

Accord de substitution à l'accord d'entreprise sur les modalités de la négociation annuelle

Préambule

Le présent accord définit les règles de fonctionnement applicables à toutes négociations collectives dans l'entreprise. Les parties reconnaissent la nécessité de préciser un certain nombre de conditions garantissant le bon déroulement de celles-ci.

Cet accord doit donc permettre de favoriser la négociation d'entreprise afin de concilier au mieux les aspirations sociales des salariés et les contraintes économiques et d'activités spécifiques de l'entreprise.

Il se substitue à l'accord d'entreprise du 18 décembre 2014 relatif aux modalités de la négociation annuelle.

1- Composition de la commission paritaire

Chaque négociation se déroulera dans le cadre d'une commission paritaire composée de représentants de l'employeur et de représentants des salariés comprenant une délégation de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Les représentants des salariés :

- La délégation de chaque syndicat représentatif est composée de quatre salariés dont au moins un délégué syndical d'entreprise. Les salariés composant la délégation de chaque organisation syndicale représentative peuvent être délégués syndicaux.
- En cas d'empêchement de l'ensemble des délégués syndicaux d'entreprise, un remplacement est possible par un autre salarié de l'entreprise dûment mandaté par écrit par l'organisation syndicale.

Les représentants de l'employeur :

- La représentation de l'entreprise est composée librement par l'employeur à condition toutefois de ne pas être supérieure en nombre à l'ensemble des représentants des salariés.

Le nom des salariés de chaque délégation syndicale devra être porté par écrit à la connaissance de la Direction Générale huit jours au moins avant la date fixée pour la réunion de négociation.

2- Calendrier, nombre, durée des réunions et informations à remettre aux délégations

2.1 Négociation annuelle

Le nombre de réunion est fixé à trois. Avec l'accord de l'Employeur, une nouvelle réunion pourra être programmée si nécessaire.

La première réunion se tiendra dans le courant du premier trimestre. Lors de la première réunion, la date des réunions suivantes sera fixée d'un commun accord.

L'ensemble des documents nécessaires au bon déroulement de ces négociations ainsi que les propositions de l'employeur seront remis aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au moins quinze jours avant la première réunion.

Toutes informations supplémentaires utiles demandées par les organisations syndicales et non présentes dans la BDES seront transmises par la Direction Générale dès réception de la demande et au plus tard 8 jours avant la réunion.

Les réunions s'organisent par demi-journées ou journées.

L'absence de tout accord à l'issue de la dernière réunion entraîne automatiquement constat de désaccord et obligation pour les parties d'établir un procès-verbal de désaccord, conformément aux dispositions de l'article L 2242-5 du Code du Travail.

En cas d'accord, un mémorandum est établi reprenant les intentions de chaque partie selon les thèmes abordés et indiquant le ou les accords signés.

2.2 Autres négociations :

A l'issue des négociations annuelles et/ou dans les cas où une situation ne pourrait attendre l'ouverture de la prochaine négociation annuelle obligatoire, d'autres négociations pourront s'ouvrir, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Sauf en ce qui concerne la date de la première réunion et le nombre de réunions, les modalités d'organisation, de convocation, de demande et de mise à disposition d'informations sont celles définies au point 2.1.

Chaque membre de la délégation dispose de 4 heures de préparation pour chaque séance de négociation rémunérées comme temps de travail et payées à échéance normale.

L'absence d'accord signé au terme de la dernière réunion prévue entraîne l'échec de la négociation qui sera formalisée par un procès-verbal de désaccord auquel sont annexées les propositions respectives des parties.

3- Méthode sur les modalités de la négociation obligatoire

Conformément aux articles L.2242-1 et L.2242-2 du code du travail, les négociations obligatoires sont les suivantes :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A cela s'ajoute l'accord sur le droit d'expression directe et collective des salariés.

A l'ouverture des négociations annuelles de l'année du terme de l'accord en cours, les accords concernés sont recensés. Lors de la première réunion un calendrier fixant au moins deux rencontres par thème sera établi conjointement entre les organisations syndicales et l'employeur.

L'envoi des documents nécessaires et non présents sur la BDES, et les informations supplémentaires utiles demandées, seront remis au moins 15 jours avant lesdites dates.

Les documents remis sont notamment les suivants :

- Situation comparée homme femme/homme
- Index égalité professionnelle femmes/hommes
- Référentiel métier et compétence

Lors de la première réunion les accords dont un suivi est prévu seront aussi recensés.

4- Temps de négociation et remboursement des frais

Le temps de trajet et le temps passé à la négociation par les délégués syndicaux et les membres de chaque délégation est rémunéré comme temps de travail et payé à échéance normale.

Les frais exposés de transport, de restauration voire d'hébergement, pour se rendre et participer aux réunions de négociation sont remboursés par l'employeur à partir des barèmes conventionnels ou légaux. Une note de frais sera utilisée pour ce faire avec justificatifs de dépenses nécessaires.

5- Formation, publicité et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord doit revêtir un caractère majoritaire pour pouvoir être valablement formé, sauf hypothèse de référendum selon le cadre et les modalités prévues par les dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord une fois valablement formé sera déposé par la direction générale de la Fondation OVE en deux exemplaires à la DREETS dont relève le siège social de la Fondation et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Pour prendre juridiquement effet, il sera soumis à l'agrément ministériel conformément à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles et entrera en vigueur le 1er jour du mois civil qui suivra son agrément.

Une fois entré en vigueur et agréé, le présent accord sera mis à disposition sur un espace numérique administré par l'Employeur pour information à l'ensemble des salariés.

6- Suivi et révision de l'accord

Un suivi de l'accord pourra être fait dans le cadre des informations qui seraient demandées lors des négociations annuelles.

Une procédure de révision peut s'engager conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

7- Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions des articles L.2261-10 et L.2261-11 du Code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

Vaulx-en-Velin le 29 octobre 2021.

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES**

Pour la CFDT Santé Sociaux

Cécile KNAP 

L'EMPLOYEUR


Pour la Fondation OVE

Pour la CGT

Patrick ABISSE



Jean-Pierre PIRAU



Pour SUD Santé Sociaux