

**ACCORD DE MÉTHODE**

**ENTRE**

**L'Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA)**, Unité Économique et Sociale constituée d'un Établissement Public Industriel et Commercial, de sa filiale Accès à l'Emploi et de sa filiale Entreprises, immatriculée \_\_\_\_\_ sous le numéro \_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_ ,

Représentée par \_\_\_\_\_, agissant en qualité de \_\_\_\_\_ et disposant de tout pouvoir pour la signature des présentes,

Dénommée ci-après « *L'AFPA* »

**D'une part**

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives de l'AFPA**

- 
- 
- 
- 

Respectivement représentants de leur organisation syndicale représentative et habilités à la négociation et à la signature du présent accord.

Dénommées ci-après « *les organisations syndicales représentatives signataires* »

**D'autre part**

## PRÉAMBULE

Au cours de la réunion du 18 octobre 2018, l'AFPA a remis au CCE :

- une note d'information sur un projet de transformation (Livre II) ;
- un projet de plan de Sauvegarde de l'Emploi impliquant notamment la suppression de 1541 postes (Livre I).

Diverses réunions ont été organisées et tenues avec le CCE aux dates suivantes :

- 7 novembre 2018
- 15 novembre 2018
- 29 novembre 2018
- 13 décembre 2018
- 19 décembre 2018
- 10 janvier 2019
- 16 janvier 2019
- 23 janvier 2019

Une réunion des CRE s'est également tenue le 8 novembre 2018.

En parallèle, l'instance de coordination des CHSCT a été destinataire d'une note d'information distincte visant à présenter les impacts de ce projet de transformation sur les conditions de travail des salariés. Diverses réunions ont été organisées aux dates suivantes :

- Le 14 novembre 2018
- Le 18 décembre 2018
- Le 22 janvier 2019

Dans ce cadre, le processus d'information/consultation des instances représentatives du personnel s'inscrit dans le délai légal de 4 mois à compter de la 1<sup>ère</sup> réunion du CCE sur le sujet, soit le 7 novembre 2018 et expirant le 7 mars 2019.

Par ailleurs, la Direction a proposé d'ouvrir les négociations concernant les mesures sociales d'accompagnement du projet.

Les organisations syndicales représentatives ont toutes refusé d'entrer en négociation.

La Direction a entendu les prises de parole des salariés, écouté les positions des territoires et noté les revendications portées par les organisations syndicales représentatives.

C'est dans ce cadre que la Direction a proposé à la signature des Parties le présent accord de méthode.

Il est rappelé que les dispositions légales prévoient :

- Article L. 1233-21 du Code du travail :

*« Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours. »*

- Article L. 1233-22 du Code du travail :

*« L'accord prévu à l'article L. 1233-21 fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise :*

*1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;*

*2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. »*

- Article L. 1233-23 du Code du travail :

*« L'accord prévu à l'article L. 1233-21 ne peut déroger :*

*1° Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ;*

*2° A la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 ;*

*3° Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58. »*

- Article L. 1233-24-1 du Code du travail :

*« Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité. »*

- Article L. 1233-24-2 du Code du travail :

*« L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63.*

*Il peut également porter sur :*

*1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, en particulier les conditions dans lesquelles ces modalités peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques prévu à l'article L. 1233-61, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;*

*2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ;*

*3° Le calendrier des licenciements ;*

*4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;*

*5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. »*

- Article L. 2232-12 du Code du travail :

*« La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.*

*Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.*

*Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.*

*La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.*

*Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.*

*L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.*

*Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.*

*Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article. »*

Par ailleurs, les Parties souhaitent affirmer par cet accord leur volonté d'améliorer les conditions de travail et de prévention en matière de sécurité et de santé physique et mentale des salariés, ainsi que l'analyse et la qualité du travail, en particulier dans le contexte de restructuration qui est envisagé.

Afin de permettre aux parties de finaliser la rédaction des éventuels accords collectifs de travail portant tant sur l'amélioration des conditions de travail et prévention des RPS (Livre IV), que sur le projet de nouveau modèle organisationnel (Livre II) et sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (Livre I), il a été convenu de conclure le présent accord de méthode permettant d'encadrer le processus de négociation dont il est l'objet.

Les organisations syndicales signataires ont précisé que la signature du présent accord ne vaut aucunement engagement de signer par la suite un accord sur les thèmes qui feront l'objet de négociations, ni reconnaissance du bien-fondé du projet de réorganisation envisagé ou du motif économique des ruptures de contrat de travail en résultant, ni d'un engagement de ne pas contester la régularité des procédures d'information-consultation en cas de besoin.

