

Accord de méthode et de moyens sur le projet de rapprochement

Négocié

Entre

- L'association A, représentée par son Président, Madame XXX,
- L'Organisation Syndicale Représentative B, représentée par,
- L'Organisation Syndicale Représentative C, représentée par,
- Le secrétaire du Comité d'entreprise de l'association A,
- Le secrétaire du CHSCT de l'association A.

Il a été convenu les dispositions suivantes :

Préambule

Depuis plusieurs années, le secteur médico social connaît une profonde mutation dans un contexte de contraintes financières fortes et de reconfiguration territoriale de l'offre.

Afin de pérenniser leurs activités, renforcer leurs positions vis-à-vis des autorités de tarification, et améliorer le service rendu aux usagers, les opérateurs du secteur sont amenés à se regrouper, sous des formes plus ou moins intégrées.

Les associations A et D ont initié une démarche de rapprochement afin de constituer un nouvel ensemble mieux armés face aux évolutions réglementaires et budgétaires.

Le projet est d'aboutir à une fusion des deux associations d'ici 2014.

Les représentants des personnels des deux associations ont informé les directions dans une résolution commune du 14 mai 2012 de leur intention d'être associés pleinement à l'élaboration et au déploiement de ce projet au regard de leurs prérogatives.

Soucieux de préserver un dialogue social de qualité et d'engager une concertation autour de ce projet, les directions, les organisations syndicales, et les élus des CE et CHSCT des deux associations ont décidé de formaliser les conditions de l'information et de la consultation des différentes instances et des moyens accordés à celles-ci dans le cadre de cette procédure, afin de leur permettre de rendre des avis motivés.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord, souhaitent affirmer leur volonté de privilégier un dialogue social constructif et transparent qui doit permettre d'échanger, de proposer et de mettre en place les meilleures dispositions individuelles et collectives permettant de garantir le succès du projet.

Article 1 : Objet de l'accord

Le présent protocole vise à fixer la méthode de travail, le calendrier des réunions et les moyens à déployer dans le cadre de la procédure de consultation des différentes IRP sur le projet de rapprochement des deux associations.

Concrètement il régit l'ensemble

- des informations et consultations des IRP des personnels des deux associations en lien avec le projet de rapprochement (articles L 2323-19 et L 4612-8 du code du travail).
- du processus de négociations des accords de substitution en vue de l'harmonisation du statut collectif du personnel de la future entité.

Article 2 : Principes régissant cette démarche

Pour mener à bien ce travail, tel que visé par l'article précédent, il convient que trois préalables soient remplis, à savoir :

- Une définition précise et exhaustive des enjeux du projet,
- Un diagnostic partagé sur les caractéristiques propres de chaque association au travers d'un inventaire comparé complet (cf. travaux en cours des IRP),
- Un calendrier favorisant un dialogue social de qualité autour du projet.

Les parties constatent que la création de la nouvelle entité entraînera la remise en cause des accords collectifs actuels (article L 2261-14 du code du travail) et qu'il en résultera la nécessité de négocier des accords de substitution. La négociation pourra également concerner le champ des accords atypiques, les engagements unilatéraux de l'employeur et les usages.

Pour éviter de laisser s'installer une incertitude sur le devenir du contenu des accords actuels et afin de créer les conditions d'une homogénéisation la plus rapide possible, les parties conviennent de la nécessité d'anticiper le processus de discussion.

A cet effet, les parties se donnent pour objectif de débattre en amont du contenu de accords de substitution qui seront soumis à la signature des organisations syndicales représentatives de la future entité.

Le protocole d'accord préélectoral nécessaire à la mise en place des IRP du nouvel ensemble fera également l'objet d'une concertation anticipée.

Article 3 : Objectif de la démarche

L'objectif de cette démarche de travail est de permettre à chacune des quatre IRP compétentes (CE et CHSCT) de rendre un avis motivé sur le projet de rapprochement et sur l'ensemble de ses impacts en termes d'emploi, de statut social, d'accompagnement des salariés, de formation professionnelle, de conditions de travail, d'organisation du travail, la répartition des activités, ...

Article 4 : Acteurs de la démarche, rôles et moyens

Pour atteindre l'objectif fixé à l'article 3, il est décidé de créer une instance ad hoc de concertation, lieu de discussions et de propositions en vue d'un travail préalable au service des instances CE/CHSCT, sans remise en cause des prérogatives de ces dernières.

L'instance ad hoc appelée **Commission de concertation** est composée de :

- Les directeurs généraux, assistés de deux collaborateurs chacun, compétents en la matière,
- Les secrétaires de CE et de CHSCT,
- 2 membres par organisation syndicale représentative pour chaque association

Pour la CFDT : ;

Pour la CGT : ;

Pour ... : ;

Le temps passé par les membres de la commission concertation aux réunions de ladite instance est considéré comme du temps de travail ainsi que le temps passé au déplacement.

Si le temps consacré à cette mission dépasse l'horaire normal, ces heures seront rémunérées sur la base des heures supplémentaires.

Les frais de déplacements des membres de la commission de concertation pour se rendre aux réunions préparatoires et plénières de l'instance sont à la charge de celui-ci.

Pour mener à bien les travaux, il est octroyé à chaque organisation syndicale représentée à la commission de concertation un crédit mensuel de 20 heures mensuel, hors temps de réunion avec l'employeur et hors temps de trajet éventuel.

