

**ACCORD D'ENTREPRISE
SUR LA POLITIQUE SALARIALE DE NextiraOne FRANCE**

Entre

- La société NextiraOne France, dont le siège social est situé 10, rue de la paix 75002 PARIS, représentée par M. Simon SALOIN, Directeur des Ressources Humaines, ci-après dénommée l'Entreprise,

d'une part,

et

- Les organisations syndicales soussignées, représentées par les Délégués Syndicaux Centraux,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L.132-27 du Code du travail, une négociation s'est engagée, entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de l'Entreprise, sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du temps de travail.

Cette négociation a donné lieu à 5 réunions qui se sont tenues les 11 et 31 mai, 22 et 30 novembre et 11 décembre 2006.

Au terme de ces réunions, les parties signataires ont conclu le présent protocole d'accord.

En conséquence, les parties s'accordent sur les dispositions exposées ci-après.

Article I - Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les salariés cadres et non cadres de NextiraOne France.

Elles ne visent pas les salariés dont la rémunération est fixée par des dispositions légales ou d'autres dispositions conventionnelles, de branche ou d'Entreprise, tels que les apprentis, les jeunes en formation ou en insertion professionnelle et les salariés en congés de fin de carrière.

Article II - Salaires

2 – 1 Calendrier

Précédemment les augmentations de salaires s'appliquaient :

- au 1^{er} juillet de l'année en cours pour les ETAM ;
- au 1^{er} janvier de l'année suivante pour les ingénieurs et cadres.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord les augmentations de salaire auront lieu le 1^{er} janvier de l'année suivante pour tous les salariés cadres ou non cadres de NextiraOne France.

2 – 2 Rémunération des ETAM

a) Augmentation Générale, promotionnelle et individuelle 2005/2006

Lors de l'accord conclu à l'issue de la négociation obligatoire de 2005, les ETAM ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise avaient bénéficié d'une augmentation forfaitaire de 50 € bruts (sur la base d'un temps plein) répartie comme suit :

- 30 Euros bruts au 1^{er} juillet 2005
- 20 Euros bruts au 1^{er} janvier 2006

Était également prévu un budget consacré aux Augmentations Promotionnelles et Individuelles des ETAM de 0.50 % des salaires de base de la population non cadre. Ces augmentations étant appliquées rétroactivement au 1^{er} juillet 2005.

b) Augmentations Générales Exceptionnelles dues au changement de calendrier

Pour tenir compte de ces dates et du nouveau calendrier, les parties au présent accord décident qu'une augmentation générale exceptionnelle de 15 € bruts (équivalent temps plein) par mois sera accordée aux ETAM, ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2007, à compter du 1^{er} janvier 2007.

c) Augmentations Générales

En plus de l'Augmentation Générale Exceptionnelle, les ETAM ayant au moins 6 mois d'ancienneté à la date d'application des augmentations (soit au 1^{er} janvier 2007), et ayant normalement rempli leur contrat de travail, bénéficieront d'une augmentation générale de 30 € bruts par mois (équivalent temps plein).

d) Augmentation Promotionnelle Individuelle

Deux budgets exceptionnels seront consacrés aux Augmentations Promotionnelles Individuelles des ETAM qui seront attribuées au 1^{er} janvier 2007.

1. un budget représentant 0,1 % de la masse salariale de la population non-cadre sera attribué le 1^{er} janvier 2007 sous forme d'augmentation promotionnelle et individuelle afin de permettre un rééquilibrage des éventuelles disparités salariales entre hommes et femmes
2. un budget représentant 0,1 % de la masse salariale de la population non-cadre sera attribué avec effet au 1^{er} janvier 2007 sous forme d'augmentation promotionnelle et individuelle liée :
 - à un accroissement de la compétence et/ou des responsabilités,
 - aux développements de carrière

A ce titre, la Direction s'engage à ce qu'un changement de coefficient d'un salarié soit accompagné systématiquement d'une Augmentation Promotionnelle Individuelle.

2 – 3 Rémunération des Ingénieurs et Cadres

Le budget consacré aux augmentations pour les Ingénieurs et les Cadres représentera 1,40% de la masse salariale de cette population.

Ce budget sera réparti de la manière suivante :

- Une Augmentation Générale de 30 € bruts (équivalent temps plein). Cette augmentation Générale ne s'applique qu'aux cadres dont le salaire de base est inférieur à 4.000 € bruts (équivalent temps plein) ayant au moins 6 mois d'ancienneté à la date d'application des augmentations (soit au 1^{er} janvier 2007), et ayant normalement rempli leur contrat de travail à l'exclusion de ceux :
 - concernés par le plan de rémunération variable des commerciaux, sauf les Vendeurs En Ligne,
 - exerçant des fonctions managériales dans l'entreprise
- Une Augmentation Promotionnelle et Individuelle liée :

- à un accroissement de la compétence et/ou des responsabilités,
- aux développements de carrière

A ce titre, la Direction s'engage à ce qu'un changement de coefficient d'un salarié soit accompagné systématiquement d'une Augmentation Promotionnelle Individuelle.

