur volonté qu'il soit régulièrement mis en œuvre, dans le double objectif :

- de permettre l'expression directe des salariés sur le contenu et l'organisation du travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans chaque structure de l'association.
- de revaloriser l'esprit d'initiative et de responsabilité indispensable pour permettre à chaque salarié de s'exprimer pleinement à travers l'accomplissement de ses tâches professionnelles dans la réalisation des objectifs de l'association.

### **ARTICLE I – CADRE JURIDIQUE**

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions des articles : L 461-1, L 461-2 et L 461-3 du Code du Travail.

### **ARTICLE II - NATURE DU DROIT D'EXPRESSION**

- L'expression des salariés doit être directe : sans que le salarié passe par l'intermédiaire d'un porte parole qualifié (délégué du personnel, ou délégué syndical, etc...).
- L'expression doit être collective, c'est à dire qu'elle sera organisée par groupes préalablement définis.
- L'expression directe et collective des salariés doit s'entendre comme étant complémentaire du rôle dévolu aux instances de représentation des salariés et ne saurait concerner la défense d'intérêt collectif : c'est ainsi que les diverses réclamations ou revendications devront être formulées au choix des salariés auprès de leur représentant ou de leur hiérarchie, mais que les réunions d'expressions ne seront pas le lieu où elles pourront s'exercer, afin de rester en conformité avec la lettre et l'esprit de la loi.

### **ARTICLE III - CHAMP D'APPLICATION ET LIBERTE D'EXPRESSION**

- Le droit d'expression est reconnu à tous les travailleurs de l'Association (y compris les travailleurs handicapés des CAT) quelles que soient leur position hiérarchique ou leur ancienneté.
- Sauf propos répréhensibles, les opinions émises par les salariés dans les réunions d'expression et dans le cadre défini pour ce droit ne pourront motiver aucune sanction disciplinaire, de quelque nature que ce soit.
- Les participants à ces réunions ont la liberté d'évoquer les conditions de l'amélioration du contenu et de l'organisation de leur travail et de suggérer les solutions pour atteindre ce but.
- Les remises en cause éventuelles ne sauraient toutefois justifier des prises à partie personnelles et publiques.

AE  
FC  
EH JPCC

#### **ARTICLE IV - MISE EN ŒUVRE :**

Le présent accord comporte un certain nombre de dispositions destinées à assurer :

- le niveau, le mode d'expression, la fréquence et la durée des réunions, permettant cette expression,
- la liberté d'expression de chacun,
- la transmission des vœux et avis à la direction et la suite qui leur est réservée.

#### **ARTICLE V - REUNIONS ET COMPOSITIONS DES GROUPES**

A titre indicatif, et afin de permettre l'expression de chacun, il est recommandé de limiter le nombre de participants de chaque groupe à une vingtaine de personnes. Ces groupes peuvent être organisés par type de service ou en unités pluridisciplinaires, et ce en fonction des nécessités de service.

#### **ARTICLE VI - PARTICIPATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

Ils sont comme tous les travailleurs membres d'un groupe d'expression, mais ne peuvent s'y prévaloir de leur mandat. Les réunions de droit d'expression ne sont pas des réunions syndicales ou d'information sur un mandat électif.

#### **ARTICLE VII - PARTICIPATION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

- Les responsables hiérarchiques participent aux réunions en tant que salariés de la structure et ne peuvent se prévaloir de leur position pour diriger la réunion, car les réunions d'expression ne sont pas et ne doivent pas devenir des réunions de service ou d'atelier, organisées par l'encadrement et la maîtrise.

Dans le cadre de l'accord, le personnel d'encadrement pourra se réunir en groupes particuliers d'expression.

- Le délégué Départemental ou le Directeur d'Etablissement ne participe pas aux réunions d'expression du personnel de sa structure.

#### **ARTICLE VIII - PERIODICITE DES REUNIONS**

- Pour faciliter la mise en œuvre du droit d'expression, chaque participant au groupe d'expression disposera d'un crédit maximum annuel de 6 heures à employer en une ou plusieurs réunions.
- Il conviendra de veiller à ce que le temps de réunion effectif soit strictement observé.
- La survenance d'évènements exceptionnels ne sauraient donner lieu à l'attribution de crédits d'heures supplémentaires.

