

ACCORD SUR LES PERIMETRES ELECTORAUX DES
DELEGUES DU PERSONNEL ET DU COMITE
D'ENTREPRISE
NEXTIRAONE FRANCE

Accord du

Entre NextiraOne France, dont le siège social est situé 10 rue de la Paix, 75002 PARIS, représentée par Thierry MOSBAH, Directeur National 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

Les partenaires sociaux reconnaissent l'évolution historique de l'entreprise vers un regroupement et vers une centralisation croissante et permanente depuis son origine.

La société Alcatel Réseaux d'Entreprise (A.R.E.) devenue NextiraOne France est née du regroupement en une seule entité juridique de l'ensemble de l'activité opérationnelle de distribution, d'installation et de maintenance de produits et de services de téléphonie privée et de réseaux de données d'ALCATEL TELECOM.

Depuis l'année 2000, préparant la cession de son réseau de distribution directe en Europe, le groupe ALCATEL a doté A.R.E. de ses propres structures de fonctionnement partagées auparavant avec Alcatel Business Systems (A.B.S.) : direction administratives et financières, direction des systèmes d'informations, direction des ressources humaines, direction juridique et qualité ... C'est à cette même époque que s'est effectué l'aménagement de la société en 5 régions. Malgré ce découpage, les régions n'ont cessé de perdre progressivement de l'autonomie en raison de la cohérence d'ensemble toujours plus nécessaire à la direction de l'Entreprise.

En 2005, les postes des Directeurs Délégués en charge des 5 régions de NextiraOne France ont été supprimés et certains D.R.H. régionaux ont, par défaut, pris la responsabilité de chefs d'établissements. De même, afin de régulariser une situation de fait en vigueur, les Directions des Services et du Commerce ont été centralisées officiellement en 2005.

La réorganisation de 2006 a parachevé la verticalisation et les rattachements d'activité à des acteurs nationaux pour les activités restantes, parmi celles-ci : la qualité, la logistique, l'informatique, la gestion des configurations clients ainsi que les achats.

La réorganisation de la D.R.H. vient clore l'organisation de l'Entreprise dans sa forme actuelle.

À l'occasion du renouvellement des Institutions Représentatives du Personnel (I.R.P.), les partenaires sociaux ont trouvé un accord pour adapter les institutions à l'organisation économique et sociale de l'entreprise.

Le présent accord a donc pour but d'améliorer le fonctionnement des I.R.P. conformément au rôle et aux attributions fixés par le législateur en rapprochant le Comité d'Entreprise des centres de décision et de gestion de NextiraOne France. Le regroupement des Comités d'établissement en un Comité d'entreprise unique vise parallèlement à doter les activités sociales et culturelles d'une force d'action globale, harmonisée et ambitieuse en faveur de l'ensemble des salariés de l'Entreprise.

Les règles qui ont été retenues répondent au double objectif d'une plus grande efficacité des Comités d'établissement par la création d'un Comité d'Entreprise unique et de la nécessaire représentativité territoriale des élus du comité par la mise en place de circonscriptions électorales.

ARTICLE 1 : LA PERTE D'AUTONOMIE DES ETABLISSEMENTS REGIONAUX

ARTICLE 1-1 : CONCERNANT LES COMITES D'ETABLISSEMENT

La notion d'établissement ne correspondant plus aux critères jurisprudentiels de l'établissement distinct pour la mise en place de Comités d'établissement, il est décidé la suppression des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise et la création d'un Comité d'Entreprise couvrant l'ensemble du périmètre de l'entreprise.

En conséquence l'ensemble des mandats représentatifs de leurs membres (élus et représentants syndicaux) seront maintenus ou prorogés jusqu'à la proclamation des résultats de l'élection du futur Comité d'Entreprise qui aura lieu le

ARTICLE 1-2 : CONCERNANT LES DELEGUES DU PERSONNEL

Afin de renforcer l'efficacité, le rôle et la cohérence des Délégués du Personnel et de prendre en compte les évolutions de l'organisation du travail au niveau national de l'entreprise, il est décidé une modification des périmètres électoraux des Délégués du Personnel. Les nouveaux périmètres correspondent aux actuelles « régions » d'activité :

- la région Nord Est ;
- la région Ile de France ;
- la région Ouest ;
- la région Sud Est ;
- la région Sud Ouest.

ARTICLE 1-3 : CONCERNANT LES DELEGUES SYNDICAUX

De la même manière et afin de renforcer l'efficacité, le rôle et la cohérence des Délégués Syndicaux est de prendre en compte les évolutions de l'organisation du travail au niveau national de l'entreprise, il est décidé une modification des périmètres des Délégués Syndicaux.

