

Accord d'entreprise sur l'expression des salariés à l'ASFA

Article L2281-1 du code du travail : « Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ».

Introduction

Les syndicats FO, CFTC et l'ASFA , après consultation du CSE, ont le souci d'engager l'ensemble des professionnels dans l'amélioration de leur dispositif de travail. En effet, les professionnels qui mettent en œuvre les missions et qui subissent l'organisation du travail sont les plus à même de formuler des propositions d'amélioration concrètes et pertinentes prenant en compte ces deux aspects : la qualité de la mission, l'organisation et les conditions d'exercice du travail pour y arriver.

Cette participation concrète doit être le prélude à d'autres participations plus directes sur le fonctionnement de l'ASFA et de ses services.

Cet accord concerne l'ensemble des salariés de l'association et fera l'objet d'une évaluation au moment de chaque négociation annuelle obligatoire pour être éventuellement réajusté à la demande de l'une ou autre partie.

Article 1

L'accord est effectif dès sa signature par l'ensemble des parties et les formalités de publication effectuées. Il concerne l'ensemble des salariés de l'ASFA des services Enfants, Adultes et supports.

Article 2 : les groupes d'expression

Il est constitué de 9 groupes d'expression qui correspondent au sein de l'ASFA à des proximités dans les contraintes d'intervention et dans le contenu des missions :

- 4 groupes d'expression constitués de façon proportionnée de professionnels intervenant directement et habituellement auprès des bénéficiaires et les salariés qui viennent en support techniques de ces professionnels (délégués PJM, DPF, travailleurs sociaux AEMO, psychologues et juristes).
- 2 groupes d'expression constitués de façon proportionné de professionnels n'intervenant pas directement et habituellement auprès des bénéficiaires (secrétaires service enfants, assistants, équipe SAG, comptables du service adulte, professionnels logistique et RH)
- 1 groupe d'expression encadrement avec l'ensemble des cadres intermédiaires : Cadres technique encadrant, les chef(fes) et responsables de services.

Les cadres encadrant ne participent à aucun autre groupe d'expression que le leur.

Le directeur ne participe à aucun groupe d'expression.

Article 3 : création des groupes

La constitution des groupes de la catégorie 1 et 2 de l'article 2 sont arrêtés par ordre alphabétique. Le service RH constitue ces groupes et affiche les listes sur le panneau direction et en information sur l'Intranet. Les salariés qui veulent changer de groupe en font la demande au service RH. Celui-ci acceptera dans la limite de 15 personnes par groupe.

La direction informera l'ensemble des salariés de la composition des groupes.

Article 4 : Temps de réunion

Deux rencontres d'une heure trente par an pour chaque groupe :

- La première et la seconde semaine de juin entre 11h45 et 13h15
- La première et la seconde semaine de décembre entre 12h45 et 14h15

Article 5 : organisation du groupe

- L'animateur est désigné par le salarié le plus âgé du groupe après approbation de l'ensemble du groupe.
- La prise de note est faite par les deux plus jeunes du groupe.

A la fin de la réunion ces trois acteurs (animateur et prise de notes) construisent ensemble le compte rendu qui sera donné au salarié le plus âgé du groupe.

Article 6 : information

Le service RH aura la mission :

- D'arrêter les dates et heures des groupes d'expression dans le respect de l'article 4
- De prévenir les salariés concernés par mail 15 jours avant la date en précisant la salle de réunion retenue.

Article 7 : conditions de fonctionnement

L'objectif est d'identifier les difficultés rencontrées par les professionnels dans la mise en œuvre, la qualité et les conditions d'exercice de leur travail pour faire des propositions concrètes d'évolutions, d'adaptations, d'améliorations.

La réunion ne peut pas se substituer à d'autres instances : CSE, réunion de travail, GAP....

Ce n'est pas une instance de décision. C'est un lieu de construction de propositions.

Article L2281-2 du code du travail « *L'expression directe et collective des salariés 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* ».

La libre expression, le respect de l'expression des autres, l'anonymat des interventions et des propositions sont les principes minimums de ces groupes d'expression.

Il n'y a aucune obligation de participation.

Article L2281-4 : « *Le droit des salariés à l'expression directe et collective s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail* ».

Article 8 : traitement des propositions

Le salarié le plus âgé du groupe envoie par mail, dans un délai d'un mois, le compte rendu :

- Au service RH qui aura en charge de mettre le contenu sur l'Intranet dans un dossier dédié accessible à l'ensemble des salariés.
- Au CSE pour information.
- Au directeur qui informe le CODIR du contenu de ce compte-rendu.

Suivant la nature des questions, l'encadrement concerné propose des réponses au directeur, qui peuvent être de trois ordres :

1. Approbation de la proposition, il doit être indiqué les délais et conditions de mise en œuvre.
2. Impossibilité de mettre en œuvre la proposition pour : non-respect de la législation, des projets associatifs, de direction, de service, contradiction avec les actions en cours et/ou difficultés budgétaire. Cela doit être démontré.
3. Possible approbation de la proposition sous condition d'un travail de réflexion préalable pour adapter le dispositif ou pour adapter la proposition. Un délai doit être donné. Une proposition de participer à la réflexion sur l'adaptation doit être faite aux membres du groupe d'expression concerné. Si nécessaire d'autres salariés peuvent aussi être conviés à la réflexion.

Les questions qui ne concernent pas les groupes d'expression ne seront pas traitées. L'ensemble du groupe d'expression concerné en sera informé.

Article 9 : retours sur les propositions

Un retour par le directeur sur les réponses est fait au groupe d'expression concerné par mail dans un délai de trois mois après réception du compte rendu. Une copie est remise par mail au CSE pour information.

Article 10. Dénonciation – Révision

Le contenu de cet accord est évalué dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. Cette dénonciation sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties à l'accord.

Dans ce cas, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE des Pyrénées-Atlantiques

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-10 du code du travail une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les 3 mois suivant la date de ce dépôt.

Dans des conditions identiques à la dénonciation, l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord peut également demander à tout moment la révision de certaines clauses.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de

révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 11. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par l'entreprise en deux exemplaires, auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE des Pyrénées-Atlantiques, sur un support papier signé par les parties et sur un support électronique.

Le dépôt est accompagné d'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes de PAU.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

Le jeudi 11 juillet 2019 à PAU

Monsieur MASSAT

Délégué syndical CFTC

Monsieur PHILIPPE

Délégué syndical FO

Monsieur RABOUILLE

Directeur des services