AE  
FC  
EH/PLU

## **ARTICLE IX - ORGANISATION DES REUNIONS**

- Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est payé comme tel pour les participants. Afin de favoriser la participation de l'ensemble du personnel, le salarié qui assistera à une réunion d'expression tenue en dehors de son horaire normal de travail (ex : veilleur de nuit), bénéficiera, sur son temps de travail, d'un temps de récupération égal à la durée de la réunion.
- La date, la plage horaire, le lieu des réunions ainsi que la liste et la composition de chaque groupe seront fixés par le Délégué Départemental ou le Directeur d'Etablissement après avis du Comité d'Etablissement ou à défaut des Délégués du Personnel s'il n'existe pas de Comité d'Etablissement.
- Le personnel sera informé des réunions, de leur durée et de leur lieu par note de service diffusée au moins 15 jours à l'avance.
- La participation à une réunion d'expression ne constitue pas une obligation pour le salarié. Cependant, un salarié ne souhaitant pas assister à la réunion doit exercer son activité professionnelle initialement prévue.

## **ARTICLE X - ANIMATION DES REUNIONS**

Au début de chaque séance les participants choisiront parmi eux un animateur. Son rôle est de coordonner les débats, donner la parole, maintenir les propos dans le cadre du sujet traité, veiller à ce que la discussion ne soit pas monopolisée par un ou plusieurs intervenants, tout salarié disposant du même droit d'expression.

## **ARTICLE XI - INVITATIONS**

Le groupe peut inviter un salarié de la structure en raison de ses compétences particulières avec l'accord du Chef de service dont il dépend.

## **ARTICLE XII - TRANSMISSION DES VŒUX ET AVIS A L'EMPLOYEUR**

- Les vœux et avis exprimés et qui n'auront pu trouver leur solution concrète et immédiate par le groupe lui-même compte tenu notamment des prérogatives et responsabilités de l'encadrement ou maîtrise amenés à y participer ou à l'animer, seront retranscrits par l'animateur et transmis à l'employeur par écrit dans la semaine qui suit ainsi qu'aux destinataires mentionnés à l'article XIII.
- Les vœux seront rédigés en séance. La rédaction en sera soumise aux membres du groupe. La liste des participants y sera jointe. Sauf demande de l'intéressé, propos et vœux seront retranscrits sans mention de leur auteur.

AE  
FC  
EH  
JPL

### **ARTICLE XIII - REPOSE DE L'EMPLOYEUR AUX VŒUX ET AVIS EXPRIMES**

- L'employeur ou son représentant fera connaître sa réponse aux membres du groupe par écrit dans le délai d'un mois à compter de la réception des vœux écrits.
- Il indiquera les suites déjà données, les éléments transmis aux instances du personnel le cas échéant et les motifs qui ne permettent pas de donner une suite à certains vœux.
- Les organisations syndicales représentatives (délégués syndicaux), les instances représentatives du personnel (Comités d'Etablissement ou Délégués du Personnel), le Comité d'Hygiène et de Sécurité – Conditions de Travail recevront un exemplaire des questions et suggestions proposées par le groupe ainsi que des réponses apportées par l'employeur.

### **ARTICLE XIV - MISE EN ŒUVRE AU PLAN LOCAL**

Des accords locaux pourront être conclus au niveau de chaque structure afin de préciser de façon concrète les modalités d'application pratique pour tenir compte des spécificités propres à ces établissements. Ces accords devront respecter le cadre du présent protocole.

### **ARTICLE XV - DATE D'APPLICATION – DUREE – REVISION - DENONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et prendra application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues respectivement par les articles L.132-7 ou L.132-8 du Code du Travail.

### **ARTICLE XVI – DEPÔT DE L'ACCORD – AFFICHAGE**

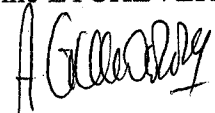
Le présent accord sera déposé auprès de la D.D.T.E.F.P. de Paris (75) dont dépend le Siège National.

Un exemplaire sera adressé au Conseil des Prud'hommes de Paris (75).

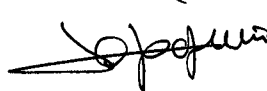
Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure.

Fait à Paris, le 26 novembre 2002

**Pour l'A.P.F.,**  
Anne ETCHEVERRY

  
**Pour la C.F.D.T.,**  
Francis LES ENFANT

**Pour la C.G.T.,**  
Edith HOPQUIN

  
**Pour la C.F.T.C.,**  
Jean-Pierre LE CAIN



