

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA POLITIQUE SALARIALE 2009 DE NEXTIRAONE FRANCE

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.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation s'est engagée, entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de l'Entreprise, notamment sur les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l'intéressement.

Cette négociation a donné lieu à 8 réunions à ce jour, qui se sont tenues les 12 décembre 2008, 7, 16, 27 et 28 janvier 2009, 18 février, 4 et 17 mars et 28 mai 2009.

Au terme de ces réunions, les parties signataires ont conclu le présent 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

Les parties ont convenu l'application des dispositions d'augmentation de salaire suivantes, pour l'année 2009 :

2-1. Versement des enveloppes de variable à 100 % malgré la non atteinte des objectifs budgétaires et économiques globaux de l'entreprise pour l'ensemble des salariés assujettis (hors commerce).

2-2. Pour les salariés hors management

- augmentation forfaitaire de 31 € à compter du 1^{er} janvier 2009 ;
- augmentation générale de 0,3 % avec un minimum forfaitaire de 19 € à compter du 1^{er} juillet 2009 ;
- enveloppe d'augmentations de 0,3 % de la masse salariale avec effet au 1^{er} juillet 2009 en faveur de mesures d'augmentation individuelles et sélectives.

2-3. Enveloppe complémentaire liée aux performances de l'entreprise

Sous réserve de la double atteinte des deux objectifs liés à l'activité économique, à savoir :

- atteinte d'un niveau de commandes à fin juin 2009 de 101,5 M€uros (Rappel 2008 : 98 540) ;
 - atteinte d'un niveau d'OP à fin juin 2009 supérieur à 0,
- l'augmentation générale de 0,3% évoquée au point 2 sera portée à 0,7% (0,3 +0,4%) avec un minimum forfaitaire de 19 euros avec effet au 1er juillet 2009.

2-4. Pour les salariés managers

Les salariés sont identifiés dans une liste mise à jour par la Direction Générale à chaque semestre.

Enveloppe d'augmentation de 1 % de la masse des salaires de cette catégorie à compter du 1^{er} juillet 2009, destinée exclusivement aux augmentations individuelles.

2-5. Plan de rémunération variable des Commerciaux

Les règles de commissionnement des vendeurs applicables au sein de l'entreprise pour l'année 2009 ont été définies dans un accord indépendant signé, daté du 9 mars 2009.

ARTICLE III - REGIME DE PREVOYANCE MALADIE

La Négociation Annuelle Obligatoire a donné lieu à la signature d'un accord sur le régime de sur-complémentaire APICIL, visant à le rendre obligatoire, pour tous, élargissant ainsi le bénéfice d'une meilleure couverture santé à un nombre plus large de bénéficiaires, pour un coût réduit (accord du 27 avril 2009).

Les dispositions comprises dans cet accord s'appliquent rétroactivement à compter du 1^{er} avril 2009.

ARTICLE IV – EGALITE HOMMES / FEMMES

Les parties conviennent que les situations des hommes et des femmes sont régulièrement examinées à l'occasion de la consultation annuelle des représentants du personnel sur le rapport égalité hommes / femmes à l'occasion de laquelle il est constaté un écart peu significatif entre les hommes et les femmes de l'Entreprise occupant le même poste.

Par ailleurs, l'Entreprise s'engage à poursuivre la féminisation des recrutements et 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.

Dans ce cadre, une attention particulière a été portée à l'égard des femmes commerciales qui bénéficient depuis le 1^{er} janvier 2009 d'un montant de variable garanti pendant leur congé maternité Sécurité Sociale.

ARTICLE V – INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET EPARGNE SALARIALE

L'Entreprise offre déjà la possibilité à ses salariés de bénéficier d'une épargne d'entreprise dans le cadre d'un Plan d'Epargne Entreprise (P.E.E.).

