



ACCORD SUR LE

DIALOGUE SOCIAL GROUPE

ENTRE :

Le Groupe VIVARTE

Dont le siège social est situé 28, avenue de Flandre – 75019 Paris

Représentés par Stéphane MAQUAIRE agissant en sa qualité de Président, et Jean-Jacques DOEBLIN agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives des salariés :

- La Fédération des services C.F.D.T. représentée par Monsieur Jean-Louis ALFRED
- La Fédération C.F.E.-C.G.C. S.N.E.C.S. représentée par Monsieur Vincent BOURSIER
- La Fédération C.G.T. Commerce Distribution Services représentée par Monsieur Abdelkrim CHEBOUB
- La Fédération des Employés et Cadres C.G.T.-F.O. représentée par Monsieur Gérald GAUTIER
- Le Syndicat C.F.T.C. VIVARTE représenté par Monsieur Michel PEYRAGA

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales »

D'AUTRE PART.

PREAMBULE

Figurant parmi les acteurs reconnus de son marché, le Groupe VIVARTE doit renforcer en permanence sa capacité d'adaptation et de réactivité face à la volatilité de la demande, de la consommation et de la distribution. Les salariés et les Organisations Syndicales, par l'intermédiaire de leurs représentants, doivent pouvoir s'exprimer en amont face aux changements prévisibles afin que le Groupe puisse prendre en compte dans ses décisions les aspects, humains et/ou d'organisation, soulevés lors de cette expression.

Les parties au présent accord ont convenu de la nécessité de passer à une phase de renouvellement et d'approfondissement de leurs pratiques pour enrichir le dialogue social au sein du Groupe et de ses sociétés. Ils ont la volonté, à travers cet accord, de le faire vivre au quotidien pour en faire un levier de progrès pour l'entreprise et ses salariés.

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'importance d'un dialogue social fondé sur la confiance entre les différents acteurs et sur des stratégies de dialogue soucieuses de dépasser les conflits de logique inhérents à tout système d'organisation.

Ce dialogue et cette confiance se construisent dans la reconnaissance de la légitimité de chacun des acteurs et la volonté partagée de dépasser les intérêts particuliers pour prendre en compte l'intérêt général en respectant le rôle de chacun.

Dans cet esprit, les parties conviennent, à tous les niveaux, de rechercher prioritairement les solutions aux problèmes susceptibles de surgir entre les salariés et la direction en privilégiant les voies de discussion, de la concertation et de la négociation.

La qualité du dialogue social est étroitement liée à la qualité de fonctionnement des Organisations Syndicales et des élus du personnel, au niveau des établissements comme de l'entreprise. Il est donc nécessaire de leur faciliter la communication, les déplacements et la préparation de leurs réunions.

Le présent accord a pour objet de :

- Permettre à chacun des acteurs du dialogue social Groupe-d'exercer la plénitude de ses fonctions ;
- Souligner l'enjeu stratégique du dialogue social pour le Groupe VIVARTE comme étant un des éléments structurants de la responsabilité sociale de l'entreprise ;
- Préciser les droits et les devoirs de chacune des parties.

Cet accord repose sur la conviction partagée qu'un dialogue entre la Direction du Groupe et les Organisations Syndicales représentatives doit reposer sur des valeurs communes dans l'exercice des relations sociales telles que la recherche permanente de : l'objectivité, la loyauté, l'ouverture d'esprit, le respect réciproque des interlocuteurs, la capacité à dépasser les préjugés, la confiance.

D'autre part, la Direction du Groupe VIVARTE s'engage à ne procéder à aucune discrimination à l'encontre des Représentants du Personnel ou salariés exerçant une activité syndicale.

Ce sont ces valeurs qui donnent tout son sens à ce protocole d'accord.

CLAUSES LIMINAIRES

Champ d'application

Le présent accord est un accord de Groupe au sens des articles L.2232-30 et suivants du Code du travail.

Il ne remet pas en cause des dispositions plus favorables.

Il s'applique à toutes les sociétés et filiales du Groupe en France, figurant en Annexe 1 au présent accord. Ce périmètre sera mis à jour par voie d'avenant en cas d'évolution du Groupe.

Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe

Il est rappelé qu'en application de l'article L.2122-4 du Code du travail, dans sa version issue de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016, la représentativité des Organisations Syndicales au niveau de tout ou partie du Groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

Mandats de représentation des salariés

Il est rappelé que les mandats électifs et désignatifs sont :

- Les membres titulaires et suppléants des instances de représentation du personnel :
 - Comité central d'entreprise / d'entreprise / d'établissement (CCE/CE),
 - Commissions d'instances représentatives du personnel,
 - Délégués du personnel (DP),
 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT),
 - Comité d'entreprise européen (CEE),
 - Comité de groupe (CG).

