

**FUSION SAUVEGARDE DU NORD -ADSSEAD  
ACCORD RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES ET SOCIALES**

**Entre les soussignés :**

- La Sauvegarde du Nord (ADNSEA), association Loi 1901, ayant son siège social 199-201 rue Colbert à Lille, représentée par Monsieur Christophe Itier, Directeur Général
- L'Association des Services Spécialisés pour Enfants et Adolescents en Difficultés (ADSSEAD), association Loi 1901, ayant son siège social 23, rue Malus à Lille, représentée par Monsieur Cyriaque Cacheux, Directeur Général

**Et :**

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale :

- SUD Santé-Sociaux, représentée par Monsieur Olivier Pira et Monsieur Jean-Claude de Bastiani
- CGT-ADNSEA, représentée par Madame Nancy Przybylek

Le Comité Central de l'Unité Economique et Sociale, représentée par Monsieur Abbas Rostam, secrétaire dûment mandaté

**Il est conclu un accord** relatif à l'harmonisation des garanties collectives entre les deux associations et aux garanties sociales pour les salariés concernés par la réorganisation des services de protection de l'enfance

**PREAMBULE**

La Sauvegarde du Nord et l'ADSSEAD ont une histoire commune, conduisent des actions complémentaires dans le champ de la protection de l'enfance et ont observé une forte convergence de leurs convictions et de leurs projets.

En 2012, elles ont décidé d'aller plus loin dans la coopération déjà opérante entre elles.

L'objectif est certes de faire face plus efficacement aux mutations actuelles du secteur social et médico-social, ainsi qu'à un contexte de contraction de la dépense publique, mais il est aussi et d'abord celui d'un projet politique et social de développement et d'amélioration de nos missions au bénéfice des enfants et adolescents du département du Nord.

Par la signature d'un protocole en février 2013, les conseils d'administration de la Sauvegarde du Nord et de l'ADSSEAD ont validé la mise en œuvre d'un renforcement de leur coopération autour des axes suivants :

- Un pôle protection de l'enfance commun pour tenter de répondre au véritable défi des prochaines années, c'est-à-dire entrer réellement dans l'ère du développement social local en s'attachant à surmonter les nombreux obstacles qui proviennent notamment du cloisonnement des institutions, de l'absence de fluidité et de diversité dans la construction des parcours insuffisamment individualisés.

**Unité Économique et Sociale**

Centre Vauban - 199/201 rue Colbert - Immeuble Lille - 59 045 Lille Cedex

Contact : Christophe Itier, Directeur Général de La Sauvegarde du Nord

Tél : 03 20 06 77 50 / citier@lasauvegardedunord.fr

OP  
A.R  
JK  
KD

ci  
1

Le projet de ce pôle commun de protection de l'enfance s'inscrit pleinement dans les orientations impulsées par le Conseil Départemental Consultatif de Développement Social, c'est-à-dire dans le cadre du développement social local. Il convient en effet de donner une place prépondérante à la logique du changement de regards et de postures dans le travail social.

- Une Unité Economique et Sociale (UES) afin de sécuriser le dialogue social et, au-delà, les salariés sur ces évolutions. La reconnaissance de cette UES a été négociée avec les organisations syndicales des deux associations et est opérationnelle depuis le 17 mai 2013. Elle établit une représentation du personnel commune -le Comité Central de l'UES a été installé le 25 juin 2013- un droit syndical commun -l'accord sur le Contrat de Génération a été négocié et conclu dans le cadre de l'UES le 20 décembre 2013- et pose les bases de l'harmonisation des garanties collectives entre les deux associations. Au travers de cette démarche volontariste, le dialogue social est placé au cœur du projet stratégique.
- Une gouvernance partagée pour faire face aux nouveaux enjeux de notre secteur. La démarche entreprise de renforcement de la coopération entre les deux associations s'inscrit dans un cadre de valeurs et d'engagements qu'il importe de formaliser. Ce projet politique commun doit guider en permanence l'action.
- Des fonctions supports mutualisées qui permettent de développer des fonctions et des outils de gestion plus performants et de répondre aux contraintes de l'environnement : développement d'une fonction commune de contrôle de gestion, centrale d'achat conjointe, gestion partagée de l'évaluation externe, création d'une fonction de Correspondant Informatique et Libertés (CIL) commune, mise en synergie des politiques de GPEC....
- Un observatoire de l'adolescence s'appuyant principalement sur les compétences de la Sauvegarde du Nord et de l'ADSSEAD. Ses travaux portent sur les questions de santé, de logement, de scolarité, de justice, de parentalité, de vie sociale, culturelle et sportive.

