

## **6. Les Conséquences de la Mutation Organisationnelle de NextiraOne France**

### **6.1. La notion d'établissement distinct et la perte de pertinence des réunions régionales des instances**

On a pu observer que les régions de NEXTIRAONE FRANCE se sont progressivement vu retirer leur autonomie en matière économique, ainsi que leur autonomie et leur indépendance en matière de gestion du personnel, notamment pour la signature des contrats de travail.

La réorganisation des services de gestion des Ressources Humaines est une conséquence de cette centralisation de fait.

Prenant acte de cette évolution, dont la réorganisation des Ressources Humaines en est le parachèvement, force est de constater que les établissements qui les composent n'ont de fait plus de raison de subsister.

### **6.2. Conséquences et nécessité d'unification en matière de fonctionnement**

Un processus d'unification des instances impose d'enclencher des négociations nationales en vue d'un accord entérinant la perte de qualité d'établissement distinct des différentes régions existantes.

Cette évolution vers une IRP unique revêtira de nombreux avantages, tant pour le déroulement des IRP que pour la santé sociale et économique de NextiraOne France.

Cette unification permettra de tendre vers une harmonisation des dotations du Comité d'Entreprise en matière d'activités sociales et culturelles : de fait, ce pourcentage est différent d'un Comité d'établissement à l'autre, variant sur une palette allant de X,XX à X,XX de la masse salariale.

En termes de données chiffrées, la dotation minimale représentait XX XXX € en 2008 alors que celle du site de Saint-Denis a approché les XXX XXX €.

### 6.3. En matière de représentativité des Organisations syndicales et de leur fonctionnement

Les organisations sociales bénéficieront d'une représentativité nationale et d'un rayonnement sur l'ensemble des sites de la société.

Cependant, il est nécessaire de conserver une représentation équilibrée des effectifs régionaux afin d'optimiser la diffusion de l'information dans tous les sites de l'Entreprise.

### 6.4. En matière de régularité du suivi de la bonne marche de l'entreprise

Cette simplification non négligeable permettra d'augmenter la fréquence des réunions relatives à la globalité de l'entreprise (un CE mensuel) et, partant, un suivi plus régulier des élus.

En effet, la plupart des informations requises par les instances ont une vocation nationale, comme la formation, l'emploi et l'économie globale de l'entreprise.

De même, les interrogations suscitées par la pandémie chez les différents élus appellent à une réponse unique de la Direction : ce type de plan d'action est intrinsèquement destiné à une application nationale et uniformisé afin de protéger tous les salariés de la même manière. Pour des raisons de sécurité, chacun doit connaître son rôle si la pandémie s'avérait effective : seule des mesures nationales permettent de donner un regard global sur la mission de chacun dans cette hypothèse.

De surcroît, cette unification rendra possible une diminution des coûts de transports et d'hébergement, tant sur le plan financier que sur celui de la santé physique et morale des élus.

En 2008, on a pu recenser plus de 230 réunions sollicitant près de 1 800 participations sur 788 heures dans l'année<sup>2</sup>.

Si les frais occasionnés par l'hébergement de nos élus ne se sont élevés qu'à XX XXX € l'an dernier, cela signifie que ceux-ci font régulièrement l'aller-retour dans la même journée, dégradant ainsi le déroulement des relations sociales et, ce faisant, les conditions de travail de ces derniers.

Cf. annexe A.

## 6.5. Le calendrier prévisionnel

Avant toute démarche tendant à modifier la structure sociale de NEXTIRAONE FRANCE, il est essentiel de procéder à la mise en place de cette nouvelle organisation des Ressources Humaines, davantage fonctionnelle et prenant en compte les différences inhérentes aux 3 populations identifiées dans la société.

Cette organisation est, par conséquent, soumise au vote des élus du Comité Central d'Entreprise.

La Direction des Ressources Humaines proposera ensuite aux organisations syndicales présentes dans l'Entreprise de négocier ensemble un accord tendant à officialiser une situation de fait, la perte de qualité d'établissements distincts (ED) des 5 régions actuellement reconnues au sein de NEXTIRAONE FRANCE.

A défaut d'accord, ce que nous espérons éviter, la DDTEFP devra être saisie afin de trancher sur l'effectivité de cette perte de qualité.

Enfin, les élections professionnelles, organisées dans le respect de la loi du 20 août 2008, s'approchant (avril 2010), les partenaires sociaux devront se retrouver autour de la table des négociations pour convenir d'un accord préélectoral conforme au précédent accord ou, à défaut, à la décision de la DDTEFP.

Les événements à venir peuvent ainsi être exposés sous la chronologique suivante :