- Les mandats ayant fait l'objet d'une désignation syndicale :
 - Les représentants du Groupe ou Coordinateurs Syndicaux,
 - Les Délégués Syndicaux Centraux, les Délégués Syndicaux,
 - Les Représentants Syndicaux siégeant au sein des instances représentatives du personnel listées ci-dessus,
 - Les membres des commissions de suivi des accords, ainsi que les commissions paritaires (logement, prévoyance...),
 - Les représentants de section syndicale.

Les dispositions du présent accord visant à prévenir toute discrimination s'appliqueront aussi aux personnes désignées pour représenter l'Organisation Syndicale à l'extérieur de l'établissement, de l'entreprise ou du Groupe dans des instances paritaires, la Caisse d'Allocations Familiales, les Pôle Emploi, la Sécurité Sociale, les Caisses de retraite, la Caisse de Prévoyance, les Conseils Economiques, Sociaux et Environnementaux, les Conseils prud'homaux, les conseillers du salarié ou dans tout autre organisme où siègent des représentants des syndicats patronaux ou de l'Etat, ainsi qu'au sein des Confédérations, Fédérations et Syndicats représentatifs au plan national.

1. DIALOGUE SOCIAL

1.1 Principes communs relatifs aux finalités du dialogue social

Les parties rappellent l'importance des Organisations Syndicales et du dialogue social dans la marche et le développement de l'entreprise, assurer sa pérennité, favoriser l'implication de tous et répondre ainsi aux aspirations des salariés des sociétés du Groupe.

La Direction du groupe VIVARTE réaffirme par cet accord :

- L'importance des Organisations Syndicales dans la marche de l'entreprise,
- Sa détermination à permettre le développement des Organisations Syndicales,
- Sa volonté de faciliter la mission de représentativité du personnel dans l'établissement /entreprise.

Elle entend ainsi favoriser le dialogue social avec les représentants du personnel à tous les niveaux de décisions du Groupe et notamment dans les établissements, lieux privilégiés de l'intervention et du développement des Organisations Syndicales.

Un dialogue social efficace implique que chacun des acteurs exerce pleinement ses responsabilités :

- la Direction qui définit la stratégie de l'entreprise, la présente aux représentants du personnel, prévoit les moyens humains et matériels pour la réalisation de ladite stratégie ;
- l'encadrement qui s'implique dans le dialogue social de l'entreprise au quotidien ;
- les Instances Représentatives du Personnel qui exercent pleinement leurs prérogatives dans le cadre des dispositions légales et des accords collectifs ;
- les Délégués Syndicaux et les représentants dûment mandatés par leur fédération ou leur syndicat qui coordonnent l'activité des représentants du personnel de leur Organisation Syndicale et sont, avec la Direction, les acteurs clef des processus de négociation ;
- l'ensemble des salariés qui met en œuvre la stratégie, à travers la déclinaison opérationnelle des objectifs fixés, partagés, réalisables et atteignables.

Les parties ont conscience que l'exercice de leurs responsabilités implique, pour chacun des acteurs, des droits mais également des devoirs :

- pour la Direction et pour l'encadrement : respecter la fonction de représentants du personnel, veiller à la transmission de l'information en amont, respecter la confidentialité en application des dispositions légales, respecter à tous les niveaux les dispositions légales ou conventionnelles prévues par les textes, garantir la non-discrimination des Instances Représentatives du Personnel, s'engager à être le plus objectif possible dans la traduction des positions des représentants du

personnel ;

- pour les représentants du personnel : respecter la confidentialité en application des dispositions légales, comprendre les impératifs de la gestion des services, s'engager à être le plus objectif possible dans la traduction des positions de la Direction.

C'est en faisant vivre quotidiennement ces principes que le dialogue social sera efficace et permettra à chacun des acteurs mentionnés d'exercer pleinement ses prérogatives, et ainsi de contribuer à l'efficacité et à la sérénité du dialogue social, au sein du Groupe et de toutes ses filiales.

1.2 Représentation Syndicale de Groupe (R.S.G.)

1.2.1. Mise en place d'une Représentation Syndicale de Groupe

La Représentation Syndicale de Groupe regroupe l'ensemble des mandats de représentation des salariés au niveau du Groupe :

- La négociation collective de Groupe,
- Le Comité de Groupe,
- Les commissions de suivi...

