ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

AU SEIN DE LA SOCIETE CONFORAMA FRANCE

ENTRE

La société CONFORAMA France, dont le siège social est sis 80, boulevard du Mandinet - Lognes - 77186 MARNE LA VALLEE, représentée par Monsieur Philippe GAUCHER en sa qualité de Directeur du Développement Social, dûment mandaté à cet effet,

D'une part,

ET

La Fédération des services CFDT, représentée par Monsieur Eric SABETAI, agissant en qualité de Délégué Syndical Central,

La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par Madame Patricia ALONSO, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale,

La Fédération des Employés et Cadres FO, représentée par Monsieur David MALEZIEUX, agissant en qualité de Délégué Syndical Central,

La FNECS-CFE-CGC, représentée par Monsieur Mohamed CHADLI, agissant en qualité de Délégué Syndical Central,

D'autre part

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet d'améliorer les dispositions légales et conventionnelles relatives aux moyens d'exercice du droit syndical et de formaliser les mesures unilatérales prises par la direction de Conforama France dans ce domaine.

Partant du constat que des relations sociales de qualité sont un élément indispensable au bon fonctionnement de toute entreprise, les parties, qui aspirent à maintenir un dialogue social loyal et constructif entendent affirmer que l'exercice du droit syndical est un facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux.

Aussi, afin de permettre aux représentants des organisations syndicales d'accomplir au mieux leurs missions, elles conviennent de définir les moyens de l'exercice du droit syndical au sein des établissements de la société Conforama France et cela dans le respect des nécessités liées au bon fonctionnement des établissements.

Par ailleurs, les parties signataires entendent affirmer qu'elles reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à une organisation syndicale.

Dans ce cadre, la société Conforama France s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de formation, d'évolution professionnelle , de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux.

ARTICLE 1 – LES MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser l'exercice des mandats des représentants désignés

1.1 – Le délégué syndical central

Il est rappelé que conformément à l'article L .2143-5 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central.

1.1.1. - Moyens matériels

Afin de permettre à chaque délégué syndical central de disposer :

- d'un ordinateur portable doté d'un accès à distance (VPN), d'un pack office bureautique et d'une housse de protection,
- d'une imprimante/scanner,
- d'un téléphone portable,

une dotation d'un montant maximum de 1200 € sera allouée à chacun d'entre eux sur présentation de justificatifs étant entendu que le matériel (hors téléphone portable) devra être acheté dans un magasin Conforama.

M.C ES

La Direction des Ressources Humaines prendra également en charge :

- les consommables nécessaires à l'utilisation du matériel mis à disposition du délégué syndical central sur présentation de justificatifs,
- l'abonnement téléphonique à usage professionnel pour un montant maximum mensuel de 50 €.

Chaque utilisateur est responsable du matériel mis à sa disposition, il est tenu d'en prendre soin.

Ces matériels devront être restitués à l'entreprise en fin de mandat ou transmis au nouveau délégué syndical central.

La direction fournira également chaque année un code du travail annoté à chaque délégué syndical central ainsi que le book des accords d'entreprise actualisé.

1.1.2. - Visites d'établissements

Les parties réaffirment le principe de la liberté de circulation des délégués syndicaux centraux au sein des différents établissements de la société Conforama France.

Chaque délégué syndical central bénéficiera de la prise en charge de 8 journées de visite d'établissements par année civile. Chaque journée pourra compter plusieurs visites d'établissement.

La prise en charge s'entend :

- de la journée comptabilisée pour 7 heures de travail effectif,
- des frais de transport (dont péages, parking), de repas et d'hébergement si nécessaire selon les dispositions prévues par la politique voyage de l'entreprise.

A la demande expresse du délégué syndical central, le bénéfice de la prise en charge d'une ou plusieurs de ces journées pourra être cédé à un autre élu ou mandaté national de l'organisation syndicale concernée avec information préalable de la direction.

Pour ces 8 journées, le directeur du développement social (ou fonction similaire) puis les directeurs des établissements concernés devront être informés préalablement à ces visites.

