

**ACCORD D'ENTREPRISE
SUR LA POLITIQUE SALARIALE 2005 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 6 réunions qui se sont tenues les 2, 17, 25 mai, 14 juin, 12 et 27 juillet 2005.

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 ou 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 - Rémunération des ETAM

Le budget consacré aux augmentations pour les ETAM représentera 2.5 % des salaires de base de la population de référence.

Ce budget sera réparti comme suit :

a) Modalités des Augmentations Générales et évolution de la Prime d'ancienneté

- Les ETAM ayant au moins 6 mois d'ancienneté à la date d'application des augmentations (soit au 1^{er} juillet 2005), et ayant normalement rempli leur contrat de travail, bénéficieront d'une augmentation Générale (A.G.) forfaitaire de 50 Euros bruts (sur une base temps plein) répartie comme suit :
 - 30 Euros bruts au 1^{er} juillet 2005
 - 20 Euros bruts au 1^{er} janvier 2006

Compte tenu des conditions d'ancienneté des salariés et des rémunérations minimales hiérarchiques, l'évolution de la prime d'ancienneté devrait, quant à elle, représenter une progression maximum de 0.1% de la masse salariale pour les ETAM.

b) Modalités propres aux Augmentations Promotionnelles et Individuelles

Les ETAM pourront également se voir attribuer une augmentation supplémentaire, A.P.I. (Augmentation Promotionnelle et Individuelle), liée :

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

Le budget consacré aux A.P.I. des ETAM représentera 0.50 % des salaires de base de la population non cadre.

Elles seront appliquées rétroactivement au 1^{er} juillet 2005.

2-2 - Rémunération des Ingénieurs et Cadres

Le budget consacré aux augmentations pour les Ingénieurs et les Cadres représentera 2.5 % des salaires de base de la population des Ingénieurs et Cadres.

Pour le personnel Ingénieurs et Cadres dont la rémunération mensuelle de base est supérieure à 5000 euros, le budget de 2.5% sera exclusivement attribué sous forme d'augmentation individuelle.

Pour les Ingénieurs et les Cadres dont la rémunération mensuelle brute de base est inférieure ou égale à 5000 Euros bruts, ce budget sera réparti comme suit :

- 2% d'augmentations dont au moins 50 euros bruts (sur une base temps plein) d'augmentation générale (AG) pour les Ingénieurs et les Cadres ayant normalement rempli leur contrat de travail et ayant au moins 6 mois d'ancienneté à la date d'application des augmentations (soit au 1^{er} janvier 2006)

Pour le personnel visé, cette augmentation générale prendra effet au 1^{er} janvier 2006.

- 0.5% consacré aux augmentations promotionnelles et individuelle (A.P.I.), liée :

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

Dans leur montant, les augmentations seront définies individuellement en fin d'année 2005 pour une application au 1^{er} janvier 2006.

2-3 – Total des Augmentations de salaire

ETAM	Cadres
01/07/2005 et 01/01/2006	01/01/2006
<ul style="list-style-type: none"> • Forfait de 50 Euros bruts* (AG): <ul style="list-style-type: none"> - 30 euros au 1.07.2005 - 20 euros au 1.01.2006 • Enveloppe de 0.50 % d'Augmentation Promotionnelle et Individuelle • 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les Cadres dont la rémunération mensuelle de base est \leq 5000 Euros * bruts : <ul style="list-style-type: none"> - 2% d'augmentations dont au moins 50 Euros bruts d'AG pour les Cadres dont la rémunération mensuelle de base est \leq 5000 Euros * bruts - 0.5% d'API • Pour le personnel Ingénieurs et Cadres dont la rémunération mensuelle de base est supérieure à 5000 euros, le budget de 2.5% sera exclusivement attribué sous forme d'augmentation individuelle.

- base temps plein, pour les salariés ayant normalement rempli leur contrat de travail et ayant une ancienneté d'au moins 6 mois à la date d'application des augmentations (1.07.2005 pour les ETAM et 1.01.2006 pour les Cadres).

2-4 – Budget exceptionnel

A ces budgets s'ajoute un budget annuel exceptionnel représentant une augmentation globale de la masse salariale de 100 000 euros bruts destiné à procéder à des repositionnements salariaux, le cas échéant. Une attention particulière sera portée sur les femmes, au regard notamment du rapport égalité hommes/femmes ainsi qu'aux jeunes diplômés.

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 minimaux.

Article IV – Eléments de rémunération complémentaire

Le niveau de variable des cadres au sein des Directions Projets et Services Opérationnels sera porté à 15% au 1^{er} janvier 2006 soit une première application effective sur l'année 2006.

Par ailleurs, au niveau des Services, un groupe de travail a été mis en place afin de réfléchir sur l'évolution des critères servant de base à la détermination du variable avec pour objectifs :

- d'homogénéiser les critères par filière de métiers
- de s'assurer que les objectifs sont quantifiables et mesurables
- que chaque salarié ait connaissance dans un délai raisonnable des objectifs le concernant

Une restitution de ces réflexions sera faite au Comité Central d'Entreprise.

La même démarche sera suivie au sein de la Direction des Projets.

La prime variable du Centre de Services Clients attribuée selon des critères collectifs sera transformée en prime de poste à compter du 1^{er} octobre 2005.

Son montant sera porté à 3200 Euros bruts par an. Cette prime sera attribuée prorata temporis pour les salariés travaillant à temps partiel ou pour les salariés arrivés ou ayant quittés le service ou l'entreprise en cours d'année.

Le calendrier de versement trimestriel n'est pas modifié (janvier/avril/juillet/octobre). En conséquence cette prime donnera lieu à quatre versements d'un montant identique.

Pour les salariés qui auraient perçu en moyenne sur les années 2003 et 2004, une prime supérieure à 3200 Euros bruts, le différentiel sera intégré à leur rémunération annuelle brute à compter du 1^{er} juillet 2005 :

Exemple : Un salarié ayant perçu 3350 euros bruts en moyenne sur 2003/2004 verra sa rémunération annuelle augmentée de 150 euros bruts.

Ces dispositions annulent et remplacent les paragraphes 2,3 et 4 de l'article 4 de l'accord d'entreprise ARE du 19 juillet 1996.

Article V – Durée et organisation du temps de travail

Des négociations portant sur la révision de l'accord de modulation du 10 mai 1999 et l'accord ARTT du 22 décembre 2000 se sont déroulées au cours de l'année 2005. A la date du présent accord, ces accords demeurent en vigueur.

Article VI – Dispositions diverses

De plus, les parties conviennent que :

- 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 salariés féminins.
- des négociations seront ouvertes d'ici la fin de l'année 2005 sur les sujets suivants :
 - règles de commissionnement des vendeurs applicables au sein de l'entreprise ;
 - modalités d'intéressement du personnel de la société NextiraOne France à la réalisation de la performance collective.

Article VI - Durée

Le présent accord est à durée déterminée et est conclu dans le cadre de la politique salariale de NextiraOne France au titre de l'année 2005. Les dates d'application de ses différentes mesures figurent dans les articles du présent accord.

Article VII – 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 publicités telles que prévues par les dispositions des articles L.135-7 et L.135-8 du Code du travail.

Fait à Saint Denis, le 5 août 2005

Pour les organisations syndicales :

- C.F.D.T. Monsieur Gilles GUILLEMOT
Délégué Syndical Central

- C.F.T.C. Madame Monique MERTZ
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

- S.U.D. Telecom Monsieur Dominique RENOUX
Délégué Syndical Central

Pour la Direction de NextiraOne France :

Monsieur Simon SALOIN
Directeur National des Ressources Humaines