

ACCORD DE METHODE PORTANT SUR LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE POUR LA PERIODE 2018-2021

Entre les soussignés :

IFP Energies nouvelles

Établissement public de l'État à caractère industriel et commercial sous la tutelle du Ministre de la Transition écologique et solidaire.

Siège : 1 & 4 avenue de Bois Préau à Rueil-Malmaison (Hauts de Seine)

SIRET : 775 729 155 000 17

représenté par Monsieur Yves BOSCHER,

agissant en sa qualité de Directeur des Ressources humaines, ayant tout pouvoir à cet effet.



COFIP

Société anonyme simplifiée


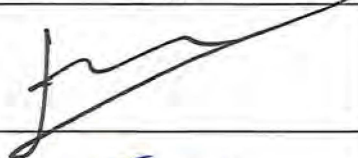





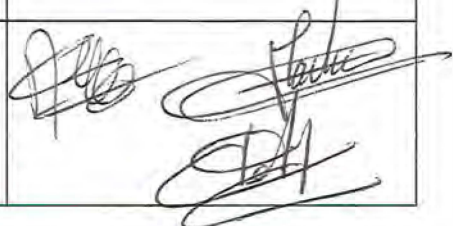
siège : 1 avenue de Bois Préau à Rueil-Malmaison (Hauts de Seine)

SIRET : 305 732 646 000 40

constituant avec IFPEN une UES, les deux entités étant collectivement dénommées ci-après l'Entreprise.

d'une part,

Et les organisations syndicales ci-après représentées par :

			Visa
CFDT	FCE-CFDT		
CFE-CGC			
CGT	CGT-Lyon		
	CGT-Rueil		

d'autre part.

PREAMBULE

IFPEN est attaché à la concertation sociale et souhaite que le cadre de la négociation favorise un dialogue social de qualité.

Conscients de l'importance que revêt la négociation en entreprise, la direction et les organisations syndicales ont entendu mettre en place un accord de méthode à durée déterminée portant sur les négociations d'entreprise pour la période de 2018 à 2021.

Article 1 – Objet

L'objet de cet accord est de définir conformément aux articles L. 2242-11 et L 2242-12 du Code du Travail un cadre de négociations pour une durée de 4 ans, en précisant :

- la méthodologie de négociation,
- les thèmes de négociation,
- la périodicité des thèmes de négociation,
- le calendrier prévisionnel des négociations sur la période correspondante,
- les modalités de suivi des engagements souscrits par les parties.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des négociations entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives reconnues, ainsi qu'à l'ensemble des instances pouvant être amenées à négocier un accord d'entreprise au sein d'IFPEN et COFIP (IFPEN et COFIP constituant une Unité Économique et Sociale (UES) .

Article 3 – Méthodologie de négociation

La méthodologie retenue vise :

- à favoriser davantage d'efficience dans les échanges en séance de négociation entre direction et OS
- à garantir la transmission d'informations nécessaires au bon déroulement des séances de négociation dans un délai préalable minimal

→ tout en gardant à l'esprit que ce cadre méthodologique doit rester flexible, souple pour s'adapter aux sujets mais aussi aux contraintes exceptionnelles de chacun des acteurs de la négociation.

Les parties s'appuieront par ailleurs sur les informations renseignées dans la base de données économiques et sociales (BDES) pour préparer utilement ces négociations.

Au moins 3 semaines avant la S1	Pour les thèmes couverts par des commissions de suivi, tenue de la commission avec invitation des DS et avec fourniture d'un bilan de l'accord précédent
10 jours avant la S1	Envoi d'un support spécifiant : cadre et périmètre de la négociation, premières propositions de la direction gradées/priorisées, explicitation des valeurs sous tendant les positions permettant de clarifier ce qui est négociable
	Séance 1 – 1 h* : questions de compréhension des OS
Au moins 10 jours après la S1	Séance 2 – 1 h* : expression des revendications de chaque OS, questions de compréhension de la direction puis possibilité de « rebond » pour chaque OS (complément, reprise de revendications d'autres OS, etc.)
48 h après la S2	Revendications envoyées par chaque OS à la direction par mail - Compilation par la direction et renvoi. Possibilités d'ajustements dans les 2-3 jours suivants.
Au moins 10 jours avant la S3	Envoi d'un support explicitant le positionnement de la direction par rapport aux revendications (document de travail ou trame d'accord selon les sujets)