1.1.3. - Dispense totale de présence au poste de travail (détachement au sein de Conforama)

Afin de permettre aux délégués syndicaux centraux de disposer du temps nécessaire pour exercer leur mission mais également les missions relatives à tout autre mandat dont ils seraient titulaires au sein ou à l'extérieur de l'entreprise, il leur sera proposé une dispense totale de présence au poste de travail.

Cette faculté sera offerte à chaque délégué syndical central qui verra son choix concrétisé par un avenant à son contrat de travail qui précisera notamment le montant de la rémunération maintenue, la durée correspondante (151,67 H/mois ou forfait de 218 jours), le forfait déplacement négocié le concernant, la durée du détachement pour activité syndicale au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, il est convenu que compte tenu de la liberté d'organisation de son temps que lui confère la dispense totale de présence, l'entreprise ne rémunérera aucune heure supplémentaire, ni aucune autre majoration.

Dans le cadre de cette dispense totale de présence au poste de travail, le délégué syndical central n'aura plus à justifier de l'utilisation de son temps auprès de son supérieur hiérarchique (à l'exception de la prise des divers congés ou de JRTT), il restera pour autant toujours salarié de son établissement et continuera à y exercer ses mandats.

Le délégué syndical central qui aura fait ce choix pourra y renoncer à tout moment moyennant un délai de prévenance de 3 mois.

A l'issue de la période de dispense totale de présence au poste de travail, si celle-ci n'était pas renouvelée, le délégué syndical central bénéficiera d'une garantie de retour dans son emploi précédant.

1.1.4. - Crédit d'heures de délégation

Le délégué syndical central qui fera le choix de continuer à exercer son emploi verra son crédit spécifique d'heures de délégation mensuel porté à 35 heures.

Par ailleurs, afin de permettre au délégué syndical central de disposer de temps supplémentaire en vue de la préparation des élections professionnelles (hors élections partielles), le crédit d'heures de délégation mensuel sera porté à 50 heures pour chacun des 2 mois précédents lesdites élections.

1.1.5. – Courriers

Les délégués Syndicaux Centraux pourront utiliser les services du courrier extérieur à la charge de la société, pour des envois isolés destinés à leurs représentants locaux des établissements de Conforama France de leur organisation syndicale (élus ou mandatés) dans le respect des dispositions internes en matière d'envoi des courriers postaux.

1.2 – Le représentant syndical central

En application de l'article L.2327-6 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au Comité Central d'Entreprise, choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités.

1.2.1. - Crédit d'heures de délégation

Il est confirmé dans le présent accord le crédit d'heures de délégation alloué au représentant syndical central, à savoir 28 heures de délégation mensuelles.

M.C

1.3 – Le délégué syndical d'établissement

1.3.1. – Désignation du délégué syndical

Il est convenu de permettre à chaque organisation syndicale représentative ayant constitué une section syndicale de désigner un délégué syndical dans les établissements de 11 salariés et plus.

Cette désignation s'effectuera dans le respect des dispositions légales et notamment des articles L.2143-1, L.2143-3 et L.2143-7 du code du travail.

1.3.2. - Crédit d'heures de délégation

Les délégués syndicaux désignés dans les établissements de 50 salariés et plus bénéficieront du crédit d'heures de délégation mensuel prévu par l'article L.2143-13 du code du travail.

Les délégués syndicaux désignés dans les établissements de moins de 50 salariés bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation mensuel de 7 heures.

Afin de permettre au délégué syndical d'établissement de disposer de temps supplémentaire en vue de la préparation des élections professionnelles (hors élections partielles), le crédit d'heures de délégation mensuel pour chacun des 2 mois précédents lesdites élections sera porté à 15 heures dans les établissements de moins de 50 salariés et à 30 heures dans les établissements de 50 salariés et plus.

1.4 – Le représentant syndical au comité d'établissement

1.4.1. – Désignation du représentant syndical

Il est confirmé par le présent accord la possibilité pour chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement de désigner à titre dérogatoire un représentant syndical au comité des établissements de moins de 50 salariés.

1.4.2. – Crédit d'heures de délégation

Il est confirmé également l'allocation d'un crédit d'heures de délégation mensuel de 20 heures pour chaque représentant syndical au comité d'établissement quelque soit l'effectif de l'établissement.