Les parties conviennent que des négociations sont en cours, afin de parvenir à un accord d'intéressement, qui devrait être signé au plus tard le 30 juin 2009. Les modalités d'intéressement du personnel de l'Entreprise à la réalisation de la performance collective, afin de favoriser une plus juste répartition du fruit des résultats de l'Entreprise, seront au centre des préoccupations.

ARTICLE VI – TRAVAILLEURS HANDICAPES

L'Entreprise s'engage à poursuivre le recrutement des personnes handicapées et le partenariat avec les écoles et les réseaux spécialisés.

ARTICLE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

7-1. Indemnités et primes de transport

En application des dispositions légales, les salariés bénéficient d'une indemnité de transport à hauteur de 50 % de leurs abonnements, à des transports publics ou de vélos.

De plus, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire et du fait des nouvelles possibilités offertes par le législateur, les négociations ont donné lieu à un projet d'accord sur une « Prime Transport » d'un montant mensuel de 16,50 €, pour les salariés utilisant leur véhicule personnel, à la condition que cette utilisation soit justifiée pour des raisons d'éloignement géographique des villes et des périphéries équipées d'un réseau de transports publics ou sinon par des contraintes professionnelles et/ou d'horaires de ces transports.

Le projet d'accord dédié est en cours de validation auprès des services de l'URSSAF, dans le cadre de la procédure du rescrit social ; il sera applicable au plus tôt à compter du 1^{er} juillet 2009.

7-2. Création d'une prime journalière

Pour les salariés formateurs internes (intervenant dans le cadre du plan de formation de l'entreprise), il est décidé la création d'une prime journalière sur une base de 20 € bruts par jour incluant les éventuelles journées de préparation.

Une note ultérieure de la DRH définira précisément les modalités d'attribution et les situations visées.

7-3. Déplacements

7-3-1. Indemnisation des repas et des forfaits hôtels

La liste des hôtels préconisés par l'Entreprise fera nécessairement l'objet d'un remboursement à 100 % de frais engagés, si les tarifs de ceux-ci se révèlent supérieurs aux forfaits en vigueur.

7-3-2. Interventions dans les lieux touristiques

La situation des interventions des experts terrain dans les lieux touristiques (stations de sport d'hiver ou stations balnéaires au cours de l'été) pourra faire l'objet de remboursements dérogatoires aux forfaits en vigueur sous réserve d'un accord du manager (généralement le DAS). Ces éventuels dépassements ne pourront excéder l'équivalent d'un M.G. au titre du repas du midi ou du soir.

Concernant les frais d'hôtellerie et dans la mesure du possible, ceux-ci devront faire l'objet d'un accord formel du responsable en charge de l'astreinte.

Dans tous les cas de figure, ces frais d'hôtel ne pourront excéder 100 € TTC.

7-3-3. Déplacements à l'étranger

L'Entreprise s'est engagée à améliorer les conditions d'indemnisation des salariés lors de leurs déplacements à l'étranger.

Les indemnisations proposées sont désormais les suivantes :

- déplacements de moins d'un mois : 50 € par jour, sur la base des 10 premières nuitées consécutives puis 25 € par nuitée supplémentaire ;
- Déplacements de plus d'un mois : Forfait de 1000 € hors jours de week-end, lesquels seront payés sur la base de 50 € par samedi ou dimanche complémentaires ;
- Déplacements dans des zones géographiques "exposées ou sensibles" : 100 € par jour au titre de la contrainte spécifique dans la limite de 10 jours maxi pour un séjour consécutif.

Un note de la DRH dédiée à ces dispositions sera diffusée le 1^{er} juillet 2009.

ARTICLE VIII – DUREE DE L'ACCORD

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 2009. Les dates d'application de ses différentes mesures figurent dans les articles du présent accord.

ARTICLE IX – 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, dont une sous format papier et une sous format électronique ;
- 1 exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les formalités de dépôt sont accomplies par l'Entreprise.

À 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. 2262-5 et suivants du Code du travail.

Fait à Saint Denis, le 25 mai 2009

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 Alain RIVET
Délégué Syndical Central

- 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