**Accord de méthode portant sur la négociation collective**

**au sein de l’Unapei 30**

**ENTRE**

**L’Association de parents et amis de personnes en situation de handicap mental (Unapei 30)** dont le siège social est situé 2, Impasse Robert Schuman, 30000 NIMES, représentée par **M. XXXXXXXX**, en sa qualité de Directeur Général.

Ci-après désignée « l’Association »

**d’une part,**

**Et**

**M, Mme XXXXXXXX,** pour Sud-Santé Sociaux,

**M, Mme XXXXXXXX,** pour la C.G.T,

**M, Mme XXXXXXXX,** pour CFE-CGC Santé-Social,

**M, Mme XXXXXXXX,** pour Force Ouvrière,

**D’autre part,**

**Sommaire**

PREAMBULE Page 3

ARTICLE 1 : OBJET Page 3

ARTICLE 2 : COMPOSITION DE L’INSTANCE DE NEGOCIATION Page 3

ARTICLE 3 : ELEMENTS DE METHODE Page 3

ARTICLE 4: THEMES ET CALENDRIER Page 4

ARTICLE 5 : DUREE DE L’ACCORD RELATIF A L’EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES Page 4

ARTICLE 6 : MOYENS ACCORDES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES Page 4

ARTICLE 7 : DUREE DU PRESENT ACCORD DE METHODE Page 5

ARTICLE 8 : REVISION – DENONCIATION Page 6

ARTICLE 9 : DEPOT-PUBLICITE Page 6

**PREAMBULE**

Suite à différentes discussions, les parties ont réalisé un état des lieux de la négociation collective et ont convenu de l’intérêt et de la nécessité de prévoir un accord de méthode sur la négociation collective au sein de l’Unapei 30.

Les dispositions de cet accord constituent un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l’objet d’une dénonciation partielle.

**Article 1 : Objet**

L’objet de cet accord est de définir les modalités de négociation au sein de l’Unapei 30.

**Article 2 : Composition de l’instance de négociation**

L’instance de négociation est composée :

* d’une délégation de l’employeur : le Directeur Général, la Directrice des ressources humaines et la responsable juridique et sociale
* d’une délégation syndicale composée des organisations syndicales représentatives

Chaque délégation syndicale pourra être composée au maximum de 2 représentants : un délégué syndical désigné conformément aux dispositions légales et un salarié de l’association choisi par le délégué syndical.

**Article 3 : Eléments de méthode**

2.1 Organisation des réunions

Chaque négociation est structurée de la manière suivante :

* Communication par l’employeur aux organisations syndicales des éléments nécessaires

à l’engagement des négociations (chiffres et données sociales)

* Présentation et discussions sur les informations transmises
* Présentation par les organisations syndicales de leurs propositions et revendications
* Réunions de négociation
* Envoi d’un projet d’accord par l’employeur
* Réunion de négociation et de finalisation
* Signature de l’accord ou du procès-verbal de désaccord

Une réunion de négociation ne pourra pas dépasser une demi-journée sauf cas exceptionnels.

L’accord définitif ou le procès-verbal de désaccord sera rédigé à la fin des négociations et envoyé à l’ensemble des organisations syndicales.

2.2 Communication des documents

L’employeur remet en réunion les éléments nécessaires à l’engagement des négociations afin de les présenter.

Les projets d’accord collectifs sont étudiés en réunion, puis les modifications apportées sont transmises par mail à l’ensemble des organisations syndicales, en amont de la prochaine réunion.

**Article 4 : Thèmes et calendrier**

En début de chaque négociation annuelle obligatoire, seront définis les thèmes des négociations et le calendrier.

Après concertation avec les organisations syndicales présentes, la délégation de l’employeur indiquera en fin de réunion l’ordre du jour de la réunion suivante.

Des réunions supplémentaires pourront être prévues.

Il est précisé que tous les responsables hiérarchiques seront informés des dates de négociation prévues par le calendrier prévisionnel des négociations.

**Article 5 : Durée de l’accord relatif à l’égalité professionnelle femmes/hommes**

Les partenaires sociaux conviennent que l’accord collectif portant sur l’égalité professionnelle femmes/hommes est d’une durée de quatre années (avec des bilans intermédiaires annuels). Cette durée est nécessaire pour permettre d’analyser, de manière pertinente, les impacts des mesures mises en œuvre via les tableaux de bord élaborés dans le cadre de cet accord.

Dans un souci de mise en conformité au regard de l’article L.2242-13 du Code du travail, les parties conviennent de modifier l’article 2 de l’accord collectif relatif à l’égalité professionnelle femmes et hommes signé le 19 janvier 2017 de la manière suivante :

*« ARTICLE 2 : DUREE*

*Le présent accord est conclu pour une durée déterminée* ***d’une année, à savoir pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017.***

*À cette dernière date, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord. »*

**Article 6 : Moyens accordés aux organisations syndicales**

6.1 : les crédits d’heures de délégation

Les organisations syndicales participant aux négociations collectives se verront appliquer les règles légales, en ce qui concerne les moyens accordés aux organisations syndicales (crédits d’heures de délégation pour les délégués syndicaux, temps de travail effectif pendant les réunions pour chacun des membres de la délégation).