➤ Définition du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe

Le périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe est composé, à la date de signature du présent accord, des sociétés de droit français mentionnées en annexe 1.

Les parties au présent accord se réuniront autant que de besoin pour examiner les situations devant conduire à un aménagement de ce périmètre.

➤ Coordinateur Syndical Groupe et Coordinateur Syndical Groupe Adjoint

Il est créé deux nouveaux types de mandat nommés « Coordinateur Syndical Groupe » et « Coordinateur Syndical Groupe Adjoint » en complément des mandats déjà prévus par le Code du travail. Ces mandats traduisent la volonté de reconnaître le rôle des Organisations Syndicales au niveau du Groupe.

Ce Coordinateur Syndical Groupe ne se substitue pas aux instances représentatives du personnel des sociétés du Groupe, en particulier en ce qui concerne le domaine de compétences qui leur est attribué par le Code du travail. Il n'interfère pas dans le pouvoir de négociation des organisations syndicales au niveau de chaque société.

A la signature du présent accord, puis à chaque renouvellement de la représentativité Groupe, chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe désigne un Coordinateur Syndical Groupe (C.S.G.) et un Coordinateur Syndical Groupe Adjoint (C.S.G.A.). La désignation du Coordinateur Syndical Groupe et du Coordinateur Syndical Groupe Adjoint est opérée par l'organisation syndicale représentative, la fédération ou la confédération compétente, parmi les salariés du Groupe.

Après avoir été mandatés par les Fédérations, les Confédérations ou les Syndicats des Organisations Syndicales Représentatives, les C.S.G. et les C.S.G.A. sont habilités, accompagnés de leur délégation, à négocier et à signer une convention ou un accord de Groupe.

Le C.S.G. ou le C.S.G.A. peut saisir la D.R.H. du Groupe pour toutes questions relatives aux actions et au fonctionnement du groupe, en particulier de toutes thématiques à caractère économique, financier et social indépendamment de la possibilité offerte par la réglementation aux instances représentatives du personnel compétentes.

Le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou le Directeur des Relations Sociales du Groupe s'assurent que les questions ou problèmes qui leur ont été soumis et seront examinés au préalable au niveau ad hoc au sein des différentes Instances Représentatives du Personnel des sociétés qui composent

le Groupe. La Direction des Ressources Humaines du Groupe s'engage à apporter une réponse écrite au C.S.G. et / ou au C.S.G.A. à l'origine de la question.

Le C.S.G. et / ou le C.S.G.A. sont les interlocuteurs compétents pour toutes questions concernant l'exercice du dialogue social dans le groupe.

Le C.S.G.A. est appelé à remplacer le C.S.G. en cas d'absence, et d'une manière générale à le seconder pour toutes les questions que celui-ci souhaitera lui confier.

A la demande du Délégué Syndical, le C.S.G. et / ou le C.S.G.A. peut être en support des négociations dans les sociétés du Groupe en participant à des réunions préparatoires de son organisation syndicale ; les heures seront imputées sur les heures de délégation groupe et les frais seront des frais groupe.

Le Coordinateur Syndical Groupe bénéficiera d'un crédit de 60 heures (soixante heures) par mois pour l'exercice de son mandat. Le Coordinateur Syndical de Groupe Adjoint bénéficie quant à lui d'un crédit de 40 heures (quarante heures) par mois pour l'exercice de ce mandat. Les heures non utilisées par le C.S.G. pourront l'être par le C.S.G.A. et vice versa, dans le cadre mensuel. Les réunions faisant l'objet d'une convocation par la Direction et les réunions préparatoires correspondantes ne sont pas décomptées dans ce contingent d'heures de délégation.

Sous réserve de la validation de la faisabilité par la Direction Financière du Groupe, les heures de délégation des C.S.G. / C.S.G.A. ne seront pas imputées sur les frais des magasins et à tout le moins ne devront pas pénaliser leurs résultats.

Au bout de 12 mois, un bilan sera effectué sur ce dispositif pour y apporter les aménagements nécessaires. Ces aménagements ne pourront être moins favorables que l'existant et seront déterminés en concertation avec le C.S.G. et le C.S.G.A. concernés.

➤ **Compétences de négociation de la Représentation Syndicale de Groupe**

La Représentation Syndicale de Groupe a vocation à négocier d'une part les garanties fondamentales applicables au personnel du Groupe VIVARTE ; d'autre part des accords cadre relatifs à des thèmes transversaux ayant vocation à être déployés au sein de l'ensemble des entités du Groupe VIVARTE.