Dans le cadre des travaux de la commission de concertation :

- Les Directions Générales ont pour mission d'apporter préalablement à chaque réunion les éléments d'information qu'elles jugent nécessaire en fonction du thème de la réunion, de répondre à toutes les questions posées par les représentants du personnel à l'occasion des débats.
- Les membres de la commission de concertation sont sources de proposition et font part de leurs attentes aux Directions Générales. Ils étudient les travaux proposés par celle-ci. Leurs propositions sont écrites et transmises à la Direction dans un délai raisonnable avant la réunion de concertation.

Article 5 : Fonctionnement de la Commission de concertation

Les réunions se tiendront, selon l'avancement des travaux, de la manière suivante :

- **Périodicité** : la commission de concertation se réunira selon le calendrier défini ci-dessous.
- **Lieu de réunion** : à tour de rôle, dans les sièges sociaux respectifs.
- **Déroulement** : chaque réunion fera l'objet :
 - de l'envoi des convocations, pour l'ensemble des membres de la commission de concertation, accompagnées de documents d'étude au minimum 8 jours avant la date de la réunion de concertation, pour permettre à chacun un temps de pré-lecture ;
 - d'une réunion préparatoire d'une demi-journée (matin) regroupant les membres « représentants du personnel » de la commission de concertation ;
 - d'une réunion de concertation d'une demi-journée (après-midi) en présence de toutes les parties ;
 - d'un relevé de conclusions rédigé à l'issue de chaque réunion par un secrétaire de séance, transmis à l'ensemble des membres de la commission de concertation.
- **Résultat des travaux de la commission de concertation** :
 - l'ensemble des questions portant sur le projet doivent être traitées pendant la phase concertation afin de permettre la présentation à la rentrée 2013 par chaque direction à ses CE/CHSCT respectifs d'un projet de rapprochement y compris d'engagements, en vue d'un recueil d'avis.

Article 6 : Calendrier prévisionnel

Le calendrier prévisionnel de la démarche de concertation est le suivant (dates à définir) :

- Octobre 2012 : le pilotage du projet, la forme juridique retenue et le mode de gouvernance
- Novembre 2012 : l'inventaire du statut individuel et collectif et l'identification de « rails de sécurité »
- Décembre 2012 : l'inventaire des organisations de travail et les enjeux d'harmonisation
- Janvier 2013 : l'élaboration d'un baromètre social
- Février 2013 : l'organisation par fonction et l'organisation hiérarchique – impacts emplois et formation
- Mars 2013 : la GPEC et la mobilité professionnelle et l'accompagnement des salariés
- Avril 2013 : les résultats du baromètre social et le protocole préélectoral
- Mai 2013 : le déploiement du projet
- Juin 2013 : la préparation des consultations des IRP

Les Comités d'Entreprise et CHSCT seront informés régulièrement des débats en cours.

A l'issue des débats de la commission de concertation, ils seront consultés sur le projet de rapprochement, et le cas échéant sur le projet de protocole d'accord, selon le calendrier suivant :

- Première réunion d'information et de consultation des CE/ CHSCT sur le projet et les résultats des travaux de la commission de concertation = septembre 2013
- Recueil de l'avis des CE et des CHSCT sur le projet, et le cas échéant sur le projet d'accord = octobre 2013.

Ces calendriers sont indiqués à titre prévisionnel. Ils sont susceptibles de modification en fonction de l'avancement du projet.

Article 7 : Assistance des CE et CHSCT par un cabinet d'expertise

Eu égard à la complexité du projet, les directions accueillent favorablement la demande d'expertise et d'assistance des CE et CHSCT par un cabinet extérieur.

Le principe d'un expert unique est retenu : il s'agit du cabinet SECAFI, sis 8 rue Lafayette à Metz (57).

L'expert débutera ses travaux à partir de la présentation du projet à la commission de concertation (octobre 2012) et accompagnera les instances jusqu'à leur remise d'avis.

Article 8 : Confidentialité

- Les parties confirment par le présent accord leur volonté de maintenir leur engagement dans un processus permanent de concertation dans une logique de transparence et de loyauté. Elles déclarent qu'elles feront leurs meilleurs efforts pour trouver de bonne foi, une solution satisfaisante pour chacun des intérêts en présence.
- Les membres de la commission de concertation seront soumis au respect de la confidentialité sur l'ensemble des éléments portés à leur connaissance.

Article 9 : Mise en œuvre du protocole

- **Entrée en vigueur et durée**

Le présent protocole à durée déterminée est valable jusqu'au 30 juin 2014 et s'appliquera à compter de la date de signature.

En effet, pour maintenir le dialogue social, la commission de concertation sera maintenue jusqu'à la promulgation des résultats de l'élection des représentants du personnel de nouvel ensemble.

L'accord pourra être prorogé une fois en fonction de l'état d'avancement des travaux et ce à la demande d'une des parties signataires.

- **Révision**

Le présent protocole pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément aux articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions d'un éventuel avenant de révision.

- **Formalités de dépôt et de publicité**

Conformément aux dispositions légales, le texte du présent protocole est établi en xx exemplaires et sera déposé à la DIRECCTE et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de xx.

Le présent accord est établi en xx exemplaires et remis à l'ensemble des parties signataires.

Fait le xx à

Signataires

▪ ...

- .