Toutefois, dans le cadre de la préparation de la négociation annuelle obligatoire, les délégués syndicaux sont autorisés à partager leurs crédits d’heures de délégation avec les membres de leur délégation à hauteur de 8 heures par année civile. En ce cas, ils informeront préalablement leur direction d’établissement (avec copie à la direction générale) des heures ainsi cédées. Les membres de la délégation bénéficiaires de ces heures informeront quant à eux leur direction d’établissement respective (en mettant en copie la Direction Générale), avant la prise des dites heures, en respectant un délai de prévenance de 15 jours minimum.

6.2 : Réunions d’informations syndicales

Aux termes de l’article L.2142-10 du code du travail, l’article 02-02-5 de la CCN 51 et l’article 8 de la CCN 66, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir :

* **Une fois par mois**
* **Dans l’enceinte de l’association mais en dehors des locaux de travail :**
* Soit au sein du local syndical
* Soit dans tout autre local mis à leur disposition par l’employeur (ce qui nécessite l’accord de ce dernier)
* **En dehors du temps de travail des participants,** à l’exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation (article L2142-11 du code du travail)

En cas d’activité continue, le temps de travail de tous les adhérents de la section syndicale peut ne pas être identique. Si l’employeur n’est pas tenu d’admettre des réunions communes aux salariés des différents équipes, la réunion de certains adhérents de la section syndicale peut avoir lieu pendant que d’autres sont au travail. Il est cependant absolument interdit que des adhérents se réunissent pendant leur temps de travail.

* **Suivant les modalités fixées par accord avec l’employeur (directeur général) ou un de ses représentants (directeur d’établissement)**

Cet accord prévoira notamment :

* Le lieu de la réunion, s’il ne s’agit pas du local syndical ;
* La date et l’heure;
* Les modalités particulières en cas d’activité continue.

Ainsi, le délégué syndical qui envisage l’organisation d’une telle réunion en fera la demande par écrit auprès de la Direction de l’établissement concerné, avec information à la Direction Générale, et ce, au moins 15 jours avant la date de réunion envisagée.

Si une de ces conditions n’est pas remplie, la réunion peut être interdite par l’employeur et la participation des salariés les expose à des sanctions disciplinaires.

Article 6-3 : Communications syndicales

Les organisations syndicales peuvent procéder aux affichages dans les établissements, en remettant une copie de leurs documents aux directions d’établissement ainsi qu’à la Direction générale.

Article 6-4 : Mise à disposition des accords collectifs

Les deux derniers accords collectifs signés sont affichés dans l’ensemble des établissements. Les précédents accords sont mis à disposition des salariés dans chaque établissement.

**Article 7 : Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et **entrera en vigueur le 01er novembre 2017.**

**Article 8 : Révision – Dénonciation**

Article 8-1 : Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de l’accord collectif selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être proposée par écrit à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement, sans qu’il soit à ce stade besoin d’un projet de texte de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, RAR ou remise en main propre contre décharge, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d’un nouveau texte .

Les dispositions de l’accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l’avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l’accord, qu’elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 8-2: Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de l’unité territoriale du GARD de la DIRECCTE et au greffe du Conseil des prud’hommes de NIMES.

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l’une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l’accord restera applicable sans aucun changement.

A l’issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l’accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l’objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessous.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l’accord dénoncé, avec pour prise d’effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

**Article 9 : Dépôt-publicité**

Le présent accord a été soumis à la consultation préalable du comité d’entreprise. Il a été notifié aux organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions légales afin de faire courir le délai d’opposition.

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DIRECCTE du Gard, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud’hommes de Nîmes.

Un exemplaire original sera remis à chacun des signataires et une copie sera transmise aux secrétaires du comité d'entreprise et des CHSCT ainsi qu’aux délégués du personnel.

Une copie du présent accord est mise à la disposition des salariés dans chaque établissement.

Fait à Nîmes en 7 exemplaires originaux, le 17/10/2017.

|  |  |
| --- | --- |
| Pour l’Unapei 30, M, Mme XXXXXXXX Directeur Général |  |
| Pour l’organisation syndicale S.U.D., Santé Sociaux M, Mme XXXXXXXX |  |
| Pour l’organisation syndicale C.G.T., M, Mme XXXXXXXX |  |
| Pour l’organisation syndicale CFE-CGC, Santé-Social, M, Mme XXXXXXXX |  |
| Pour l’organisation syndicale F.O., M, Mme XXXXXXXX |  |