Il appartiendra aux négociateurs au sein des entreprises et/ou des établissements du Groupe VIVARTE de décliner les accords conclus au niveau du Groupe en fonction de leurs spécificités économiques et sociales.

Les garanties fondamentales telles que visées ci-dessus peuvent notamment concerner :

- La participation: garantir la participation de tous aux fruits de l'expansion du Groupe ;
- La protection sociale complémentaire...

➤ **Négociation collective au sein de la Représentation Syndicale de Groupe**

Les réunions avec la Représentation Syndicale de Groupe sont conduites par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe et le Directeur des Relations Sociales du Groupe, qui peuvent se faire assister de un ou deux collaborateurs de leur choix appartenant au Groupe VIVARTE. A titre exceptionnel, le Directeur des Relations Sociales du Groupe peut remplacer le Directeur des Ressources Humaines du Groupe.

Quant aux délégations syndicales, outre le Coordinateur Syndical Groupe et le Coordinateur Syndical Groupe Adjoint, elles sont composées de 2 membres salariés d'une des filiales mentionnées à l'annexe 1 par délégation appartenant au personnel du Groupe, l'un au moins des membres de chaque délégation syndicale comprenant un délégué syndical ; en cas d'absence du CSG ou du CSGA, un troisième membre salarié peut être nommé, sans que la composition de la délégation ne puisse dépasser quatre membres. Les Délégués seront désignés par le Coordinateur Syndical Groupe pour la totalité de la négociation, par information adressée à la Direction des Relations Sociales du Groupe. Deux suppléants peuvent également être nommés. Tous les membres de la délégation seront dûment mandatés par les Fédérations, les Confédérations ou les Syndicats.

Les convocations sont adressées par la Direction des Relations Sociales du Groupe à la délégation syndicale au moins 8 jours ouvrés avant la date prévue, sauf circonstances exceptionnelles dans lesquelles le délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Les éventuels documents préparatoires sont adressés en annexe à la convocation.



Les parties s'accordent sur le fait que la négociation constitue une étape majeure dans le processus de dialogue social dans la mesure où elle conduit, par l'accord, à donner un contenu juridique aux garanties sociales convenues, applicables aux salariés.

Dans ce sens et sans préjuger des positions syndicales quant à la signature ou non d'un accord collectif de Groupe, les parties sont conscientes que la négociation doit en permanence s'appuyer sur la volonté commune de chacun des acteurs pour aboutir au meilleur compromis qui constitue un point d'équilibre entre la réalité des contraintes économiques ou organisationnelles de l'entreprise et les aspirations du corps social.

Pour traduire leur volonté de s'inscrire dans une telle conception de la négociation, les parties sont conscientes de l'importance d'inscrire la négociation dans un processus fondé sur 3 phases : l'avant (la préparation), le pendant (la négociation proprement dite) et l'après (la mise en œuvre de l'accord).

Ils considèrent que la préparation de la négociation constitue la phase déterminante. Dans cette logique, ils conviennent de faire précéder les négociations au niveau du Groupe d'au moins une réunion préparatoire entre la Direction et l'ensemble de la Délégation de chaque Organisation Syndicale Représentative au cours de laquelle ils procèderont à un échange pour :

- clarifier l'objet de la négociation ;
- se mettre d'accord sur les informations dont chacune des parties doit pouvoir bénéficier afin de bien mener la négociation ;
- définir les modalités de la négociation (nombre de réunions, compte rendu de séance, moyens mis à la disposition des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe pour communiquer au personnel, composition des délégations, moyens nécessaires pour les négociateurs...).

1.2.2. Mise en place d'une commission paritaire de suivi du Dialogue Social

Cette commission se réunira au moins 2 fois par an. Des réunions extraordinaires pourront être organisées à la demande de la majorité des membres ou de la Direction.

Elle sera composée du Directeur des Ressources Humaines et/ou du Directeur des Relations Sociales ainsi que des Coordinateurs Syndicaux Groupe VIVARTE qui pourront se faire assister du Coordinateur Syndical de Groupe Adjoint.

De son côté, et en fonction de l'ordre du jour de la commission, la Direction pourra se faire accompagner d'une personne de son choix, appartenant au Groupe VIVARTE, désignée pour intervenir au titre d'un sujet donné.