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- IG a ff
- 2/6
- SP
- PR
- LR
- rf

Environ 3 semaines après la S2	Séance 3* - 2 h : séance de négociation * ajustement du nombre de séance en fonction du sujet (ex. droit syndical -CSE)
Dans les 5/7 jours après la S3	Envoi d'une trame d'accord par la direction
Dans les 5/7 jours suivant l'envoi du projet d'accord	Envoi des demandes d'évolution des formulations par les OS* <ul style="list-style-type: none"> • Processus non engageant au regard d'une potentielle signature • A l'exception de situations de désaccord majeur sur le projet
Au moins 15 jours après la S3	Séance 4 - 1 h* : finalisation du projet d'accord
Dans les 5 jours après la S4	Envoi du projet d'accord
Dans les 5/7 jours suivant l'envoi du projet d'accord	Mise à la signature : accord ou PV de désaccord/DU

* Durées indicatives

Article 4 – Thèmes de négociation

Conformément aux articles L 2242-1 et L 2242-2 du Code du Travail, les négociations obligatoires devant être engagées à IFPEN concernent les trois blocs suivants :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur,
- l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail,
- la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Dans ce cadre, il a été convenu avec les organisations syndicales de retenir et regrouper les thèmes de négociation de la façon suivante :

Bloc 1 « Rémunération-Temps de travail et partage de la valeur »

- Les salaires effectifs et leur évolution (incluant notamment les garanties de non-discrimination salariales au regard de l'égalité H/F et du temps partiel)
- Les modalités de temps de travail (incluant notamment forfait, CET)
- L'intéressement et l'épargne salariale

Bloc 2 « Egalité professionnelle et qualité de vie au travail »

- Egalité professionnelle F/ H (incluant notamment les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes)
- Equilibre vie professionnelle-vie personnelle (incluant notamment le droit à la déconnexion et les modalités de temps partiel)
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs Handicapés
- Les régimes de Prévoyance et de complémentaire santé
- Le Télétravail

Bloc 3 « Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) »

- La GEPP (incluant notamment les parcours professionnels le recours à différents contrats de travail, à la formation ainsi que les dispositifs d'accompagnement des différentes populations dont les seniors)

AUTRE

- La négociation d'un accord encadrant la mise en place obligatoire du Comité Social Economique (article L 2311-1 et 2) ainsi que le protocole préélectoral en vue des élections du CSE
- L'Accord portant sur le droit syndical (incluant notamment les modalités de gestion des carrières des élus, les modalités de mise en œuvre éventuelles de référendum)
- La journée de solidarité

Ja

SD LG IF TUF
3/6
NP PR LR

Des regroupements de thèmes ont été convenus avec les organisations syndicales par soucis de cohérence et de simplification. Néanmoins, les parties prenantes se sont entendues sur le fait qu'entamer une négociation sur l'ensemble de la thématique n'imposera pas de conclure un accord unique.

Article 5 – Périodicité des thèmes

Il a été convenu de porter à 4 ans la fréquence de négociation sur les thèmes suivants :

- Intéressement-épargne salariale
- Egalité professionnelle F/H (*)
- Equilibre vie professionnelle-vie personnelle
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs Handicapés (*)
- Les régimes de Prévoyance et de complémentaire santé
- La GEPP

(*) Dispositions spécifiques concernant les thèmes Egalité professionnelle et Handicap :

L'accord égalité professionnelle F/H et l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées arrivant à leur terme le 31 décembre 2018, il a été convenu, en accord avec les Organisations syndicales signataires et dans l'attente de l'ouverture de négociation sur ces thèmes en 2019 :

- de conclure un nouvel accord Handicap strictement identique au précédent pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, reprenant les mêmes objectifs mais ramenés à l'année.
- de conclure un nouvel accord égalité F/H dans des conditions identiques au précédent pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, à l'exclusion du titre 4 portant sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, thème traité par ailleurs dans le cadre d'une négociation dès 2018.