Les nouveaux périmètres correspondent aux actuelles « régions » d'activité :

- la région Nord Est ;
- la région Ile de France ;
- la région Ouest ;
- la région Sud Est ;
- la région Sud Ouest.

Il sera désigné un Délégué Syndical par Région.

ARTICLE 2 : LES PERIMETRES DES DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 2-1 : PERIMETRE ELECTORAL DES DELEGUES DU PERSONNEL

Les élections des délégués du personnel qui auront lieu en même temps que celle du Comité d'Entreprise seront basées sur les périmètres ci-dessous :

- Une instance « Délégués du Personnel » sera élue au sein de **la région Ile-de-France** couvrant l'agence de Saint-Denis ;
- Une instance Délégués du Personnel sera élue au sein de **la région Nord Est**, couvrant les agences de Marcq en Barœul, Entzheim, Calais, Amiens, Nancy, Metz, Epinal, Besançon, Dijon, Chalon sur Saône, Reims et Troyes ;
- Une instance Délégués du Personnel sera élue au sein de **la région Sud Est**, couvrant les agences de Bron, St Etienne, Clermont-Ferrand, Bourg, Marseille, Toulon, Nice, Avignon, Bastia, Ajaccio, Valence, Chambéry, Annecy et Grenoble ;
- Une instance Délégués du Personnel sera élue au sein de **la région Sud Ouest**, couvrant les agences de Montpellier, Perpignan, Toulouse, Rodez, Bordeaux, Pau, Bayonne, La Rochelle, Niort, Poitier et Limoges ;
- Une instance Délégués du Personnel sera élue au sein de **la région Ouest**, couvrant les agences d'Angers, Le Mans, Nantes, Rennes, Brest, Caen, Tours, Orléans et Rouen.

ARTICLE 2-2 : DATE DU PREMIER TOUR DU SCRUTIN – PROROGATION DES MANDATS

Par effet du déroulement des élections du Comité d'Entreprise, il est décidé, que les élections des Délégués du Personnel seront organisées aux mêmes dates.

En conséquence, l'ensemble des mandats représentatifs des membres des Délégués du Personnel seront maintenus ou prorogés jusqu'à la proclamation des résultats de l'élection des futurs Délégués du Personnel qui aura lieu à la même date que celle du futur Comité d'Entreprise, le

Les élections en vue du renouvellement des Délégués du Personnel auront lieu le

À cette occasion, seuls les candidats présentés par les organisations syndicales représentatives dans la société pourront se présenter et ce, conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 2-3 : LE NOMBRE DE SIEGES A POURVOIR

L'instance de Délégués du Personnel sera constituée d'1 collège électoral unique composé des ETAM et des Ingénieurs et Cadres.

Compte tenu de l'effectif de chacune des régions, le nombre de délégués titulaires et suppléants à élire est fixé comme suit :

	Effectif	Loi	TITULAIRES	SUPPLEANTS
Région Ile de France	447	7	7	7
Région Sud Est	432	7	7	7
Région Ouest	291	7	7	7
Région Sud Ouest	279	7	7	7
Région Nord Est	258	7	7	7
TOTAL	1707	35	35	35

ARTICLE 2-4 : LA DUREE DES MANDATS

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

ARTICLE 3 : ARTICLE 3 : LES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les élections des membres des C.H.S.C.T. se feront lorsque les mandats actuellement en cours arriveront à échéance.

Le collège désignatif sera composé des membres élus (titulaires et suppléants) du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel du périmètre d'implantation de chaque C.H.S.C.T.

ARTICLE 4 : LA CREATION DU COMITE D'ENTREPRISE NEXTIRAONE FRANCE

ARTICLE 4-1 : PERIMETRE ELECTORAL

Le périmètre électoral comprend l'ensemble des salariés NextiraOne France.

ARTICLE 4-2 : DATE DU PREMIER TOUR DU SCRUTIN – PROROGATION DES MANDATS

La suppression des Comités d'établissement ainsi que du Comité Central d'Entreprise a pour conséquence l'organisation, au niveau national, de l'élection des membres du nouveau Comité d'Entreprise.