1.5 – Le représentant de section syndicale d'établissement

1.5.1. - Désignation du représentant de section syndicale

Il est confirmé par le présent accord la possibilité pour chaque organisation syndicale de désigner à titre dérogatoire un représentant de section syndicale dans les établissements de 11 à 49 salariés où elle n'est pas représentative.

M.C ES

1.5.2. - Crédit d'heures de délégation

Il est confirmé également l'allocation d'un crédit d'heures de délégation mensuel de 4 heures pour chaque représentant de section syndicale quelque soit l'effectif de l'établissement.

Par ailleurs, afin de permettre au représentant de section syndicale de disposer de temps supplémentaire en vue de la préparation des élections professionnelles (hors élections partielles), le crédit d'heures de délégation mensuel sera porté à 15 heures pour chacun des 2 mois précédents lesdites élections.

1.6 - Le local syndical et les panneaux d'affichage

1.6.1. - Local syndical

Il est rappelé que conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Négoce de l'Ameublement, dans les établissements de plus de 100 salariés, un local syndical commun est mis à la disposition des organisations syndicales.

Ce local doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement c'est-à-dire qu'il est équipé d'une table, de chaises, d'armoires fermant à clé, d'une ligne téléphonique directe, d'un matériel informatique (PC avec pack office bureautique) avec accès internet et d'une imprimante/scanner.

1.6.2. – Panneaux d'affichage

Chaque section syndicale présente dans l'établissement disposera d'un panneau d'affichage (format 4xA4 minimum) réservé aux communications syndicales visible par tous les salariés.

Dans les établissements comportant plusieurs entrées pour le personnel, des panneaux supplémentaires seront installés, il en est de même dans les dépôts déportés.

La localisation des panneaux fera l'objet d'un échange avec le(s) organisation(s) syndicale(s) présente(s) au sein de l'établissement. A défaut d'accord, l'installation devra être faite dans le respect des dispositions du présent article.

Par ailleurs, à l'occasion des transferts ou ouvertures de nouveaux magasins, les panneaux d'affichage mis en place seront vitrés et fermés à clé, la clé étant remise au délégué syndical ou au représentant de section syndicale.

La mise en œuvre des dispositions de cet article devra être effective dans un délai de 2 mois à compter de la date d'effet du présent accord.

1.7 - La réunion annuelle à la fédération nationale ou en région

Chaque organisation syndicale pourra désigner un mandaté ou un élu par établissement pour participer à une journée de réunion à la fédération nationale ou en région prise en charge par l'entreprise.

Dans les établissements comptant un délégué syndical central, un représentant syndical central ou un représentant syndical au comité de groupe, un autre mandaté ou élu pourra être désigné en sus des mandatés nationaux susvisés.

La prise en charge s'entend :

- de la journée comptabilisée pour 7 heures de travail effectif,
- des frais de transport, de repas et si nécessaire d'hébergement (arrivée la veille si temps de transport ≥ à 2 heures) selon les dispositions prévues par la politique voyage de l'entreprise.

Le salarié mandaté ou élu désigné par son organisation syndicale devra en informer préalablement par écrit son supérieur hiérarchique moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

1.8 – Les réunions statutaires des organisations syndicales

Il est convenu d'étendre à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, les dispositions de l'article 8 de l'accord d'entreprise du 15 janvier 1989 qui prévoient :

- des autorisations d'absence sous réserve d'un délai de prévenance d'une semaine et sur présentation d'une convocation pour les salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales,
- la rémunération de ces absences dans la limite de 10 jours par année calendaire et par organisation syndicale,
- la prise en charge des frais de transport et de repas pour chacune de ces 10 journées selon les dispositions prévues par la politique voyage de l'entreprise ou au choix du salarié le versement d'une somme forfaitaire d'un montant de 70 € à la date de signature du présent accord par jour et par personne, destinée à couvrir les frais de transport et de repas. Cette somme sera revalorisée le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution du minimum garanti.
-

Il convient de préciser que l'on entend par réunion statutaire, toute réunion organisée par une organisation syndicale au niveau national, régional ou départemental et donnant lieu à une convocation établie par l'organisation syndicale à l'un de ces niveaux.

La prise en charge des journées d'absence devra être validée par le délégué syndical central.

