

ACCORD D'ENTREPRISE MF 2010.1 DU 22 MARS 2010

ACCORD DE METHODE EN VUE DE LA MISE EN PLACE D'UNE CLASSIFICATION MEDICA FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La **SA MEDICA France** dont le siège social est situé 39 rue du Gouverneur Général Eboué 92442 ISSY LES MOULINEAUX Cedex, représentée par Alexandra DEVIC agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilitée aux fins des présentes,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales suivantes :

- **L'organisation syndicale représentative CFDT** représentée par Rosine NAUDEAU en qualité de déléguée syndicale centrale,
- **L'organisation syndicale représentative CGT** représentée par Cynthia MOUYOMBO en qualité de déléguée syndicale centrale,
- **L'organisation syndicale représentative UNSA** représentée par Laurent LABARRE en qualité de délégué syndical central,

D'autre part.

IL A ETE EXPOSE ET CONVENU CE QUI SUIT :

1. Objectif de l'accord

Les parties signataires ont décidé d'engager une négociation afin de parvenir à la mise en place d'une grille de classification spécifique à la société MEDICA France et ce, dans le respect de la classification conventionnelle prévue par la convention collective du 18 avril 2002 et son annexe médico-sociale du 10 décembre 2002.

Dans cette perspective, et afin de favoriser le dialogue social, la Direction et les organisations syndicales ont convenu de définir le cadre général des négociations à venir, par la négociation et la conclusion du présent accord relatif au processus préparatoire et de mise en œuvre de la négociation.

A ce titre, la direction comme les partenaires sociaux entendent rappeler qu'il ne s'agit que d'une volonté partagée de négocier avec loyauté sans qu'il ne puisse être allégué l'existence d'une obligation de résultat quant à l'aboutissement de ces discussions.

Dans ce cadre, le présent accord :

- inscrit une volonté partagée des parties d'encadrer les conditions d'une négociation loyale et responsable ;
- définit le cadre et les principes fondamentaux que devra poursuivre la négociation ;
- inscrit une volonté partagée des parties de se donner le temps et les moyens d'analyser la stratégie et la situation de l'entreprise concernant la classification ;
- définit le calendrier indicatif et les moyens spécifiques accordés aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation.

Les parties reconnaissent ainsi :

- que les principes fondamentaux devant conduire la négociation doivent être préalablement définis. Ces principes constituent les fondements de la négociation et son cadre absolu ;
- que le bon déroulement des négociations nécessite la mise au point d'un calendrier de négociation entre la direction et les organisations syndicales ;
- que les prérogatives que donne la loi aux organisations syndicales doivent être respectées et qu'au surplus, des moyens renforcés leur soient attribués pour apprécier la pertinence de la négociation engagée par la direction.

Les représentants du personnel ont été associés à la négociation du présent accord, par information / consultation du Comité d'Entreprise en date du 18 mars 2010.

Article 1. Méthodologie et principes fondamentaux de la négociation

1.1. Respect de la méthodologie

Le présent accord a vocation à s'appliquer à la négociation menée à partir du mois de janvier 2010 en vue de la négociation d'un accord collectif relatif à la mise en place d'une grille de classification MEDICA FRANCE.

Afin que les discussions puissent être profitables et constructives, la Direction et les organisations syndicales ont convenu de la méthodologie préparatoire et des principes suivants :

- mise en place d'un calendrier prévisionnel de la négociation ;
- confirmation de l'intervention du cabinet ARCALLIANCE pour l'aspect technique et l'élaboration du projet de grille de classification MEDICA France ;
- discussion ouverte et volonté sincère de parvenir à la signature d'un accord de méthode dans la mesure du possible ;
- sauvegarde des minutes de discussion et réponse motivée de la Direction aux propositions formulées par les organisations syndicales représentatives ;
- respect de la confidentialité des échanges intervenus dans la limite nécessaire à la bonne avancée des discussions.

1.2. Principes fondamentaux de la négociation à venir

Les parties signataires conviennent de la nécessité de définir les principes fondamentaux de la négociation à venir que chacun s'engage à respecter et sans lesquels aucun accord ne pourra aboutir.