Cette première séquence de structuration est désormais réalisée. Fortes des succès effectifs dans ces différents domaines, les associations souhaitent maintenant engager la phase suivante qui doit aboutir à leur fusion, le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Dans le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel, la Sauvegarde et l'ADSSEAD ont négocié avec les organisations syndicales et le comité central de l'Unité Economique et Sociale les modalités d'information et de consultation des comités d'établissements, des comités d'hygiène, de sécurité des conditions de travail, du comité central de l'UES, sur les différentes opérations liées au projet de fusion des deux associations et leurs conséquences en termes d'évolution des emplois et des conditions de travail.

Au terme de cette négociation, un accord a été signé le 3 avril 2014 qui fixe les procédures d'information-consultation qui seront organisées : la première (d'avril à juin 2014) qui concernera le projet global de fusion et l'harmonisation des garanties collectives pour les salariés des deux associations, et la seconde procédure (à compter du dernier trimestre 2014) qui concernera le projet de réorganisation des services de protection de l'enfance.

08  
A.R  
JP. No

W  
C

## OBJET DE L'ACCORD

Conformément à l'article 5 de l'Accord relatif à la reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale entre les deux associations, conclu le 17/05/2013, les parties ci-dessus désignées ont négocié l'harmonisation des garanties collectives pour les salariés de l'ADSSEAD et de la Sauvegarde du Nord, dans la perspective de la fusion qui s'opèrera le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La négociation a également porté sur les garanties sociales des salariés qui seront concernés par le projet de réorganisation des services de protection de l'enfance.

Le présent accord fixe les engagements pris par les deux associations sur ces deux objectifs.

## POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

### Syndicat CGT-ADNSEA :

« En 1953, l'ARSEA se scinde en deux associations avec d'un côté l'ADSSEAD et de l'autre l'ADNSEA. En 2015, l'ADNSEA fusionne et absorbe l'ADSSEAD : les deux associations se retrouvent.

Cette fusion traduit une volonté politique de s'inscrire dans la restructuration du secteur médico-social qui doit passer de 35 000 associations gestionnaires à 3000 : cela passe par des regroupements de coopération (GCSMS) ou des fusions absorptions. L'échec de la coopération à travers le groupement "Acces" amène ce projet de fusion entre l'ADNSEA et l'ADSSEAD.

S'en suivra une réorganisation du Pôle Protection de l'Enfance en vue d'un CPOM qui concernera 700 salariés. Une "association" dans l'Association, avec le risque accru d'un éloignement des besoins des établissements et une gestion trop centralisée, des conséquences sur les organisations et les emplois.

L'association a engagé depuis 2010 une restructuration profonde qui a engendré dans de nombreuses structures une dégradation des conditions de travail, des situations de souffrance au travail, ainsi que d'importants mouvements du personnel. La CGT ADNSEA veillera à ce que la fusion/absorption n'aggrave pas ces situations.

Dans ce contexte difficile, la CGT ADNSEA est entrée en négociation en vue de l'harmonisation des garanties collectives et sociales.

Notre syndicat reconnaît des avancées pour l'ensemble des salariés, notamment la sanctuarisation des 11 jours fériés, l'augmentation bienvenue de la valeur faciale du ticket restaurant, et pour les salariés de l'ADSSEAD, la préservation d'acquis à titre individuel.

Au 1er janvier 2015, l'ADNSEA sera donc une association d'environ 1500 salariés, traversant le département du Nord d'un bout à l'autre. Cette taille, si elle peut permettre de peser auprès des politiques, demandera un niveau d'exigence important.

De nombreux accords d'entreprises vont être révisés dans les prochains mois et la CGT ADNSEA sera présente pour relayer des revendications en matière de conditions de travail, de salaire et d'emplois.

Si la CGT ADNSEA n'a pas signé l'accord de méthode, elle signe néanmoins cet accord relatif aux garanties collectives et sociales pour les avancées qu'il présente.

Reste la question du financement de ces mesures dans un contexte de finances publiques contraint. En interne, des économies touchant aux conditions de travail sont déjà réalisées. Au regard de la situation économique et financière saine des deux associations, il ne peut être question d'une dégradation du statut des salariés et de leurs conditions de travail ».

OP  
AR

JP. MP

4 0

## Syndicat SUD Santé-Sociaux

«Le Syndicat Sud considère que cet accord a partiellement atteint les objectifs qu'il s'était fixé, c'est-à-dire l'harmonisation de toutes les garanties collectives des salariés de l'ADSSEAD et de la Sauvegarde du Nord dans le cadre du principe de faveur.