L'objet de cette commission n'est pas de négocier, mais de favoriser, dans le respect des prérogatives des Instances Représentatives du Personnel du groupe et des sociétés, les échanges—entre Direction et organisations syndicales représentatives au sein du Groupe VIVARTE pour :

- informer de l'évolution économique et sociale du Groupe et aboutir à une connaissance partagée des transformations et évolutions du Groupe ;
- engager et développer le dialogue, tout en respectant les instances et sans se substituer à elles ;
- procéder à l'examen des questions à traiter et débattre des solutions envisageables et proposer les procédures permettant de les traiter.

Les membres de la commission s'engagent à une obligation de confidentialité dans le respect des textes en vigueur.

Cette commission paritaire de suivi du dialogue social pourra se transformer le cas échéant en commission de médiation pour privilégier le dialogue social sur des problèmes récurrents de dialogue social. Cette commission de médiation pourra être complétée par deux salariés appartenant aux sociétés concernées.

1.3 Moyens de la Représentation Syndicale de Groupe

1.3.1. Temps de déplacement pour les réunions convoquées par la Direction

En fonction du lieu de la réunion, et lorsque la réunion se déroule en dehors du lieu de travail habituel, les membres de la R.S.G. peuvent être amenés à effectuer des déplacements importants, en combinant éventuellement plusieurs moyens de transport.

Par ailleurs, cette situation peut conduire à des dépassements d'amplitude habituelle de la journée de travail.

Les dispositions suivantes seront donc mises en œuvre.

La part de temps excédant l'amplitude journalière habituelle, incluant le temps de trajet habituel, fait l'objet d'une compensation. Chaque représentant du personnel se verra affecter une récupération au réel à

chaque fois qu'il participe à une réunion dûment convoquée sur un site autre que son site de rattachement. Le calcul de de cette récupération devra respecter les temps de repos déterminés par le code du travail ou les accords. Le suivi de ces heures de compensation donnera lieu à alimentation d'un compteur individuel géré dans le SIRH.

L'amplitude journalière sera étudiée au cas par cas en fonction de la catégorie professionnelle et de l'entreprise d'appartenance de chaque membre de la R.S.G. et des accords s'y appliquant.

1.3.2. Remboursement de frais

Le barème Groupe (en annexe) sera applicable à l'ensemble des déplacements liés à la RSG.

La Direction du Groupe prendra directement en charge les frais nécessaires aux transports les plus adaptés des collaborateurs concernés. Elle s'engage, si cela apparaît opportun, à doter les représentants du personnel des cartes d'abonnement adaptées.

A défaut d'être directement pris en charge par la Société, les éventuels frais d'hébergement et de restauration donnent lieu à remboursement sur base de présentation de justificatifs.

Afin de ne pas pénaliser les différentes filiales et que les frais ne soient pas imputés sur les magasins, les frais de déplacement liés à une réunion ayant fait l'objet d'une convocation groupe seront pris en charge directement par le Groupe.

Pour ceux qui n'en dispose pas et sur demande des représentants de la délégation concernée, une avance permanente de frais sera mise en place, cette avance sera calculée sur la base de la moyenne des frais remboursés l'année précédente.

Sont pris en charge deux déplacements par mois pour le CSG et le CSGA dans le cadre de leur mandat. Chacun de ces déplacements ne devra pas excéder une durée de deux jours et les frais correspondants seront remboursés sur justificatifs.

1.3.3 Temps passé en réunions

Le temps passé aux réunions de la Représentation syndicale de groupe est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Une réunion préparatoire d'une journée avant chaque réunion convoquée par la Direction pourra être organisée. Le temps de participation à cette réunion sera assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

1.3.4 Sténotypiste

Un sténotypiste sera convoqué à chaque réunion afin de rédiger des comptes rendus au mot à mot. Ces comptes rendus seront adressés par email à la Direction et à chaque coordinateur par l'entreprise prestataire. Le contenu de ces comptes rendus ne devra pas être diffusé à l'extérieur avant l'approbation par chacune des parties.

1.3.5. Assistance lors des négociations

La Représentation Syndicale de Groupe pourra avoir recours à un expert en négociation, en accord avec la direction, pour les sujets de négociation relevant d'une législation technique et multidisciplinaire : protection sociale, épargne salariale par exemple, lorsqu'un tiers externe à l'entreprise ne peut être sollicité dans le cadre de ses missions déjà en cours (gestionnaire santé, gestionnaire fonds de placement).

La désignation de l'expert sera réalisée à la majorité des organisations syndicales selon leur taux de représentativité.

