



Accord collectif sur le droit d'expression des salariés

Le présent accord a été négocié entre :

la Direction Générale de l'AFPA (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes), d'une part,

et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'AFPA

- Syndicat national **CGT** du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes
- Syndicat national **CFDT** de la Formation Professionnelle des Adultes
- Syndicat national **CGT-FO** du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes
- Syndicat national **SUD Solidaires** du personnel de la Formation Professionnelle des Adultes

et conclu entre la Direction Générale de l'AFPA et celles de ces organisations syndicales dont la signature figure en dernière page.

CF

Handwritten signatures in blue ink.

Article 1 – Objet

Le droit à une expression directe et collective dont bénéficie tout salarié permet à chacun, au sein d'un groupe, d'exprimer librement ses opinions sur le contenu, les conditions d'exercice, l'organisation et la qualité de son travail en vue de faire émerger collectivement des avis, propositions et actions sur les améliorations à apporter.

Consciente que le salarié occupe une place privilégiée pour analyser les différents aspects de son travail et proposer les améliorations à y apporter, les signataires souhaitent rappeler l'importance de l'expression des salariés au sein du dialogue social.

Cette expression est libre, volontaire, collective et émane directement des salariés. Cette expression ne se confond pas avec la représentation des salariés assurée par les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet de définir les modalités d'exercice du droit d'expression au sein de l'Association.

Il est à noter que le terme « Directeur » employé dans l'accord s'entend par :

- Pour les centres refondés : le Directeur de Centre
- Pour les Directions Régionales : le Directeur régional
- Pour la DIIP Sièges : le Directeur de la DIIP
- Pour les centres sectoriels de la DIIP : le Directeur du centre sectoriel
- Pour le Siège : le Directeur du Siège

Article 2 – Réunions permettant l’expression des salariés.

Le principe :

Le droit d’expression s’exerce dans le cadre du site sur lequel le salarié exerce son activité.

Modalités d’organisation :

Une réunion permettant l’expression de salariés est mise en place à partir d’une demande, formulée par écrit, et émanant de plusieurs personnes.

Le droit d’expression s’exerce dans le cadre de réunions collectives organisées sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. La date est convenue avec le Directeur dans un délai de 5 jours ouvrés à compter de la demande écrite. Le Directeur convient du local mis à disposition.

Les salariés précisent, lors de leur demande au Directeur, s’ils souhaitent ou non une présence de hiérarchique à l’issue de la réunion et/ou d’un représentant des métiers concernés.

Le Directeur informe tous les salariés concernés de la tenue de la réunion de droit d’expression.

Fréquence :

La fréquence des réunions est de deux par an. A titre exceptionnel, une troisième réunion peut être organisée dans l’année.

Durée :

Chaque réunion est d’une durée de 2 heures.

Ce temps de réunion est assimilé à du temps de travail effectif.

Il est à noter que les salariés, comme par exemple les salariés à temps partiel et ceux du secteur de la restauration assistant à une réunion sur le droit d’expression en dehors de leur temps de travail bénéficient d’une récupération de la même durée que la réunion. Ces salariés informent préalablement, le Directeur, de leur intention de participer à ladite réunion.

Article 3 – Transmission à l’employeur et information IRP

A l’issue de la réunion, le groupe transmet au Directeur les éléments consignés durant la réunion.

Le Directeur conserve les éléments transmis dans un registre dédié à cet effet et situé dans le site concerné.

Le Directeur dispose d’un délai de quinze jours pour apporter les réponses écrites. Celles-ci sont inscrites dans le registre précité puis transmises par mail aux salariés et les autres destinataires cités à l’article L2281-11 du code du travail.

Article 4 – Liberté d’expression

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

Article 5 – Personnel d’encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques

5.1 – Au niveau régional

Dans chaque région, des groupes d’expression peuvent être constitués par des salariés ayant des responsabilités hiérarchiques.

les groupes d’expression se réunissent dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 du présent accord, la date et le lieu étant convenus avec le Directeur régional.

Les réponses sollicitées sont apportées par le Directeur. Il peut se faire assister par tout représentant des métiers éventuellement concernés par les questions posées.

5.2 – Au niveau du siège

Pour le Siège, des groupes d'expression peuvent être constitués par des salariés du Siège ayant des responsabilités hiérarchiques. Pour ce groupe, la date et le lieu de réunion sont convenus avec la Direction des Relations Humaines et du Dialogue Social du Siège. Ce groupe d'expression se réunit dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 du présent accord.

Les réponses sollicitées sont apportées par la Direction des Relations Humaines et du Dialogue social du Siège.

Article 6 – Le dispositif Itinérants

Dans le cadre de leur droit d'expression, les salariés Itinérants peuvent se réunir, par zone, deux fois par an.

A leur demande, la Direction du dispositif Itinérants organise une réunion dans un délai d'un mois à compter de la date de la demande.

La date et le lieu de la réunion sont indiqués aux salariés dans un délai de quinze jours à compter de la demande.

La Direction du dispositif apporte les réponses aux questions posées lors de la réunion dans un délai de 15 jours.

Article 7 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au jour de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé, à l'initiative de l'une des parties signataires sur la base d'une saisine écrite. A défaut, il sera revu tous les 3 ans, selon les dispositions légales en vigueur.

Article 8 – Commission de suivi de l'accord

Les parties mettent en place une commission de suivi de l'accord, composée d'une délégation de la direction et d'une délégation des organisations syndicales signataires. Ce comité se réunit à la demande d'une des parties signataires.

Article 9 - Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-6 du code du travail, le présent accord est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Seine Saint Denis et au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Conformément à l'article R 2262-3 du code du travail, le présent accord est affiché dans les lieux de travail aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Fait à Montreuil, le 08 AVR. 2014

En sept exemplaires

P/L'AFPA

Hervé DUFOIX

P/La CGT-FO

Dominique
SAINT-ARAILLE

P/La CGT

Christian FILLIOT

P/ SUD/fpa

François DUVAL

P/La CFDT

Alain GUILLEMOT