En effet, toutes les dispositions les plus favorables présentes dans les accords d'entreprises, notamment celles présentes dans les accords d'entreprise de l'ADSSEAD, ne seront pas étendues à l'ensemble des salariés à l'issue de la fusion-absorption.

Néanmoins, il y a lieu de constater les avancées significatives de cet accord au regard des effets mécaniques sur les garanties collectives des salariés des entreprises absorbées imposés par le législateur dans le cadre des opérations de fusions-absorptions.

La dénonciation et suppression automatiques de tous les accords d'entreprise, des instances représentatives du personnel et de tous les mandats des représentants du personnel de l'entreprise absorbée, en l'occurrence l'ADSSEAD, ont été, en partie, neutralisés par les dispositions présentes dans cet accord.

La reconnaissance de la notion d'établissement distinct de l'ADSSEAD permet de garantir la représentation et l'expression collectives des salariés de l'ADSSEAD par le maintien des instances représentatives du personnel et constitue une garantie provisoire de la prise en compte des intérêts des salariés de l'ADSSEAD, notamment au regard du projet de réorganisation du pôle protection de l'enfance de la Sauvegarde du Nord.

Sur ce point, nous considérons que le maintien des IRP de l'ADSSEAD n'est pas transitoire et qu'il se justifie au-delà de l'opération de fusion-absorption, que la notion d'établissement distinct ne doit pas être aléatoire, conditionnée par les aléas des réorganisations futures du pôle protection de l'enfance mais plutôt par la reconnaissance à long terme d'une activité distincte comportant des intérêts et objectifs qui lui sont propres (communauté de travail ayant des intérêts, des revendications et des objectifs qui lui sont propres même si des intérêts communs existent entre les salariés de l'ADSSEAD et ceux de la SAUVEGARDE du Nord).

La reconnaissance en avantages acquis à titre individuel pour les salariés de l'ADSSEAD de tous les congés supplémentaires, même ceux issus d'usages, est une avancée à condition que l'organisation du travail ne constitue pas un frein à la prise des congés et que la suractivité constatée à l'ADSSEAD ne devienne pas un mode de gestion permanent.

Nous soulignons aussi l'avancée que constitue le maintien de la valeur financière à 8,40 euros du ticket restaurant pour les salariés de l'ADSSEAD et que cela soit assimilé à un avantage acquis, bien qu'il ne constitue pas un élément du salaire. Nous actons l'intention de l'employeur de combler l'écart entre les deux valeurs financières des tickets restaurant matérialisée par l'augmentation de la valeur du ticket pour les salariés de la « sauvegarde du Nord » à 6,30 euros.

Nous sommes satisfaits qu'à l'occasion de ces négociations, d'avoir trouvé enfin une issue au désaccord qui existait depuis la signature de l'accord ARTT de la Sauvegarde du Nord sur le caractère fixe de la durée annuelle du temps de travail et que notre interprétation de l'accord soit reconnue et partagée par l'employeur. Les aléas du calendrier n'étant plus considérés, la durée annuelle du temps de travail est de 1449 heures et s'impose impérativement.

Enfin, il y a lieu de souligner que le reclassement des chefs de service éducatifs diplômés au coefficient 770 atteste de l'intention de l'employeur de ne pas créer ou faire perdurer des traitements différenciés qui ne sont pas justifiés par des éléments objectifs et de construire sa politique salariale sur la base de la notion : à travail égal, qualification égale, salaire égal.

Nous encourageons l'employeur à généraliser sa pratique salariale sur la base de cette notion et de l'appliquer en toute circonstance et pour toutes les catégories de salariés et de négocier dans les meilleures conditions avec les organisations syndicales un plan de résorption de tous les traitements différenciés.

OP  
A.R  
JP NP

4

En conclusion, SUD considère que cet accord porte en lui une réelle volonté d'harmoniser favorablement pour les salariés leurs garanties collectives dans le cadre du projet de fusion mais ne constitue pas un élément qui justifie la nécessité de cette fusion qui, de manière générale, ne constitue pas une avancée pour les salariés et surtout laisse présager des conséquences néfastes pour les salariés dans l'organisation de leur travail que risque de causer la future réorganisation ».