1.3.6. Moyens informatiques

Un ordinateur portable avec possibilité de connexion fournie par l'entreprise sera mis à la disposition des Coordinateurs Syndicaux Groupe et Coordinateurs Syndicaux Groupe Adjoints s'ils n'en disposent déjà au titre d'un autre mandat. Les C.S.G. et les C.S.G.A. auront accès à la B.D.U.

1.3.7. Frais de fonctionnement

Un budget annuel forfaitaire de 10 000€ est prévu pour chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du groupe. Ce budget sera utilisé sur justificatifs pour des frais de fonctionnement de bureautique, affranchissement, reprographie ou autre...

Ce budget est attribué pour une année civile complète. Le reliquat non utilisé ne pourra être reporté d'une année sur l'autre que dans la limite de 1 000€. Pour l'année 2016, ce budget sera de 5 000€.

Un forfait téléphonique est attribué aux C.S.G. et aux C.S.G.A., plafonné à 70€ mensuels et remboursé sur facture. Les titulaires des mandats de C.S.G. et C.S.G.A. qui disposent déjà d'un téléphone portable au titre d'un autre mandat se voient attribué le forfait le plus favorable des deux sans possibilité de cumul.

1.3.8. Accès aux locaux de l'entreprise

Les Coordinateurs Syndicaux Groupe et les Coordinateurs Syndicaux Groupe Adjoints ont accès à l'ensemble des locaux de l'entreprise où les salariés du Groupe exercent leur activité professionnelle. Un badge d'identification leur sera attribué.

2. LA CARRIERE DES REPRESENTANTS SYNDICAUX GROUPE

Les parties tiennent à réaffirmer un certain nombre de principes visant à reconnaître et faciliter l'exercice des fonctions syndicales au niveau du Groupe visant à permettre aux salariés détenteurs de mandats de bénéficier d'un déroulement de carrière conforme au développement de leurs compétences.

Consciente que l'exercice d'un mandat syndical est un atout professionnel au sein du groupe VIVARTE et constitue un investissement dans la vie économique et sociale de l'entreprise, la participation du salarié au dialogue social au niveau du Groupe doit être prise en considération, ainsi que leur évolution de carrière professionnelle. Dans ce cadre, l'évolution professionnelle des salariés exerçant un mandat syndical Groupe doit être examinée pendant toute la durée de leur mandat et l'expérience acquise pendant l'exercice de leur mandat sera prise en compte.

Le Groupe veillera à ce que l'exercice d'un mandat syndical Groupe n'entraîne pas de conséquence négative sur la situation actuelle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution de carrière et de rémunération en prévoyant des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence ou l'alternance des activités professionnelles et syndicales dans des conditions satisfaisantes pour tous. Dans l'exercice de leurs missions, les titulaires de mandats syndicaux Groupe veilleront, dans toute la mesure du possible, à informer leur hiérarchie de leurs absences afin de leur permettre de prendre, le cas échéant, les dispositions nécessaires pour garantir le bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent.

L'évolution de carrière et de rémunération des salariés exerçant des mandats syndicaux Groupe est déterminée comme pour tout autre salarié, en fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé tout en prenant en considération les compétences acquises et le temps consacré à l'exercice des mandats.

2.1. Evaluation du temps consacré aux mandats de représentation syndicale Groupe

L'évaluation du volume de temps consacré à la représentation syndicale de Groupe se fera sur une base mensuelle prenant en compte :

- Les accords ou usages prévoyant les crédits d'heures ;
- appliqués dans l'entreprise/l'établissement pour les différents mandats ;
- Les temps passés en réunions préparatoires et plénières avec la Direction, le temps consacré à des formations syndicales ;
- Les temps liés à l'exercice de mandats dans des organismes extérieurs à l'entreprise, les temps passés en réunions préparatoires et en négociations Groupe ;
- Le temps de voyage pour se rendre aux réunions.

Par ailleurs, en cas de circonstances exceptionnelles, la D.R.H. Groupe et les C.S.G. / C.S.G.A. se réuniront pour en mesurer l'impact sur l'aménagement de leur charge de travail.

Les parties rappellent que les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliquées. Cette logique sera prise en compte pour aménager la charge de travail au vu des temps d'absences découlant de son (ses) mandat(s) syndical (aux).

Pour exercer leurs fonctions d'élus du personnel ou leurs activités syndicales, les salariés bénéficient en effet d'un crédit d'heures, dont l'importance varie en fonction du mandat exercé et de la structure de la société d'appartenance.