**CECI ETANT PRECISE, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## **1. OBJET DU PRÉSENT ACCORD**

Le présent accord a pour objet :

- D'organiser la négociation avec les organisations syndicales représentatives d'un accord portant sur les actions à mettre en place afin de limiter les risques induits par le projet de réorganisation et de PSE sur la sécurité, la santé physique et mentale et les conditions de travail des salariés, et d'améliorer les conditions de travail des salariés (Livre IV) ;
- D'organiser la négociation avec les organisations syndicales représentatives sur les modalités de mise en place de solutions alternatives au projet de réorganisation projeté tel que défini dans le document Livre II remis aux élus pour sa 1<sup>ère</sup> version le 18 octobre 2018 et ses versions ultérieures mises à jour, dont celle du 24 janvier 2019;
- De négocier un plan de départ volontaire dans le cadre du PSE qui permettra autant que faire ce peut d'éviter les éventuels licenciements ;
- D'organiser la négociation avec les organisations syndicales représentatives des mesures d'accompagnement du PSE ainsi que leurs modalités de mise en œuvre et notamment les modalités de récupération des temps de déplacement liés à des mobilités géographiques imposées
- D'aménager le calendrier des réunions d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel au titre des Livre I, II et IV du Code du travail (CCE, CRE, ICCHST et CHSCT) ;
- De prévoir des congés sans solde définis à l'article 4 du présent accord
- De donner des moyens supplémentaires aux organisations syndicales représentatives pour participer à la négociation.

## **2. CALENDRIER**

Les parties sont convenues de poursuivre les discussions et de reporter le terme de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel au 29 mai 2019 afin de soumettre, le cas échéant, un accord à la DIRECCTE pour validation dès cette date.

Le planning prévisionnel d'échanges, de négociation, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel est joint en Annexe au présent accord.

Des réunions supplémentaires pourront être programmées si le nombre prévu initialement n'était pas suffisant pour parvenir à un accord, sans pour autant décaler le délai visé au paragraphe précédent, sauf en cas de révision du présent accord.

### **3. COMPOSITION ET OBJECTIFS DES DÉLÉGATIONS**

#### **3.1 Composition des délégations**

Chaque délégation sera composée :

- Au titre de la Direction : 5 membres ainsi que du président du CA ;
- Au titre des organisations syndicales représentatives : 4 membres par organisation et 4 suppléants qui participeront aux réunions plénières en l'absence de leurs titulaires. Par ailleurs, les membres suppléants pourront participer aux réunions préparatoires.

Assisteront en qualité d'observateurs :

- L'avocat de chaque organisation syndicale représentative qui souhaiterait être accompagnée et celui de la Direction ;
- Un expert en santé et sécurité dont les modalités de désignation seront définies selon un cahier des charges élaboré en commun avec les organisations syndicales signataires du présent texte et qui participeront également au choix définitif suivant appel d'offre
- L'expert-comptable du CCE ;

Des personnes qualifiées pourront être invitées, tant par la Direction que par les organisations syndicales représentatives, aux réunions de négociation afin d'apporter leur éclairage sur les sujets qui y seront traités, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 48 heures.

Les réunions se tiendront aux dates convenues nonobstant l'absence d'un ou plusieurs membres.

### **3.2 Objectifs de la négociation**

Les délégations se réuniront une première fois le 20 février 2019, pour déterminer leur mode de fonctionnement et l'orchestration des différents thèmes qui devront être abordés.

Les séances de négociation porteront sur :

- L'accord portant sur le projet de nouvelle organisation dans son ensemble et ses conséquences sur le travail, les conditions de travail à savoir :
  - o Le périmètre de la réorganisation par région déclinée par centre ;
  - o Les effectifs visés par région et déclinés par centre ;
  - o Le maillage territorial.
  
- L'accord portant sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi en cours qui intégrera :
  - o Une première phase de volontariat (Plan de départ volontaire) qui visera prioritairement les salariés éligibles à un dispositif de transition de fin de carrière, de départ volontaire à la retraite ainsi que les salariés justifiant d'une solution de mobilité externe immédiate ;
  - o Une seconde phase de volontariat plus ciblée pour les salariés appartenant à une catégorie professionnelle impactée par le projet de réorganisation ou dont le départ permettrait le repositionnement d'un salarié dont la catégorie professionnelle est impactée (plan de départ volontaire incluant du volontariat de substitution) ; à l'issue, un bilan chiffré sur les départs réalisés sur les 2 premières phases sera présenté aux organisations syndicales ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise.
  - o Le cas échéant, une troisième phase de licenciements pour le traitement des salariés dont le poste est encore impacté par le projet de restructuration.

A l'issue de cette dernière phase, un bilan chiffré global sur les départs réalisés sera présenté aux organisations syndicales représentatives ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise.

Il est précisé que la Direction accepte de négocier le projet de réorganisation dans son ensemble, mais qu'en l'absence d'accord à l'issue de la procédure d'information et de consultation, les Livres I, II et IV seront élaborés sur la base des dernières propositions formulées par la Direction.

### **4. CONGES SANS SOLDE PENDANT LA PERIODE D'INFORMATION-CONSULTATION**

Les parties conviennent que les salariés remplissant les conditions d'éligibilité au départ volontaire telles qu'indiquées dans le Livre I en cours de négociation et qui souhaiteront quitter l'entreprise dans le cadre du volontariat pendant la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, pourront bénéficier d'un congé sans solde jusqu'au terme de la procédure et pourront voir leur contrat rompu dans les conditions du Livre I une fois que celui-ci sera validé/homologué par la DIRECCTE et mis en œuvre.