1.9 – La formation économique, sociale et syndicale

Il est rappelé que le congé de formation économique, sociale et syndicale est de droit notamment pour tout salarié titulaire d'un mandat désignatif.

Le maintien de la rémunération pendant ce congé sera réalisé dans le cadre du respect des dispositions de l'article L.3142-8 du code du travail.

Toutefois, à titre dérogatoire, si une organisation syndicale venait à indiquer expressément qu'elle ne souhaitait pas voir appliquer le dispositif de subrogation, il sera fait droit à sa demande.

ARTICLE 2 – LES REUNIONS DE NEGOCIATION COLLECTIVE

Conformément à la pratique instaurée depuis quelques années, les parties conviennent de se réunir 2 fois par an, une fois au mois de décembre et une fois au mois de juin pour définir le calendrier social du semestre suivant.

Pour ces 2 réunions, la délégation de chaque organisation syndicale sera composée du délégué syndical central assisté de 2 autres membres désignés parmi les salariés de l'entreprise.

2.1 – Les participants aux réunions de négociation collective

2.1.1 – Représentants des organisations syndicales

La délégation de chaque organisation syndicale sera composée du délégué syndical central assisté de 3 autres membres désignés parmi les salariés de l'entreprise.

Le délégué syndical central pourra se faire remplacer par un délégué syndical d'établissement de son choix.

2.1.2 – Représentants de la direction

La direction de l'entreprise sera représentée par le Directeur du Développement Social ou son délégataire assisté s'il le souhaite de 3 autres personnes.

2.2 – Les réunions paritaires

2.2.1 – Convocations et documents de travail

Les convocations seront adressées à chaque délégation 8 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les documents préparatoires aux réunions seront communiqués aux délégations, dans la mesure du possible, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date prévue pour la réunion.

Il est convenu que pour chaque thématique de négociation, la liste des informations nécessaires à la négociation sera fixée lors de la première réunion.

2.2.2 – Compte-rendu des réunions

Un compte-rendu de réunion sera établi par la direction et communiqué aux membres des délégations dans les 10 jours ouvrés suivant la date de réunion.

Ce compte-rendu fera l'objet d'une approbation en début de réunion suivante.

2.3 – Les moyens spécifiques

2.3.1 – Réunions préparatoires

Afin de faciliter, pour les organisations syndicales, la préparation de chaque réunion paritaire de négociation, la direction mettra à leur disposition la salle de réunion à partir de 10 h et ce temps de préparation sera considéré comme du temps de travail effectif rémunéré comme tel.

Par ailleurs, si la thématique de négociation le justifie en raison notamment de sa technicité, de sa nouveauté, la direction pourra accorder aux organisations syndicales qui le souhaiteront le bénéfice d'une journée de réunion préparatoire spécifique.

Cette réunion destinée à préparer la négociation paritaire sera organisée à l'initiative de chaque délégué syndical central.
La prise en charge de cette réunion s'entend :

- de la réservation d'une salle de réunion,
- de la journée comptabilisée pour 7 heures de travail effectif,
- des frais de transport, de repas et si nécessaire d'hébergement (arrivée la veille si temps de transport ≥ à 2 heures) selon les dispositions prévues par la politique voyage de l'entreprise.

2.3.2 – Formation spécifique

Dès lors que cela s'avèrera nécessaire eu égard à la technicité de la thématique de la négociation, la direction organisera et prendra en charge une formation spécifique afin de faciliter l'appropriation du sujet par les participants à la négociation.

L'organisme de formation sera choisi d'un commun accord entre la direction et les organisations syndicales.

Les délégations de chaque organisation syndicale ainsi que la délégation de la direction pourront participer à cette formation commune.

2.3.3 – Assistance d'un expert

Dans un souci d'efficacité et en fonction du thème de la négociation les organisations syndicales pourront demander à la direction de faire appel à un expert (ou un avocat) dont les honoraires seront pris en charge par la direction après qu'elle ait validé le choix du cabinet et accepté le devis proposé par ce dernier.

ARTICLE 3 – LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA CARRIERE SYNDICALE

Les parties rappellent leur attachement au principe selon lequel l'exercice d'un mandat désignatif qui constitue un engagement personnel, doit être compatible avec un déroulement de carrière normal au sein de l'entreprise.