## ARTICLE 1 – LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DE L'ADSSEAD

Les employeurs Sauvegarde du Nord et ADSSEAD ont convenu de reconnaître, en préalable, le caractère d'établissement distinct de l'ADSSEAD et que seront, en conséquence, maintenus les mandats de représentation du personnel, après la fusion-absorption :

- Le mandat du délégué syndical
- Les mandats de délégués du personnel
- Les mandats de membres du comité d'entreprise de l'ADSSEAD/ comité d'établissement de l'ADSSEAD au sein de l'UES
- Les mandats de membres du CHSCT

Il est cependant précisé que les mandats en cours seront prorogés jusqu'aux prochaines élections professionnelles, au sein de la Sauvegarde du Nord, qui interviendront en Novembre 2015.

## ARTICLE 2 – LES GARANTIES COLLECTIVES

La Sauvegarde du Nord et l'ADSSEAD adhèrent au même syndicat employeur – le SYNEAS- et appliquent à ce titre, la même convention collective : la CCNT du 15 mars 1966.

L'état des lieux des garanties collectives a donc porté sur :

- Les accords d'entreprise
- Les usages <sup>(1)</sup>
- Les engagements unilatéraux de l'employeur <sup>(2)</sup>.

Après analyse de l'ensemble de ces garanties collectives, des écarts ont été constatés dans les domaines suivants :

- Le calcul et le nombre de jours de congés (accord d'entreprise et usage)
- La classification de l'encadrement intermédiaire (engagement unilatéral)
- La subrogation pendant le congé de paternité (engagement unilatéral)
- Le congé pour enfant malade (engagement unilatéral)
- Les jours de RTT coïncidant avec un jour férié légal (accord d'entreprise sur l'ARTT)
- La valeur faciale des titres-restaurants
- Le Droit d'expression des salariés

(<sup>1</sup>) Un usage est défini comme un avantage octroyé par l'employeur à ses salariés. Il doit avoir un caractère collectif et résulter d'une volonté implicite de l'employeur d'installer une pratique plus avantageuse que la loi, la CCN ou le contrat de travail. Pour être un usage, la pratique doit répondre à 3 critères : la généralité, la constance et la fixité.

(<sup>2</sup>) Un engagement unilatéral est une décision explicite de l'employeur d'octroyer un avantage aux salariés ou à une catégorie d'entre eux. Il peut prendre plusieurs formes : note de service, réponse aux RP, communiqué à l'ensemble du personnel).

A.R  
OP  
JP. NP

LC

**A l'issue de la négociation, les parties conviennent des dispositions suivantes :**

2-1 sur le calcul et le nombre de jours de congés

Les salariés de l'ADSSEAD bénéficient de 29 jours ouvrés (ou 34,80 jours ouvrables) ; ceux de la Sauvegarde du Nord de 25 jours ouvrés (ou 30 ouvrables).

Décision :

L'accord d'entreprise de l'ADSSEAD sera dénoncé et les salariés de l'ADSSEAD présents le 1<sup>er</sup>/01/2015 en conserveront le bénéfice au titre des avantages individuels acquis, par incorporation aux contrats de travail.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, coexisteront au sein de la Sauvegarde du Nord deux régimes de droit à congés :

- Celui des salariés ex-ADSSEAD, présents à cette date (processus d'extinction)
- Celui de la Sauvegarde du Nord pour tous les autres salariés.

En ce qui concerne le décompte et la prise de congés, les modalités en vigueur à la Sauvegarde du Nord seront appliquées à l'ensemble du personnel, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Une note d'information sur le décompte des congés sera adressée dans tous les services.

L'usage de l'ADSSEAD relatif au décompte des congés en heures et à l'absence de délai pour leur prise sera dénoncé, préalablement à la fusion.

2-2 sur le stock de congés antérieurs

Les modalités de gestion des congés à l'ADSSEAD ont créé des situations de « stocks » importants (7 525, 67 jours ouvrables pour 359 salariés au 31/12/2013).

L'engagement est pris d'ouvrir une négociation pendant le 2<sup>ème</sup> semestre 2014 en vue d'aboutir à un accord fixant les principes et les modalités d'apurement de ces congés.

2-3 sur la classification de l'encadrement intermédiaire

Les différences observées portent sur deux aspects : le niveau de classification, inférieur à la Sauvegarde, et les contenus d'emplois. La négociation a concerné uniquement le premier aspect.

La question des contenus d'emplois et des régimes indemnitaires éventuellement associés fera l'objet d'une discussion ultérieure. Néanmoins, cet engagement d'en discuter est pris dans le présent accord.

Décision : Harmonisation de la classification.