Le cumul des mandats, dès lors qu'il est légalement autorisé, entraîne également le cumul des crédits d'heures correspondant à l'exercice de chacun des mandats.

2.2. : Entretien de prise de mandat

En vue des entretiens de prise de mandat et à la demande d'une organisation syndicale, une réunion entre la DRH et les représentants de cette organisation sera organisée afin d'évoquer le temps consacré par les mandatés élus ou désignés, d'une part, et à leurs activités professionnelles, d'autre part.

Lors de la prise de mandat, la Direction de la société et/ou de l'établissement concerné veillera à ce que soit organisé un entretien entre le D.R.H. / responsable hiérarchique et le titulaire du mandat syndical afin d'adapter la charge de travail du représentant du personnel au volume de crédit d'heures nécessaire à l'exercice du ou des mandats.

Par ailleurs, la Direction prendra en compte, dans toute la mesure du possible :

- D'une part, les contraintes professionnelles des titulaires de mandats syndicaux Groupe pour planifier les réunions obligatoires auxquelles ils participent au titre des mandats qu'ils détiennent,
- D'autre part, leurs difficultés pour maîtriser leurs emplois du temps au regard des missions qu'ils exercent.

Cette adaptation ne devra pas réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé tout en veillant à permettre au salarié d'accomplir au mieux ses missions liées à son mandat Groupe. Ainsi cette adaptation devra être évoquée lors de l'entretien annuel afin que soit prise en compte la nature des mandats exercés au regard des missions confiées dans le cadre de l'activité professionnelle.

Un document écrit, appelé « Adaptation travail et mandat syndical », devra être établi à l'issue de cet entretien afin de définir l'aménagement de la charge de travail prenant en compte l'exercice du ou des mandats. Ce document pourrait être signé des deux parties après avoir été transmis préalablement au délégué syndical de l'organisation concernée ainsi qu'au DRH de l'unité concernée.

Un représentant syndical Groupe, quel que soit son volume de crédit d'heures, doit en effet fournir une prestation de travail et avoir en conséquence un poste de travail correspondant à sa qualification lui permettant de la réaliser dans les mêmes conditions que les autres salariés, en tenant compte néanmoins de son ou de ses crédits d'heures et de maintenir ses compétences professionnelles.

Au terme de son mandat de C.S.G. ou de C.S.G.A., le salarié bénéficiera d'un entretien de fin de mandat avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

2.3. Suivi de la représentation syndicale et de l'évolution professionnelle

Dans le cadre de la commission de suivi du dialogue social mise en place par le présent accord, une réunion sera consacrée une fois par an pour examiner la situation professionnelle des titulaires des mandats syndicaux Groupe, ainsi que la rémunération et la classification.

2.4. Développement professionnel et rémunération des titulaires de mandats syndicaux Groupe

L'expérience acquise dans le cadre des mandats syndicaux doit être prise en compte dans l'évolution professionnelle ou de carrière de leurs titulaires.

Le C.S.G. et le C.S.G.A. bénéficient, au sein de leur entreprise, d'une 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 leur entreprise.

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines veillera à recevoir chaque salarié concerné par cet article au cours d'un entretien de développement professionnel. En cas de désaccord sur les actions envisagées, le salarié pourra, à sa demande, évoquer à nouveau sa situation auprès de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

En tout état de cause, la Direction s'engage, tous les deux ans, à opérer en concertation avec les responsables respectifs une analyse de la situation professionnelle des salariés mandatés par leur organisation syndicale afin de s'assurer de la bonne application des présentes dispositions et notamment de l'évolution effective de leur rémunération et de leur classification.

2.5. *Prise en compte des compétences syndicales dans le parcours professionnel*

Dans une volonté de tenir compte des compétences mises en œuvre au titre de l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre de l'évolution professionnelle, une étude sera engagée par le Groupe, dans le délai d'un an courant à compter de la date de signature du présent accord, afin d'examiner la méthodologie et les conditions permettant une valorisation de ces compétences et de l'expérience liée à l'exercice du droit syndical dans le parcours professionnel. Cette démarche sera présentée et partagée avec les Organisations syndicales représentatives au niveau Groupe afin d'examiner un déploiement à titre expérimental.

2.6. *Formation dans le cadre de l'activité professionnelle*

Les titulaires des mandats syndicaux Groupe auront accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Des mesures d'adaptations spécifiques pourront être envisagées afin de tenir compte de l'exercice des fonctions liées au(x) mandat(s).