Ces principes sont les suivants :

- La grille de classification doit permettre à chaque salarié de bénéficier d'une classification en cohérence avec sa rémunération, sa qualification et avec les tâches effectuées et les responsabilités confiées ;
- La grille de classification doit permettre de prendre en compte les aptitudes nécessaires à la tenue du poste tel que résultant de l'organisation du travail de chaque établissement ;
- La grille de classification doit permettre d'envisager dans la mesure du possible la mise en place de parcours professionnels en vue d'une possible évolution dans la future grille de classification MEDICA France.

AD

Ainsi, l'analyse doit s'effectuer par rapport aux exigences du poste de travail et aux nécessités de service et non en fonction des compétences intrinsèques des salariés.

- Cette grille de classification devra nécessairement conduire à la pesée des emplois et il ne pourra exister aucune automaticité dans la transposition entre la position conventionnelle actuelle et la classification future.
- Les partenaires sociaux conviennent de prévoir la procédure de pesée des postes et les recours éventuels possibles.
- La pesée des postes devra s'effectuer en comparant les tâches reconnues comme nécessaires ou recherchées pour la tenue du poste et le salaire de base total du salarié (salaire conventionnel avec ancienneté et tout élément de rémunération de salaire fixe et constant : indemnité différentielle d'emploi, complément contractuel, point indice ancienneté notamment).
- En aucun cas, la grille de classification ne pourra conduire à valoriser des compétences du salarié non nécessaires au poste tel que résultant de l'organisation du travail de chaque établissement.

Les partenaires sociaux insistent sur le caractère déterminant de ces principes et aucune classification ne pourra aboutir si un seul de ces principes n'est pas respecté.

Article 2. Groupe de négociation

Le Groupe de négociation sera composé des personnes suivantes :

- Du Directeur des Ressources Humaines,
- De représentants de la société,
- De trois représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la société, dont le délégué syndical central
- D'un expert externe, représentant du cabinet ARCALLIANCE.

Des personnalités extérieures peuvent être invitées à participer au débat, à condition que les deux délégations, salariés et employeur, donnent leur accord en ce sens.

La Direction et les organisations syndicales représentatives invitent de manière permanente les membres du Groupe de négociation à toutes les réunions de négociation.

Afin de permettre au Groupe de négociation de préparer au mieux les réunions de négociation, des documents préparatoires seront préalablement établis par la Direction et transmis aux membres du Groupe de négociation.

AD

Article 3. Moyens de la délégation syndicale

3 - 1 : Transmission de documents

Les projets de texte proposés par la Direction, ainsi que les textes résultant des négociations en cours sont adressés à chaque membre de la délégation syndicale au plus tard 8 jours ouvrables avant les réunions de négociation.

3 - 2 : Réunions préparatoires

La Direction s'engage à laisser aux participants, un temps préparatoire aux réunions visées par le présent accord, dans la demi-journée qui les précède.

3 - 3 : Temps de réunion – temps de trajet

Chacun des salariés visés à l'article II-1 du présent accord pourra s'absenter de son lieu de travail, sur présentation à son Directeur d'établissement de sa convocation à une réunion de négociation.

Afin de favoriser l'anticipation des modifications de planning découlant de ces absences, les partenaires sociaux reconnaissent qu'il convient que les intéressés fournissent leur convocation à leur Directeur d'établissement dès réception.

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des crédits d'heures dont bénéficient les délégués syndicaux.

Le temps de trajet pour se rendre à ces réunions, excédant le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail, est également considéré comme du temps de travail effectif.

Le delta entre, d'une part, la durée de la journée de travail ou de la journée de repos, telles que prévues au planning du salarié concerné, et d'autre part, l'addition de ces trois temps (réunion préparatoire, réunion sur convocation de l'employeur et trajet), donne droit, sous réserve de respecter la politique « transport » en vigueur :

- Soit à récupération ;
- Soit à paiement.

Le choix est effectué par le Directeur d'établissement, eu égard aux souhaits émis par le salarié concerné et les nécessités de service, dans le respect des dispositions conventionnelles applicables.

La Direction s'engage à étudier les modifications de planning individuelles, permettant à chaque participant aux réunions de bénéficier d'une répartition équilibrée de son temps de travail, dans le respect des dispositions conventionnelles applicables.

Dans l'hypothèse où le temps de réunion, additionné au temps de trajet, serait inférieur à la durée de la journée de travail ou de la journée de repos, telles que prévues au planning du salarié concerné, aucune modification n'interviendrait dans le calcul de la rémunération mensuelle de ce dernier.