Les chefs de service éducatif de la Sauvegarde du Nord, déjà titulaires d'un diplôme de niveau II seront reclassés au 1<sup>er</sup> janvier 2015 en qualité de cadre de classe 2 – niveau 2 (coefficient de base 770).

Les chefs de service éducatif actuellement en formation ou inscrits dans le programme de qualification de la Sauvegarde du Nord seront reclassés à ce coefficient dès l'obtention du diplôme.

Les qualifications visées doivent être en lien avec la fonction occupée. La liste en sera établie sur la base, éventuellement complétée, du RNCP.

La classification au coefficient de base 770 résultera soit du recrutement direct, soit de la qualification acquise dans le cadre du programme de qualification de l'encadrement intermédiaire.

AR  
OP  
JP - JSA

LC

Ce programme constitue un des axes prioritaires de formation de l'employeur Sauvegarde et concernera également les chefs de service éducatif de l'ADSSEAD qui, aujourd'hui, ne bénéficient pas de la qualification de niveau 2.

Pour les recrutements futurs de chef de service éducatif, le niveau 2 sera requis ; mais son défaut ne sera pas un frein à une entrée en fonction à la condition que le candidat s'engage à accéder à cette qualification.

L'accompagnement de l'évolution professionnelle (via la formation) des chefs de service éducatif en situation de « faisant fonction » (non qualifiés) intégrera l'accord de GPEC, dans le cadre d'un avenant à négocier.

Enfin, il est précisé qu'il ne s'agit pas de favoriser une catégorie de salariés par rapport aux autres.

#### 2-4 sur la subrogation pendant le congé de paternité

A l'occasion de chaque naissance, le ou la salarié(e) dont l'épouse, la partenaire liée par un PACS ou la concubine donne naissance à un enfant, peut prétendre à ce congé, indépendamment de son lien de filiation avec le nouveau-né.

Ce congé dure au maximum 11 jours consécutifs. Il est porté à 18 jours en cas de naissances multiples.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le congé de paternité suspend le contrat de travail du salarié, qui n'est alors plus rémunéré.

Pendant la durée du congé, le salarié peut percevoir des IJ versées par la CPAM. Ces IJ sont attribuées et calculées dans des conditions identiques à celles retenues pour les IJ de maternité.

L'IJ de paternité est égale au salaire journalier de base. Elle est liquidée, servie et assujettie à la CSG, à la CRDS et soumise à l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que l'IJ de maternité.

Décision : au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la subrogation (c'est-à-dire le maintien de salaire) pendant le congé de paternité sera appliquée à l'ensemble des salariés de la Sauvegarde du Nord.

Le maintien de salaire s'entend en net, déduction faite de la CSG et de la CRDS.

#### 2-5 sur le congé pour enfant malade

L'article 24 de la convention Collective encadre cette absence : « dans le cas de maladie grave d'un enfant, dûment constatée, des congés exceptionnels pourront être accordés à la mère ou au père salarié ».

Décision : l'usage en vigueur à l'ADSSEAD sera dénoncé, préalablement à la fusion et la règle de la Sauvegarde s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 : attribution de deux jours consécutifs d'absence rémunérée, sur production d'un certificat médical attestant la gravité de la maladie et la nécessité pour le parent de rester au chevet de l'enfant.

Si l'état de l'enfant exige plus de temps, les jours suivants seront pris sur des congés.

#### 2-6 sur les jours de RTT lorsqu'ils coïncident avec des jours fériés légaux

A l'ADSSEAD, il y a récupération de la journée ou de la demi-journée de RTT coïncidant avec un jour férié, samedi compris, au plus tard dans le mois qui suit (avenant n°2 du 23 octobre 2006 à l'accord d'entreprise du 25 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail).

A la Sauvegarde du Nord, il n'y a pas de récupération du jour ou de la demi-journée de RTT lorsque cette journée coïncide avec un jour férié (aléa du calendrier), à l'exception des salariés en internat qui bénéficient obligatoirement des 11 jours fériés légaux.

A.R. OP  
JP. ASP

E G

Décision : au 1<sup>er</sup> janvier 2015, sanctuarisation des 11 jours fériés légaux, pour tous les salariés, y compris le samedi ou le dimanche.

Dénonciation de l'accord de l'ADSSEAD sur l'ARTT, ainsi que ses avenants n°1 et 2.

Engagement de la révision de l'accord sur l'ARTT de la Sauvegarde du Nord pour y intégrer les modalités d'organisation du temps de travail en AEMO.