L'allongement à 4 ans de ces accords d'entreprise permettra de donner du sens et des perspectives aux plans d'actions et/ou indicateurs retenus dans les accords d'entreprise. En contrepartie, conformément à l'article L 2222-5-1, des clauses de suivi et de rendez-vous seront expressément prévues dans chacun de ces accords pour en optimiser le suivi et réaliser un reporting auprès des commissions et/ou instances compétentes.

- o Concernant le thème « les salaires effectifs et leur évolution », une négociation annuelle est maintenue.
- o Pour les autres thèmes, des durées plus courtes, comprises entre un et trois ans pourront être envisagées d'un commun accord entre les parties.

Article 6 – Calendrier prévisionnel

Le calendrier prévisionnel de négociation pour la période 2018-2021, négocié avec les partenaires sociaux et dans le respect des contraintes légales connues à ce jour est le suivant :

2018	2019
Télétravail	CSE et droit syndical (suite)
Equilibre vie professionnelle-vie personnelle (incluant notamment le droit à la déconnexion et les modalités de temps partiel)	Protocole préélectoral en vue des élections du CSE
CSE et droit syndical	L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs Handicapés
Les salaires effectifs et leur évolution (incluant notamment les garanties de non-discrimination salariales au regard de l'égalité H/F et du temps partiel)	Egalité professionnelle F/ H (incluant notamment les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes)
Journée de solidarité	Les salaires effectifs et leur évolution (incluant notamment les garanties de non-discrimination salariales au regard de l'égalité H/F et du temps partiel)
	Journée de solidarité

SD LG 4/6 CUF TUF
NA PR LR

2020	2021
L'intéressement et l'épargne salariale	Les régimes de Prévoyance et de complémentaire santé
Les modalités de temps de travail (incluant notamment forfait, CET)	Accord de méthode portant sur les négociations 2022-2026
GEPP	
Les salaires effectifs et leur évolution (incluant notamment les garanties de non-discrimination salariales au regard de l'égalité H/F et du temps partiel	Les salaires effectifs et leur évolution (incluant notamment les garanties de non-discrimination salariales au regard de l'égalité H/F et du temps partiel
Journée de solidarité	Journée de solidarité
Conseil d'administration	
Comité groupe	

Article 7 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature, pour une durée de 4 ans.

Article 8 – Conditions de validité de l'accord

Conformément à l'article L2232-12, la validité de cet accord est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, alors les syndicats signataires ont un mois à compter de la signature de l'accord pour formuler leur demande de référendum. Cette demande marque le point de départ d'un délai de 8 jours, destiné à laisser aux syndicats non signataires le temps de la réflexion.

Si, à l'issue de ce délai, il n'y pas eu de nouvelles signatures permettant de dépasser le seuil de 50 %, l'employeur organise la consultation. Le référendum a lieu dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de réflexion de 8 jours.

Article 9 – Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail.

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé révision.

La Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives se réuniront alors dans un délai de deux mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant.

Handwritten notes and initials: SD, LG, MF, 5/6, JUF, PR, LR, and a large handwritten 'y'.

Dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, les signataires se réuniront pour envisager toute modification du présent accord rendue et jugée nécessaire.

Conformément à l'article L 2261-8 du Code du Travail, si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord.

Par soucis de simplification et d'efficacité les parties signataires ont convenu qu'il serait néanmoins possible en séance **en cas d'accord de toutes les parties**, d'apporter révision de thèmes sans impérativement rentrer dans le processus de révision décrit ci-dessus.

Article 10 – Dépôt et publicité.

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par IFPEN à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de sa signature.

Conformément aux dispositions des articles L.2231-5-1 et L.2231-6 du Code du travail, le texte du présent accord sera rendu public et versé, par IFPEN, dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert. Il sera publié dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des Prud'hommes.

ca
LG
SD
MF
JVF