**PROTOCOLE D’ACCORD DE METHODE**

**RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2017**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**ENTRE :**

* **L’Association UNION CEPIERE ROBERT MONNIER**

Dont le siège social est situé 28 Rue de l’Aiguette 31100 TOULOUSE

Représentée par …, agissant en qualité de Président

 **D’UNE PART**

**ET**

* **L’organisation syndicale CFDT**, agissant par le biais de sa déléguée syndicale, … ;
* **L’organisation syndicale CFTC**, agissant par le biais de sa déléguée syndicale, … ;
* **L’organisation syndicale CGT**., agissant par le biais de son délégué syndical, … ;
* **L’organisation syndicale FO**, agissant par le biais de son délégué syndical, … ;
* **L’organisation syndicale SUD**, agissant par le biais de sa déléguée syndicale, ….

**D’AUTRE PART**

**IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :**

**Préambule**

Conformément aux dispositions de l’article L.2242-1 du code du travail, plusieurs sections syndicales d’organisations représentatives étant constituées au sein de l’Union Cépière Robert Monnier (UCRM), l’Association engage chaque année des négociations sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, ainsi que sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail.

Il est entendu entre les parties que la signature du présent protocole a pour seul objet de définir un processus de négociation dans le cadre défini ci-dessus et qu’il ne présuppose en aucun cas une quelconque décision d’adhérer ou de ne pas adhérer au texte final qui sera mis à la signature.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des dispositions de l’article L.2232-20 du code du travail aux termes duquel « l’objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l’entreprise ou de l’établissement sont fixés par accord entre l’employeur et les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, sans préjudice des dispositions prévues aux articles L.2242-1 et suivants relatives à la négociation annuelle obligatoire en entreprise. »

Les parties conviennent que les négociations se dérouleront avec loyauté.

Par ailleurs, les membres de la délégation patronale porteront à la connaissance des administrateurs les comptes rendus des réunions de négociations.

**ARTICLE 1 – PERIMETRE DE NEGOCIATION**

Le présent accord collectif de méthode est applicable au sein de l’Association UCRM.

**ARTICLE 2 – OBJET DES NEGOCIATIONS**

Les parties rappellent que la négociation menée a pour but la conclusion d’un ou plusieurs accord(s) collectif(s) d’entreprise, le cas échéant, sur les thèmes de négociation définis à l’article L.2242-1 du code du travail.

Conformément aux articles L.2242-5 et L.2242-8 du Code du travail, les négociations annuelles obligatoires porteront sur :

1° La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée :

* Les salaires effectifs ;
* La durée effective et l’organisation du temps de travail ;
* L’intéressement, la participation et l’épargne salariale ;
* Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

2° L’égalité professionnelles entre les femmes et les hommes, en lien avec le contexte national :

* Les objectifs et les mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière :
	+ de suppression des écarts de rémunération,
	+ d’accès à l’emploi,
	+ de formation professionnelle,
	+ de déroulement de carrière et de promotion de carrière,
	+ de conditions de travail et d’emploi,
* de mixité des emplois.

3° La qualité de vie au travail :

* L’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
* Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle ;
* Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
* L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés ;
* Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l’Association de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques.

Las parties conviennent également de porter aux négociations la question des séniors, ainsi que la mise en place d’un compte épargne temps.

Les parties précisent que l’accord collectif de substitution et l’accord relatif à la durée et à l’aménagement du temps de travail, signés le 22 mars 2017 à l’UCRM, ne sont pas pleinement applicables à ce jour, notamment sur les rémunérations (grilles de rémunération, déroulement de carrière, éléments variables, etc.), une procédure de demande d’agrément étant actuellement en cours.

**ARTICLE 3 : PARTIES A LA NEGOCIATION**

**3.1. Composition de la délégation patronale**

La délégation patronale à la négociation visée sera composée de :

* … : Directrice Générale de l’UCRM, par délégation du Président,
* … : Gestionnaire RH, collaboratrice de l’employeur,
* … : Responsable du service Ressources Humaines, invitée par la Direction Générale avec accord des représentants des salariés.