#### 2-7 sur la valeur faciale des Titres-restaurants

A l'ADSSEAD, les titres-restaurants ont une valeur faciale de 8,40€, prise en charge par l'employeur à hauteur de 60%.

A la Sauvegarde du Nord, en application d'un accord d'entreprise de 2002, les salariés ne disposant pas d'une restauration collective sur leur lieu de travail, bénéficient de titres-restaurant qui, en 2014, ont une valeur faciale de 5,10€, prise en charge par l'employeur à hauteur de 50%.

Décision : au 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

- La participation de l'employeur Sauvegarde du Nord est portée à 60% de la valeur faciale du titre-restaurant.
- Le titre-restaurant de la Sauvegarde du Nord est revalorisé à 6,30€
- La valeur faciale du titre-restaurant pour les salariés ex-ADSSEAD est maintenue à 8,40€
- Les revalorisations futures seront examinées dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.
- Adaptation de l'accord d'entreprise de la sauvegarde du Nord

#### 2-8 sur le Droit d'expression

Le droit d'expression des salariés est organisé à l'ADSSEAD par une note de la direction du 16 mai 1984.

A la Sauvegarde du Nord, une négociation en vue de conclure un accord sur le droit d'expression a été engagée dans le cadre de la NAO.

Décision : dénonciation de l'usage appliqué à l'ADSSEAD et application de l'accord d'entreprise de la Sauvegarde du Nord, s'il est conclu. A défaut, il y aura mise en œuvre de mesures unilatérales.

### **ARTICLE 3 – SORT DES ACCORDS D'ENTREPRISE DE L'ADSSEAD**

Hors les accords d'entreprise relatifs au calcul des congés annuels et à l'Aménagement-Réduction du Temps de Travail (ARTT), il y a à l'ADSSEAD aujourd'hui sept autres accords, sur :

- L'heure d'information syndicale (1985)
- Les frais de déplacement des représentants du personnel (1994)
- L'organisation des séjours de vacances (2001)
- La dérogation à la durée maximum de travail (2001)
- La répartition du temps de travail des psychologues (2006)
- La journée de solidarité (2005)
- L'égalité professionnelle (2011)

A.R  
OP  
JP. NA

4 Ci



En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, les conventions et accords collectifs de travail ne sont pas transmis au nouvel employeur et ce, en vertu du principe de l'effet relatif des contrats.

Le nouvel employeur n'est donc pas tenu par les accords collectifs qui liaient le précédent employeur.

Cette règle a été atténuée par le législateur qui préconise l'ouverture de négociations, soit pour adapter les anciens textes aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour élaborer de nouveaux accords.

La négociation en vue de conclure un accord de substitution doit s'engager dans les 3 mois de la mise en cause des accords, qui peut intervenir avant que se réalise la fusion-absorption.

Il peut prévoir une différence de traitement entre les salariés transférés et les salariés déjà présents dans l'entreprise d'accueil au jour du transfert, dès lors qu'elle a pour objet de compenser un préjudice subi.

**A l'issue des discussions, les parties conviennent de ce qui suit :**

### 3-1 sur l'heure d'information syndicale

Cet accord prévoit la possibilité pour toutes les sections syndicales de rencontrer le personnel du service, une heure par mois, ou trois heures par trimestre exceptionnellement.

Décision :

Dénonciation de l'accord de l'ADSSEAD et engagement d'une négociation en vue de lui substituer l'accord sur le droit syndical de la Sauvegarde du Nord

### 3-2 sur les frais de déplacement des représentants du personnel

L'accord prévoit la prise en charge des frais de déplacement des représentants du personnel, selon le barème kilométrique de la convention collective.

Décision :

Dénonciation de l'accord de l'ADSSEAD et engagement d'une négociation en vue de conclure un accord d'entreprise Sauvegarde du Nord sur ce sujet.

### 3-3 sur l'organisation des séjours de vacances

Chacune des associations dispose d'un accord d'entreprise.

Décision :

Dénonciation de l'accord de l'ADSSEAD et engagement de la révision de l'Accord de la Sauvegarde du Nord pour y intégrer les spécificités de l'AEMO

of  
AR

JP. NP

2 5

### 3-4 sur la dérogation à la durée maximum de travail

Les dérogations à la durée maximum de travail de 10 heures sont liées à l'activité de l'ADSSEAD.

#### Décision :

Dénonciation de l'accord de l'ADSSEAD et intégration des besoins dans la révision de l'accord sur l'ARTT de la Sauvegarde du Nord ou dans celui relatif à l'organisation des séjours de vacances.