En conséquence l'ensemble des mandats représentatifs des membres des Comités d'établissement et du Comité Central d'Entreprise (élus et représentants syndicaux) sont maintenus ou prorogés jusqu'à la proclamation des résultats de l'élection du nouveau Comité d'Entreprise qui aura lieu le

Les élections en vue de la mise en place du Comité d'Entreprise auront lieu le

À cette occasion, seuls les candidats présentés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pourront se présenter et ce, conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 4-3 : LE NOMBRE DE SIEGES A POURVOIR

Le nombre de siège à pourvoir est de 12 titulaires et 12 suppléants.

Afin de garantir un ancrage local des élus, il est décidé que sur les 12 sièges à pourvoir, **5 sièges** devront être pourvus au sein de chacune des régions au sens du périmètre des Délégués du Personnel (cf supra).

ARTICLE 4-4 : LA DUREE DES MANDATS

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

ARTICLE 4-5 : L'ORGANISATION INTERNE DU COMITE D'ENTREPRISE

4-5-1. LA COMPOSITION

Le Comité d'Entreprise est composé du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut être assisté de trois collaborateurs.

La délégation du personnel est constituée de 7 titulaires et 7 suppléants auxquels s'ajoute 1 titulaire et 1 suppléant par région soit 5 titulaires régionaux et 5 suppléants régionaux.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'Entreprise désignera un représentant syndical au Comité d'Entreprise.

4-5-2. LE BUREAU

Un bureau du Comité d'Entreprise sera créé. Il sera composé du président, du secrétaire et du secrétaire adjoint, du trésorier et du trésorier adjoint.

Le Comité d'Entreprise procédera dès sa 1^{ère} réunion à l'élection des membres du bureau hormis le président.

4-5-3. LES COMMISSIONS

Il est créé :

- **une commission « formation professionnelle et emploi »**

Composition : 5 membres représentants du personnel ;

Présidence : 1 membre titulaire du C.E.

Nombre de réunions annuelles minimum : 2 ; maximum 3.

Temps imparti : une journée par réunion, temps de transport compris

- **une commission « information et aide au logement »**

Composition : 3 membres représentants du personnel ;

Présidence : 1 membre titulaire du C.E.

Nombre de réunions annuelles minimum : 1 ; maximum 2

Temps imparti : une journée par réunion, temps de transport compris

- **une commission « économique »**

Composition : 5 membres représentants du personnel ;

Présidence : 1 membre titulaire du C.E.

Nombre de réunions annuelles minimum : 2 ; maximum 4

Temps imparti : une journée par réunion, temps de transport compris

- **une commission « pour l'égalité professionnelle »**

Composition : 5 membres représentants du personnel ;

Présidence : 1 membre titulaire du CE

Nombre de réunions annuelles minimum : 1 ; maximum 2

Temps imparti : une journée par réunion, temps de transport compris

Des commissions peuvent être créées pour l'examen de problèmes particuliers.

Elles devront obligatoirement être présidées par un membre du comité.

Le temps passé aux commissions facultatives s'impute sur le crédit d'heure.

Le temps éventuellement passé par d'autres salariés ne bénéficiant pas de crédit d'heure sera rémunéré sur le budget de fonctionnement du Comité d'Entreprise.

4-5-4. LE REGLEMENT INTERIEUR

Il est institué un règlement intérieur précisant les règles de fonctionnement interne du Comité. Ces règles ont pour but d'accroître l'efficacité de l'institution en tenant compte des spécificités organisationnelles et territoriales de l'entreprise.

Le règlement intérieur sera élaboré par le Comité dans les trois mois suivant son élection.

ARTICLE 4-6 : LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT ALLOUES AU COMITE D'ENTREPRISE

4-6-1. LES MOYENS MATERIELS

- **les locaux**

Il est mis à disposition un local C.E., dédié au C.E., à Saint-Denis, ainsi qu'un bureau pour la gestion courante des activités culturelles et sociales totalement équipé pour 2 postes de travail.

Il est maintenu un local de coordination régionale pour la gestion des activités sociales et culturelles. Il sera situé au sein de l'agence la plus importante de la région.

- **moyens de travail et déplacement**

Pour tenir compte de la spécificité du mandat de représentant syndical au C.E. et d'élu titulaire au C.E., ils bénéficieront d'un ordinateur portable pour ceux qui n'en disposent pas et qui se substituera à leur ordinateur fixe.

Les déplacements sur convocation de l'employeur sont remboursés selon les règles de remboursement de frais en vigueur dans l'entreprise.

4-6-2. LES MOYENS HUMAINS ET TECHNIQUES

Le Comité d'Entreprise détermine le nombre de personnes qu'il souhaite embaucher dans le cadre de sa gestion de ses activités économiques et de ses activités sociales et culturelles (A.S.C.).