**3.2. Composition des délégations syndicales**

Les délégations syndicales seront composées conformément aux dispositions de l’article L.2232-17 du code du travail, à savoir :

* Délégation syndicale CFDT :
	+ … – déléguée syndicale ;
* Délégation syndicale CFTC :
	+ … – déléguée syndicale,
	+ … – salariée de l’Association, et déléguée du personnel et membre du comité d’entreprise titulaire ;
* Délégation syndicale CGT :
	+ … – délégué syndical,
	+ … – salariée de l’Association et déléguée du personnel titulaire ;
* Délégation syndicale FO :
	+ … – délégué syndical,
	+ … – salariée de l’Association, et déléguée du personnel suppléante ;
* Délégation syndicale SUD :
	+ … – déléguée syndicale,
	+ … – salariée de l’Association.

**3.3. Rémunération**

Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail effectif, que celle-ci ait lieu pendant les heures de travail ou en dehors.

**ARTICLE 4 – CALENDRIER ET LIEU DES NEGOCIATIONS**

Afin d’optimiser la conduite de la négociation, les parties conviennent expressément de fixer le nombre, la durée et la périodicité des réunions de négociation à venir.

Ces dernières se dérouleront selon le calendrier ci-dessous :

* 26 octobre 2017, de 10h00 à 12h00 : négociation du protocole d’accord de méthode ;
* 6 novembre 2017, de 11h00 à 12h00 : signature du protocole d’accord de méthode ;
* 23 novembre 2017, de 10h00 à 12h00
* 14 décembre 2017, de 14h00 à 16h00
* 18 janvier 2018, de 14h00 à 16h00
* 15 février 2018, de 14h00 à 16h00

Le cas échéant, une date supplémentaire sera fixée ultérieurement.

Il est expressément convenu entre les parties que les réunions se dérouleront au siège social de l’UCRM, 28 rue de l’Aiguette – 31100 Toulouse, dans la salle MOTT, sous réserve de disponibilité de la salle.

**ARTICLE 5 : INFORMATIONS RELATIVES AUX NEGOCIATIONS**

La base de données économiques et sociales dont le contenu est fixé aux articles L.2323-8 et R.2323-1-4 du code du travail constitue la base de travail de ces négociations.

Ces éléments pourront être complétés par l’employeur, à la demande des délégations syndicales, sous réserve toutefois que ces compléments soient en lien avec les négociations en cours.

**ARTICLE 6 : DEROULEMENT ET CLOTURE DES NEGOCIATIONS**

Il est expressément convenu entre les parties qu’à l’issue de chaque réunion de négociation un compte-rendu sera rédigé par le service des ressources humaines et communiqué, dans les 7 jours qui suivent la réunion, aux organisations syndicales représentatives.

Chaque compte-rendu fera l’objet d’une validation au cours de la réunion suivante.

A l’issue de la dernière réunion de négociation, si un accord est conclu, il devra naturellement respecter les conditions de validité légales.

En revanche, si les négociations loyalement menées n’aboutissaient pas, les parties conviennent expressément d’établir un procès-verbal de désaccord dans lequel seront consignées, en leur dernier état, leurs propositions respectives.

**ARTICLE 7 : DUREE DU PROTOCOLE D’ACCORD DE METHODE**

Le présent protocole d’accord de méthode est conclu jusqu’au 31 mai 2018.

A cette date, le présent accord cessera automatiquement de produire ses effets, sauf prorogation expresse des parties.

**ARTICLE 8 : REVISION DU PROTOCOLE D’ACCORD DE METHODE**

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision pendant sa période d’application, d’un commun accord entre les parties signataires conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

**ARTICLE 9 : PUBLICITE ET DEPOT DU PROTOCOLE D’ACCORD DE METHODE**

Le présent accord collectif sera notifié par l’Association à l’ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord collectif sera déposé par la direction, d’une part, à la DIRECCTE en deux exemplaires (un sur support papier et un sur support électronique), d’autre part, au greffe du Conseil de Prud’hommes.

Il sera procédé à la publicité du présent accord conformément à l’article R.2262-1 du code du travail.

Fait à Toulouse,

Le 6 novembre 2017, en 8 exemplaires,

**Pour l’UNION CEPIERE ROBERT MONNIER** **Pour le syndicat CFDT,**

…, Président

**Pour le syndicat CFTC,**

**Pour le syndicat CGT,**

**Pour le syndicat FO,**

**Pour le syndicat SUD,**