### 3-5 sur le temps de travail des psychologues

L'importance des différences entre l'ADSSEAD et la Sauvegarde du Nord au niveau de la répartition du temps de travail des psychologues, nécessite une double dénonciation :

- de l'accord ADSSEAD
- des mesures unilatérales de la Sauvegarde du Nord.

pour engager, en 2015, une négociation en vue de conclure un accord sur le temps de travail de ces professionnels à la sauvegarde du Nord.

### 3-6 sur la journée de solidarité

#### Décision :

Dénonciation de l'accord de l'ADSSEAD et application des règles de la Sauvegarde du Nord : affectation d'un jour de congé, sauf annuel.

### 3-7 sur l'égalité professionnelle

L'accord de l'ADSSEAD arrive à échéance le 16 décembre 2014.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'accord de la Sauvegarde du Nord sur l'égalité professionnelle s'appliquera sur l'ensemble du périmètre, jusqu'à son échéance en juin 2015.

## **ARTICLE 4 – LES AUTRES GARANTIES COLLECTIVES**

### 4-1 Les caisses de retraite et de prévoyance

La fusion entre la Sauvegarde et l'ADSSEAD sera sans incidence pour les salariés, les deux associations appliquant les mêmes taux de cotisation auprès de la même caisse de retraite : Malakoff Médéric.

En ce qui concerne le régime de prévoyance, les taux de cotisation sont identiques :

- auprès de Chorum pour la Sauvegarde du Nord
- auprès de Vauban Humanis pour l'ADSSEAD

Le délai légal pour résilier le contrat de prévoyance est de 2 mois, soit au plus tard le 31/10/2014.

S'agissant de l'un des quatre organismes retenus dans le cadre de l'avenant 322 à la CC du 15/03/66, il n'y aura aucune incidence, ni pour l'employeur, ni pour les salariés.

Les cotisations et régimes de couverture sont identiques.

AR <sup>OP</sup>  
JP. NP

LCi

Dans le cadre d'un accord spécifique conclu entre les 4 organismes retenus par la Convention Collective, les dossiers ouverts avant le 31/12/2014 continueront d'être gérés par VAUBAN HUMANIS et les suivants seront pris en charge par CHORUM.

#### 4-2 les mutuelles complémentaires

Les deux associations ont négocié avec des organismes mutualistes des contrats de groupe facultatifs (adhésions individuelles) sans participation des entreprises.

Il s'agit pour l'ADSSEAD :

- de Vauban Humanis
- de M comme Mutuelle
- de la Smiso

Et pour la Sauvegarde du Nord :

- de Verspieren
- de la SMH
- d'Apréva
- de Vauban Humanis

En cas de résiliation d'un ou plusieurs de ces contrats, les dispositions seront prises pour éviter toute difficulté aux salariés dans la couverture de leurs soins.

#### **ARTICLE 5 – LES GARANTIES SOCIALES DES SALARIES CONCERNES PAR LA REORGANISATION DES SERVICES DE PROTECTION DE L'ENFANCE**

La fusion entre la Sauvegarde du Nord et l'ADSSEAD va conduire à la nécessaire réorganisation des services de protection de l'enfance en vue de construire un pôle unique améliorant l'articulation et la synergie entre les dispositifs et établissements des deux associations et, ainsi, proposer un renouvellement profond de l'offre en protection de l'enfance.

La volonté et l'objectif de la Sauvegarde du Nord et de l'ADSSEAD sont d'assurer aux salariés la garantie et la continuité de leur contrat de travail.

Cependant, si le nouveau projet devait aboutir à une refonte de l'organigramme et affecter la nature des emplois, des mesures seront mises en œuvre pour en atténuer les effets :

Une négociation sera ouverte avec les organisations syndicales en vue de conclure un accord fixant :

- les garanties d'emplois pour tous les salariés concernés
- les mesures d'accompagnement individualisé et collectif favorisant la mobilité choisie, interne ou externe
- les modalités d'association des représentants du personnel.

Cet accord, appelé « dispositif associatif de garantie d'emploi » ne se mettra en œuvre qu'à l'issue du processus d'information-consultation des Institutions Représentatives du Personnel.