M.C ES

L'évolution professionnelle des salariés titulaires d'un mandat désignatif doit dépendre, comme pour l'ensemble des salariés, des postes à pourvoir d'une part et des compétences et aptitudes professionnelles d'autre part.

C'est dans ce cadre que les dispositifs suivants sont mis en place.

3.1 – L'entretien de début et de fin de mandat

3.1.1 – Entretien de début de mandat

Tout salarié titulaire d'un mandat syndical aura la faculté de demander à bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec le directeur de son établissement (pour les magasins, les CR SAV Conforama et la plateforme logistique) ou avec le directeur de sa direction pour le siège.
S'agissant des délégués syndicaux centraux et des représentants syndicaux centraux, cet entretien sera réalisé par le directeur du développement social (ou fonction similaire).

Le salarié concerné aura la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Il aura lieu dans le mois suivant la prise du mandat.

Cet entretien portera sur les modalités pratiques d'exercice du/des mandats au regard de l'emploi occupé afin de concilier au mieux l'exercice du/des mandats avec l'activité professionnelle en évaluant notamment la disponibilité du mandaté à son poste de travail.

3.1.2. – Entretien professionnel de fin de mandat

Le présent article est applicable au salarié dont les heures de délégation (légales et conventionnelles) sur l'année civile représentent au moins 30 % de sa durée de travail contractuelle.

Au terme de son/ses mandats (c'est-à-dire en l'absence de renouvellement), le salarié répondant à la condition précitée bénéficiera, s'il le demande, d'un entretien pour procéder au recensement des compétences acquises au cours du/des mandats et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cet entretien sera réalisé par le directeur d'établissement (pour les magasins, les CR SAV Conforama et la plateforme logistique) ou le directeur de la direction dont relève l'intéressé pour le siège.

S'agissant des délégués syndicaux centraux et des représentants syndicaux centraux, cet entretien sera conduit par le directeur du développement social (ou fonction similaire).

Il aura lieu dans le mois qui suit la cessation du/des mandats.

Par ailleurs, cet entretien devra permettre d'une part d'identifier les besoins de formation nécessaires à la poursuite de l'activité professionnelle et d'autre part de définir un projet professionnel pour les salariés dont les heures de délégation attachées à leurs mandats antérieurs représentaient 50% de leur temps de travail contractuel sur l'année.

3.2 – La validation des compétences acquises pendant le mandat

Un dispositif national prévu par la loi Rebsamen devant être mis en place, les parties conviennent dans un souci de cohérence avec ce que sera ce dispositif de se revoir dès qu'il sera publié et applicable afin de compléter par avenant le présent accord sur cette thématique.

3.3 – La garantie d'évolution de la rémunération

Il convient au préalable de rappeler que l'évolution de la rémunération des salariés disposant d'un mandat désignatif ou électif s'appuie sur les mêmes règles que celles de l'ensemble des autres salariés assurant une égalité de traitement par rapport aux postes de qualification similaire.
Les salariés détenteurs de mandat(s) et qui disposent à ce titre d'heures de délégation (légales ou conventionnelles) sur l'année civile dépassant 30 % de leur durée de travail contractuelle bénéficieront d'une évolution salariale garantie dans les conditions suivantes :

- sur l'ensemble de la durée de leur mandat, évolution de rémunération au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Il y a lieu de comprendre par « salariés relevant de la même catégorie professionnelle », les salariés relevant du même groupe/niveau pour le même type d'emploi.

3.4 – Fixation d'objectifs et primes variables des cadres

Dans le cadre du principe de non-discrimination, il est rappelé que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical s'intègre dans la vie professionnelle des salariés. A ce titre les Directeurs d'établissement devront, tenir compte des exigences des mandats qu'ils occupent pour fixer leurs objectifs et adapter leur charge de travail.

Le calcul des primes de ces salariés devra se faire en tenant compte de la part correspondant au temps de travail effectif en lien avec leur activité professionnelle et de celle correspondant à l'exercice de leur(s) mandat(s) syndicaux et/ou représentatifs.

Une note d'information sera diffusée aux Directeurs d'établissements qui précisera les modalités pratiques du calcul de ces primes pour les salariés concernés.