Ces formations professionnelles ont pour objet de maintenir à jour les connaissances techniques nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques, le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Tous les deux ans, la Direction du Groupe, en concertation avec les responsables de chaque filiale concernée, opérera une analyse de la situation des salariés concernés afin de s'assurer de l'effectivité des formations

2.7. *Moyens en vue de la reprise de l'activité professionnelle*

Lorsqu'un titulaire de mandat syndical Groupe dont le volume du ou des crédits d'heures alloué(s) pour l'exercice de ses mandats a représenté, pendant une durée au moins égale à quatre ans, la moitié ou plus de la durée du travail mensuelle de référence dans l'entreprise et qu'à la suite de la cessation d'un ou de plusieurs mandats, le salarié dispose d'un crédit d'heures dont le volume devient inférieur à la moitié de la durée du travail mensuelle de référence ou cesse d'être représentant du personnel, il pourra à sa demande bénéficier d'une action de formation qui pourra concerner son métier actuel ou préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Dans la mesure où cette action de formation s'avérerait insuffisante, une formation complémentaire sera envisagée, après accord de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise. En cas de désaccord sur les moyens alloués pour favoriser cette réinsertion, le dossier sera examiné par la D.R.H. du groupe après concertation avec le responsable de la filiale dont dépend le salarié.

Pour les salariés dont le volume du ou des crédit(s) d'heures alloués pour l'exercice de leur(s) mandats est supérieur à la moitié de la durée du temps mensuel de travail de référence, un bilan professionnel sera proposé tous les deux ans permettant de s'assurer de la possibilité, pour ces salariés, de reprendre à tout moment une activité professionnelle à titre principale, sans difficultés majeures.

Si le salarié le souhaite, des actions de validation des acquis de l'expérience pourront être mises en œuvre.

A l'issue de son ou de (ses) mandat(s), le salarié bénéficiera à sa demande d'un entretien ayant pour objet de dresser un état de sa situation professionnelle, de faire le bilan des compétences acquises au titre de son activité syndicale et de définir des possibilités d'évolution professionnelle et les actions de formation éventuelles permettant d'y aboutir, en valorisant les acquis de l'expérience syndicale au sein d'une des entreprises du groupe VIVARTE.

3. FORMATION DE LA RSG

Les parties au présent accord sont conscientes que le bon fonctionnement des instances de représentation du personnel dépend de la qualité de la préparation des réunions. Dans cet esprit, ils confirment qu'une formation (entre autres économique) sera systématiquement proposée aux membres de la Représentation Syndicale Groupe nouvellement désignée lors des renouvellements des mandats, auprès d'un organisme agréé et choisi d'un commun accord entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives.

Par ailleurs, chaque salarié a droit, dans les conditions et limites prévues par les dispositions réglementaires, à un ou plusieurs congés de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

Dans le même sens, la Direction intégrera dans le cursus de formation Groupe de l'encadrement un module destiné à le sensibiliser sur le rôle des Institutions Représentatives du Personnel et sur sa place dans la stratégie de régulation sociale de l'entreprise.

4. VALIDITE ET DUREE DE L'ACCORD

Un bilan de l'application de cet accord sera fait dans les 12 mois de sa signature, dans le cadre d'une réunion de la Représentation Syndicale de Groupe. En cas d'urgence, et spécifiquement en cas de survenance d'une situation non couverte par le présent accord, les parties au présent accord s'engagent à se réunir sans aucun délai.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du..... Il n'entrera en vigueur que sous réserve de sa signature à la majorité requise et à défaut d'opposition dans le délai légal.

En application de l'article L2261-7-1 de la loi du 8 août 2016, sont habilitées à engager la procédure de révision de cet accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs Organisations Syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de cet accord.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire de cet accord signé sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Le personnel sera informé du présent accord par voie d'affichage à définir au niveau de chaque entité concernée par sa mise en application.

Fait en 8 exemplaires à Paris, le 2016

Pour le Groupe VIVARTE :

Stéphane MAQUAIRE,
Président

Jean-Jacques DOEBLIN,
Directeur des Ressources Humaines du Groupe

Pour les Organisations Syndicales :

Jean-Louis ALFRED pour la C.F.D.T.

Vincent BOURSIER pour la C.F.E. – C.G.C. S.N.E.C.S.

Abdelkrim CHEBOUB pour la C.G.T.

Gérald GAUTIER pour la G.G.T. – F.O.

Michel PEYRAGA pour la C.F.T.C.