Si des salariés sont embauchés, l'Entreprise apporte son concours dans la gestion administrative de ces personnes (élaboration de la paye, gestion du contrat de travail).

L'Entreprise prendra en charge la mise à disposition du commissaire aux comptes auprès du Comité d'Entreprise, lequel apportera son concours à l'arrêté des comptes et à la dévolution des biens des Comités d'Etablissement.

L'Entreprise apporte son concours dans la mise en place du site du C.E. au sein de l'intranet de NextiraOne France.

4-6-3. LES MOYENS FINANCIERS : MONTANT DES SUBVENTIONS

- La subvention de fonctionnement est fixée à 0,2 % de la masse salariale brute de l'Entreprise au 31 décembre de chaque année.
- La subvention des Activités Sociales et Culturelles (A.S.C.) du C.E. est fixée 0,65 % de la masse salariale brute de l'Entreprise au 31 décembre de chaque année.

Ces sommes sont versées par trimestre, dans le mois qui suit la fin du trimestre.

4-6-4. LES MOYENS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION (REUNIONS, INTRANET, MAIL, SITE ...)

Les membres du C.E. auront accès au téléphone, à la *visio* conférence, à *meeting place* ainsi qu'au mail de l'entreprise pour des échanges entre eux. Le temps nécessaire à ces échanges est imputable sur les temps de délégation.

Les communications à destination du personnel, qu'il s'agisse des communications concernant les A.S.C. ou les communications concernant les attributions économiques du C.E., sont faites *via* le site du Comité d'Entreprise.

Le secrétariat du C.E. a la possibilité d'envoyer des mails collectifs pour tout ce qui concerne les A.S.C. dont les thèmes sont développés sur le site avec des liens permettant l'accès facilité au site pour les salariés qui souhaitent s'y rendre.

4-6-5. LES MOYENS EN TEMPS

Chaque membre titulaire et chaque représentant syndical bénéficie de 4 jours par mois de délégation temps de transport compris, 6 jours pour le Secrétaire du CE et le Trésorier.

Les réunions préparatoires s'imputent sur ces temps de délégation.

Les élus suppléants participeront également aux réunions préparatoires convoquées par l'employeur.

Le statut des membres du personnel est précisé par l'accord du 12 janvier 2010 sur l'exercice du droit syndical.

ARTICLE 5 : AUTRES DISPOSITIONS RELATIVES AUX REPRESENTANTS DU

PERSONNEL

Le présent accord est complété par l'accord sur l'exercice du droit syndical qui prévoit des dispositions à destination de l'ensemble des représentants du personnel.

ARTICLE 6 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du ; conformément aux dispositions légales et réglementaires il entrera en vigueur, en tout état de cause, une fois les formalités légales de dépôts effectuées.

ARTICLE 7 : REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être révisé, par le biais d'avenants, par entente entre les parties signataires.

Il ne peut être révisé que par l'ensemble des parties signataires et dans la même forme que sa conclusion.

Au cas où aucun accord ne pourrait intervenir sur les nouvelles dispositions proposées, le présent accord se poursuivrait sans modification.

ARTICLE 8 : DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

Passé ce délai de 3 mois, la société ne sera plus tenue de maintenir les avantages de la présente convention, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux, réglementaires ou conventionnels, à compter de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord et à défaut au terme d'un délai d'1 an suivant l'expiration du délai de préavis.

ARTICLE 9 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord est établi en 9 exemplaires, sous format papier, pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants, dans le respect de l'article D. 2231-2 du Code du travail :

- 2 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu où il a été conclu, un sous format papier et un sous format électronique ;
- 1 exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

À l'issue de ces formalités de dépôt, le texte du présent accord fera l'objet des mesures de publicité telles que prévues par les articles L. 2262-5 et suivants, ainsi que R. 2262-1 et suivants, du Code du travail.

Les formalités de dépôt sont accomplies par l'Entreprise.

Fait à Saint-Denis, le, en 9 exemplaires originaux.

Pour les organisations syndicales :

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

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

- C.G.T-F.O. Jocelyne VAREILLE
Déléguée Syndicale Centrale

- C.F.E.- CGC Agnès BEAUVAIS
Déléguée Syndicale Centrale

- C.G.T. Jean-Louis SALY
Délégué Syndical Central

- S.U.D. Telecom Didier BASSET
Délégué Syndical Central

Pour la Direction de NextiraOne France :

Thierry MOSBAH, Directeur National des Ressources Humaines