3.5 – La rencontre annuelle du délégué syndical central, du représentant syndical central et représentant syndical au comité de groupe avec un directeur de la DRH

Chaque délégué syndical central, chaque représentant syndical central et chaque représentant syndical au comité de groupe aura la faculté de solliciter, une fois par an, un entretien avec un directeur de la DRH afin de faire le point sur l'exercice de son mandat et sa situation professionnelle dans l'entreprise.

L'entretien aura lieu dans le mois suivant la demande.

DH

MC ES

ARTICLE 4 – LE PERMANENT SYNDICAL

Le présent article a pour objet de compléter l'article 13 « permanent syndical » de la Convention Collective Nationale du Négoce de l'Ameublement.

4.1 – L'instruction de la demande

Dans le mois suivant la réception de la demande écrite émanant d'une organisation syndicale, le directeur de l'établissement concerné ou un représentant de la DRH recevra le salarié afin d'échanger sur la demande formulée.
Dès lors que les parties seront parvenues à s'entendre sur les modalités de mise en œuvre du détachement au titre du permanent syndical, une convention tripartite sera élaborée et signée par l'intéressé, l'organisation syndicale et l'entreprise.

4.2 – La prise en charge financière

Pendant la durée du détachement, la société Conforama continuera à verser le salaire au salarié concerné et procèdera à sa refacturation auprès de l'organisation syndicale.

Toutefois, elle prendra en charge ledit salaire pendant une durée correspondant au tiers de la durée du premier détachement.

4.3 – La fin du détachement

A l'issue du détachement, le salarié pourra solliciter un entretien avec un représentant de la DRH afin de faire le point sur les modalités de son retour à l'emploi et notamment sur les formations nécessaires à une réintégration dans les meilleures conditions.

ARTICLE 5 – AMELIORATION DU DIALOGUE SOCIAL ET SUIVI DE L'ACCORD

5.1 – La réunion annuelle de chaque organisation syndicale avec la Direction Générale

Il est convenu de maintenir la pratique existante consistant pour chaque organisation syndicale à solliciter une réunion annuelle avec des représentants de la Direction Générale.

Dans le cadre de ces réunions, la délégation de l'organisation syndicale sera composée de 4 membres.

5.2 – La commission de suivi de l'accord

Afin de suivre l'application du présent accord, il est créé une commission spécifique qui sera composée de représentants des organisations syndicales (4 membres par organisation syndicale signataire et 4 membres par organisation syndicale non signataire) ainsi que de représentants de la direction.

Cette commission se réunira une fois par an, la première réunion aura lieu en janvier 2017.

Afin de faciliter, pour les organisations syndicales, la préparation de chaque commission de suivi, la direction mettra à leur disposition la salle de réunion à partir de 10 h.

Le temps passé en réunion de commission de suivi, préparatoire et plénière, sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans le cadre de cette commission de suivi la direction communiquera notamment au titre de l'année précédente :

- le nombre de promotions concernant les salariés titulaires d'un mandat désignatif,
- le nombre d'augmentations individuelles concernant les salariés titulaires d'un mandat désignatif.

ARTICLE 6 – LA DUREE DE L'ACCORD ET PROCEDURE DE REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans qui prendra effet à compter du 1er novembre 2016.

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par les articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

ARTICLE 7 – LES FORMALITES DE DEPÔT

Un exemplaire du présent accord sera déposé par la direction de Conforama France auprès :

- de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE),
- du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes,

du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique sera également communiquée à la DIRECCTE.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie et l'accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise signataires ou non de celui-ci.

Fait à Lognes, le 02/11/2016

En 8 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la société Conforama France :

Monsieur Philippe GAUCHER, en sa qualité de Directeur du Développement Social,

MC ES

Pour les organisations syndicales représentatives :

La Fédération des services CFDT, représentée par Monsieur Eric SABETAI en sa qualité de Délégué Syndical Central,

La Fédération CGT Commerce, Distribution, Services, représentée par Madame Patricia ALONSO en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale,

La Fédération des Employés et Cadres FO, représentée par Monsieur David MALEZIEUX en sa qualité de Délégué Syndical Central,

La FNECS-CFE-CGC, représentée par Monsieur Mohamed CHADLI en sa qualité de Délégué Syndical Central,