- Un budget représentant 0,1 % de la masse salariale de la population cadre sera réservé et attribué avec effet au 1^{er} janvier 2007 sous forme d'augmentation promotionnelle et individuelle afin de permettre un rééquilibrage des éventuelles disparités salariales entre hommes et femmes

2 – 4 Plan de rémunération variable des Commerciaux

Une négociation sur le plan de rémunération variable des commerciaux s'est ouverte le 22 novembre 2006 et donnera lieu, le cas échéant, à un accord séparé des présentes.

Article III - Minimum Conventionnel

Les salariés pour lesquels la rémunération annuelle brute de référence, telle que définie par la métallurgie dans le cadre de la vérification de l'application des Taux Garantis Annuels et des appointements minimaux annuels, est inférieure aux minimaux conventionnels bénéficieront d'un repositionnement de leur rémunération annuelle à hauteur desdits minima.

Les augmentations de rémunérations liées aux augmentations des minima conventionnels ne sont pas imputables sur les budgets définis à l'article II du présent accord.

Article IV – Durée et organisation du temps de travail

Des négociations portant sur la révision de l'accord de modulation du 10 mai 1999 et de l'article n° 4.6 de l'accord ARTT du 22 décembre 2000 se sont déroulées en 2005 et 2006.

L'accord de modulation du 10 mai 1999 a été dénoncé le 31 décembre 2005 et cessera de s'appliquer le 31 mars 2007. Une négociation est en cours sur ce thème.

L'accord ARTT du 22 décembre 2000 demeure en vigueur.

Les négociations portant sur l'astreinte ont abouti à un projet d'accord qui va donner lieu à une procédure d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise et aux instances représentatives régionales concernées, pour un déploiement du projet au plus tôt.

Le projet d'aménagement du temps de travail des experts des services clients-maintenance fera l'objet d'une poursuite des négociations au cours du premier semestre 2007.

Article V – Egalité hommes/femmes

Les parties confirment la disposition suivante de l'accord sur la politique salariale 2005 de NextiraOne :

« S'agissant de la féminisation des recrutements, l'entreprise s'engage à favoriser la mixité des sexes. Pour atteindre cet objectif, les parties signataires de l'accord conviennent qu'à égalité de qualification, d'expérience et d'aptitudes professionnelles une attention particulière sera donnée aux Curriculum Vitae des candidatures féminines. »

En outre, et concernant la population des femmes de l'entreprise, deux budgets exceptionnels prévus à l'article II sont consacrés au rééquilibrage des éventuelles disparités salariales entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à négocier sur la thème de l'égalité hommes/femmes, conformément à l'article L. 132-27 du Code du Travail.

Article VI – Formation professionnelle et évolution de l'emploi

La formation professionnelle fait l'objet des consultations normales devant le Comité Central d'Entreprise, les Comités d'Etablissement et leur Commissions Formation.

En outre, une négociation sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences a été engagée conformément à l'article L. 320-2 du code du travail .

Article VII – Durée

Le présent accord est à durée déterminée et est conclu dans le cadre de la politique salariale de NextiraOne France au titre des années 2006 et 2007. Les dates d'application de ses différentes mesures figurent dans les articles du présent accord.

Article VIII – Dépôts

Le présent accord est établi en 13 exemplaires pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

- 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu où il a été conclu (article R.132-1 du Code du Travail),

- 1 exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion (article L.132-10 du Code du Travail),

Les formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur.

A l'issue de ces formalités de dépôt, le texte du présent accord fera l'objet des mesures de publicité telles que prévues par les dispositions des articles L.135-7 et L.135-8 du Code du travail.

Fait à Saint Denis, le 16 janvier 2007

Pour les organisations syndicales :

- C.F.D.T Monsieur Pierre-Henri BEAUVAL
 Délégué Syndical Central

- C.F.T.C. Madame Monique TKACZ
 Déléguée Syndicale Centrale

- C.G.T-F.O Monsieur René JAN
 Délégué Syndical Central

- C.F.E.- CGC Monsieur Marc RODIER
 Délégué Syndical Central

- C.G.T Monsieur Jean-Paul LOUIS
 Délégué Syndical Central

- SUD Telecom Monsieur Didier BASSET
 Délégué Syndical Central

Pour la Direction de NextiraOne France :

Monsieur Simon SALOIN
Directeur National des Ressources Humaines