Un dispositif d'information, de conseil et de validation sera mis en œuvre de manière transitoire pour traiter ces situations.

## **5. MOYENS MIS A DISPOSITION**

### **5.1 Temps passé**

Le temps passé par l'ensemble des membres visés à l'article 3.1 ci-dessus pour participer aux négociations (en réunion plénière et préparatoire) est considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps de transport aller et retour est également considéré comme du temps de travail effectif.

### **5.2 Secrétariat**

Durant toute la phase de négociation et de consultation visée par les présentes, un secrétariat à la charge de la Direction sera affecté aux réunions de négociations afin de planifier les réunions, de diffuser l'information d'établir les procès-verbaux et accompagner la coordination des travaux

Ce secrétariat à temps plein sur la durée de la négociation, participera aux réunions et gèrera en lien avec la DRH la logistique :

- Sténotypiste ;
- Convocation aux réunions ;
- Salles ;
- Vidéo projecteurs ;
- Moyens divers...

### **5.3 Frais de déplacement**

Les frais de transport, de repas et d'hébergement des membres visés à l'article 3.1 seront pris en charge par l'AFPA, selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

### **5.4 Expertise et Conseil**

Chacune des organisations syndicales représentatives qui participe à la négociation et qui le souhaite pourront être assistées d'un avocat Ils assisteront aux réunions préparatoires et de négociation.

Les honoraires des avocats présents seront pris en charge par l'AFPA en fonction du temps passé et de son taux horaire habituel. Une convention d'honoraires sera élaborée et adressée à l'AFPA.

Les frais de l'expert-comptable du CCE et de l'expert santé et sécurité seront pris en charge par l'AFPA sur la base de leur lettre de mission.

## **6. COMMUNICATION**

À l'issue de chaque réunion de négociation, le secrétariat élaborera un procès-verbal qui devra être validé par la Direction et les organisations syndicales représentatives avant la tenue de chaque nouvelle séance. Ce procès-verbal reprendra de manière synthétique les échanges ayant eu lieu au cours de la session et sera amendé et validé par chaque partie avant chaque nouvelle séance et envoyé à la DIRECCTE et à la secrétaire du Comité Central d'Entreprise pour information.

Des assemblées générales d'information du personnel sur le temps de travail pourront être organisées par chacune des parties en sus des assemblées générales prévues par l'accord de droit syndical

## **7. DUREE REVISION ET CONDITIONS D'APPLICATION**

Le présent accord est conclu pour toute la durée de la procédure d'information et de consultation du CCE engagée lors de la réunion du 7 novembre 2018. Il prendra fin au plus tard le 29 mai 2019, sauf si cette date venait à être prorogée par voie d'accord.

Le présent accord annule et remplace l'accord de Méthode signé le 31 janvier 2019.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par affichage. Il fera par ailleurs l'objet des formalités de dépôt et publicité prévues par la Loi.

Fait à Montreuil, le 13 février 2019

**Pour les Organisations Syndicales  
Représentatives**

**Pour l'AFPA**

**ANNEXE 1 – CALENDRIER PRÉVISIONNEL**

Dates	Etapes					Négociation	Réunions préparatoires
	Information et consultation				Organisations syndicales		
	CCE	CRE	ICCHSCT	CHSCT			
30/01/2019 au 11/02/2019						Signature du présent accord de méthode	
12/02/2019			Réunion d'information				
13/02/2019 Et 14/02/2019				Réunion d'information			
18/02/2019 et 19/02/2019							Réunion préparatoire
20 /02/2019 au 21/02/2019						Réunion de détermination du mode de fonctionnement des négociations et négociations (1)	
28/02/2019	Réunion d'information						
05/03 au 07/03/2019							Réunion préparatoire
Du 12 au 14/03/2019						Réunion de négociation	
20/03/2019	Réunion d'information						
21/03/2019		Réunion d'information					
Du 26 au 28/03/2019							Réunion préparatoire
02/04/2019				Réunion d'information			
Du 02 au 04/04/2019						Réunion de négociation	
10/04/2019 au 12/04/2019							Réunion préparatoire
16/04/2019 au 18/04/2019						Réunion de négociation	
30/04/2019	Réunion d'information – remise rapport expert						

14/05/2019			Réunion d'information – Remise rapport expert			
15/05/2019				Recueil d'avis		
14/05/2019 au 16/05/2019						Réunion de préparation
Du 21 au 23 mai 2019					Négociation Livre II et Livre I + signature accords	
22/05/2019 matin			Recueil d'avis			
28/05/2019	Recueil d'avis					
29/05/2019		Recueil d'avis				

(1) En vue de la réunion du 20 février, chaque organisation syndicale adressera au préalable à la direction la liste des thèmes qu'elles souhaitent aborder.