D'ores et déjà, les engagements suivants sont pris quant à l'organisation de la procédure d'information-consultation qui s'engagera à compter de septembre/octobre 2014 sur le projet de réorganisation des services de protection de l'enfance (accord du 3/04/2014) :

A.R  
OP  
JP. NP

E Q

Le comité central de l'UES, les comités d'établissements et les CHSCT concernés seront saisis du projet de réorganisation des services de protection de l'enfance et ses impacts sur l'évolution des emplois et des conditions de travail, au fur et à mesure de son avancement selon le déroulement suivant :

- information du CCUES
- information des CHSCT de l'ADSSEAD, du PPE et du Pôle Addictologie-Siège-LAM/BAM-PPS
- information des comités d'établissements de l'ADSSEAD, du PPE et du Pôle Addictologie-Siège-LAM/BAM-PPS
- les CHSCT et CE des autres pôles de l'Association seront tenus informés de l'avancée du projet et seront soumis à une procédure d'information-consultation dès lors que la réorganisation a des conséquences sur leur périmètre d'intervention.

Conformément à l'article L.4616-1 du Code du travail, les employeurs mettront en place une instance de coordination des CHSCT qui aura pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé et qui pourra également rendre un avis.

Lorsque le projet sera finalisé :

- consultation pour avis des CHSCT de l'ADSSEAD, du PPE et du Pôle Addictologie-Siège-LAM/BAM-PPS
- consultation pour avis des comités d'établissements de l'ADSSEAD, du PPE et du Pôle Addictologie-Siège-LAM/BAM-PPS
- consultation du CCUES, avec avis sur le projet final de réorganisation des services de protection de l'enfance

En qui concerne la communication aux salariés concernés, les équipes seront informées au fur et à mesure de l'avancement du projet.

#### ARTICLE 6 – COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent de créer une commission de suivi du présent accord.

Cette commission a pour objet :

- de suivre l'effectivité de la mise en œuvre des mesures fixées dans l'accord
- d'apporter une solution adaptée en cas de difficulté rencontrée dans l'application de l'accord.

La commission de suivi est composée comme suit :

- deux représentants par organisation syndicale signataire, dont le délégué syndical ou le délégué syndical central
- le secrétaire du Comité Central de l'Unité Economique et Sociale
- le directeur général de la Sauvegarde du Nord
- le directeur général de l'ADSSEAD, puis Directeur Général Adjoint chargé du PPE
- la directrice des ressources humaines de la Sauvegarde du Nord
- la directrice des ressources humaines de l'ADSSEAD

Le temps passé en réunion de la commission de suivi, convoquée par les employeurs, est payé comme temps de travail et n'est pas décompté des crédits d'heures liés aux mandats.

Chaque membre de la commission de suivi dispose d'un crédit de 2 heures de préparation lorsque la commission se réunit.

Elle se réunira, au minimum, une fois par trimestre, pendant la durée de l'accord.

Sur demande d'un des membres de la commission, la réunion se tiendra sous deux semaines.

AR OP  
JP. MP

Gi

La fixation de l'ordre du jour et les convocations incombent aux employeurs, les représentants des organisations syndicales et le secrétaire du CCUES ayant la possibilité de faire inscrire des points complémentaires.

Les employeurs s'engagent à fournir toutes les informations permettant à la commission de se déterminer de façon avertie ;

Les membres de la commission de suivi acceptent le principe de se conformer aux calendriers fixés et plus généralement de respecter l'esprit qui préside à la conclusion du présent accord.

#### ARTICLE 7 – DUREE – DATE D'EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord est à durée déterminée.

Il a vocation à s'appliquer de la date de sa signature jusqu'à l'issue de la dernière procédure d'information-consultation liée au projet de fusion de la Sauvegarde du Nord et de l'ADSSEAD et au projet de réorganisation des services de protection de l'enfance.

#### ARTICLE 8– DEPOT - PUBLICITE

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direccte du Nord-Lille, dont une version sur support papier et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Un exemplaire est destiné à chaque organisation syndicale signataire et au secrétariat du comité central de l'UES.

Fait à Lille, le 26 juin 2014

Pour les Employeurs<sup>3</sup>

*Bon pour accord*  
Sauvegarde du Nord

Christophe Itier

Pour les Organisations syndicales<sup>4</sup>

SUD Santé-Sociaux

Olivier Pira

*Bon pour accord*

P/O Jean-Claude de Bastiani

*Bon pour accord*

*Manant*

ADSSEAD

Cyriaque Cacheux

*Bon pour accord*

CGT-ADNSEA

Nancy Przybylek

*Bon pour accord*

*huh*

Pour le Comité Central de l'UES

Le Secrétaire

Abbas Rostam

*Bon pour accord*  
*Abbas Rostam*

<sup>3</sup> Signature et mention manuscrite « bon pour accord »

<sup>4</sup> idem