3 - 4 : Frais professionnels

Afin d'éviter une gêne financière pour les membres de la délégation syndicale, la Direction s'engage à anticiper, chaque fois que cela sera possible, la prise en charge des frais de transport.

Les frais engagés par les membres de la délégation syndicale, du fait de la tenue des réunions de négociation visées par le présent accord, donnent lieu à l'établissement par chaque intéressé, d'une note de frais professionnels. Les modèles de note de frais sont disponibles sur simple demande, auprès de chaque Directeur d'établissement.

La Direction s'engage à procéder au remboursement des frais professionnels, par émission d'un chèque bancaire à l'ordre du membre de la délégation syndicale intéressé, et ce dans les 48 heures suivant la réception de la note de frais par la Direction des Ressources Humaines. Ce délai s'entend hors délais postaux.

Article 4. Objet de la négociation

La négociation devra permettre la mise en place :

- D'une grille de classification pour l'ensemble du personnel MEDICA France ;
- D'une commission pour la GPEC afin de permettre l'évolution de la grille de classification MEDICA France ;
- D'un accord de transposition non automatique et d'une procédure de pesée des postes.

Article 5. Confidentialité

La Direction et les organisations syndicales s'engagent à compter de la signature du présent accord à une totale discrétion et conviennent expressément du caractère confidentiel des échanges au titre de la présente négociation dans la limite nécessaire à la bonne avancée des discussions.

A ce titre, les membres du Comité de négociation sont tenus à une obligation stricte de confidentialité à l'égard des informations données par la Direction dans le cadre du processus de négociation.

Article 6. Calendrier et engagements réciproques

Le rythme des réunions de négociation en vue de la conclusion d'un accord de méthode est fixé à 1 réunion tous les 2 mois environ, sauf besoin spécifique.

En tout état de cause, une date butoir est fixée pour la fin des négociations le 30 juin 2011.

Les membres du Groupe de négociation seront convoqués aux réunions de négociation sur la base d'un ordre du jour établi par la Direction et communiqué au plus tard 8 jours avant la date prévue de la réunion.

Cet ordre du jour comportera nécessairement un état des propositions respectives au terme de la précédente réunion.

Afin de permettre la mise en œuvre sereine de la négociation et d'aboutir à la conclusion d'un accord collectif, les parties signataires s'engagent expressément :

- pour la Direction, à ne prendre aucune mesure unilatérale de nature à rendre sans objet la présente négociation,
- pour les organisations syndicales, sous réserve de l'exercice des droits constitutionnels et syndicaux, à ne procéder à aucune action visant à troubler la présente négociation et le bon fonctionnement des établissements.

Ces engagements réciproques seront respectés pendant toute la durée du calendrier de négociation.

Dans ce cadre, en fonction du résultat de la négociation, il sera établi au plus tard le 30 juin 2011 :

- o soit un procès-verbal de désaccord,
- o soit un accord collectif.

Dans ce dernier cas, le Comité d'entreprise sera informé et consulté préalablement sur le résultat de la négociation.

Article 7. Durée- révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2011.

A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet sans possibilité de tacite reconduction.

L'accord peut être révisé d'un commun accord entre les parties pendant sa période d'application conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 8. Dépôt et publicité

Chaque partie signataire recevra un exemplaire du présent accord.

Le présent accord est déposé auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Nanterre.

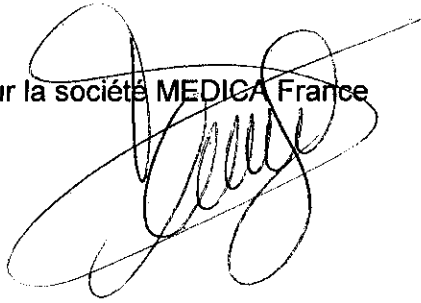
Il est également adressé au Conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion, soit Boulogne Billancourt.

Enfin, il sera remis aux membres du comité d'entreprise.

Fait à Issy Les Moulineaux, le 22 mars 2010

(En 15 exemplaires, un pour chaque partie)

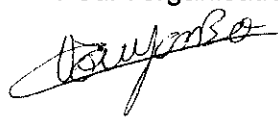
Pour la société MEDICA France



Pour l'organisation syndicale CFDT



Pour l'organisation syndicale CGT



Pour l'organisation syndicale UNSA

