

ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Accord du 21 décembre 2016

ENTRE

La Société NXTO, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 811 934 363, dont le siège social est situé 30 Cours Albert 1er, 75008 PARIS,

Représentée par Monsieur David Sampoux, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et disposant de tout pouvoir pour la signature des présentes,

Dénommée ci-après « l'Entreprise »

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives

- C.F.D.T Monsieur Joseph-Jean FUTRZYNSKI
 Délégué Syndical Central

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

- U.N.S.A NXTO Madame Agnès BEAUVAIS
 Déléguée Syndicale Centrale

D'autre part

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD	3
ARTICLE 2 – ROLE DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL	4
ARTICLE 3 – REGLES GENERALES DE FONCTIONNEMENT	4
ARTICLE 4 – LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT	5
ARTICLE 5 – DEROULEMENT DE CARRIERE	9
ARTICLE 6 – DURÉE, DENONCIATION, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD	10

PREAMBULE

Le 28 juin 2015, par l'action du rachat des actifs de NextiraOne France par BUTLER Industrie, l'ensemble des accords de la société NextiraOne France ont été de fait dénoncés.

En conséquence de quoi, la direction de la nouvelle société NXTO France a réuni les organisations syndicales afin de renégocier l'ensemble du corpus social.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux se sont réunis afin de renégocier l'accord sur l'exercice du droit syndical du 16 décembre 2011.

Les parties au présent accord ont pour ambition de faire adhérer l'ensemble du corps social de l'entreprise au principe qui consiste à affirmer que la représentation du personnel est un facteur essentiel d'équilibre, d'évolution et de régulation socio-économique de l'entreprise dans l'intérêt de celle-ci.

Pour se faire, les parties conviennent d'une volonté partagée de faire vivre un dialogue social constructif au sein de l'entreprise et de définir de manière claire et partagée par tous, le rôle et la fonction des organisations syndicales dans la vie de l'Entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

NXTO France souhaite par ailleurs, renouveler son engagement à ce que l'exercice d'un mandat, qui constitue un engagement personnel, ne soit pas un frein au déroulement de la carrière d'un représentant du personnel. NXTO France réaffirme également que l'évolution de la rémunération s'appuie sur les mêmes principes que celle de l'ensemble des autres salariés de l'entreprise à l'exclusion de toute autre considération.

Les parties signataires réaffirment enfin leur attachement aux règles élémentaires d'un débat de qualité. Ils considèrent indispensables à toute construction d'un dialogue social utile et serein, le respect de l'individu et de sa dignité, l'écoute de l'autre, l'échange des idées et des points de vue ainsi que le respect des lois et de l'esprit des lois qui président au bon fonctionnement des instances.

Au terme de cette négociation, les parties au présent accord se sont accordées sur les dispositions ci-après :

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD

1.1 Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de l'exercice du droit syndical chez NXTO France

1.2 Il annule et remplace, à la date de son entrée en vigueur tout autre disposition, usage, engagement unilatéral ou accord collectif relatif à l'exercice du droit syndical précédemment appliquée au sein de l'Entreprise.

ARTICLE 2 – ROLE DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Sans que les attributions ci-dessous présentées ne soient limitatives, les parties ont souhaité rappeler le rôle principal de chaque acteur social au sein de l'entreprise et l'esprit qui les animent.

2.1 - Le rôle des organisations syndicales dans l'entreprise

Les organisations syndicales portent, à leur niveau, une responsabilité dans l'équilibre socio-économique de l'entreprise, faisant le lien, comme d'autres acteurs de l'entreprise, entre pérennité économique et équilibre social.

Cette responsabilité se révèle notamment dans le dialogue social duquel elles sont actrices. Elles assurent donc un rôle de communication important au sein de l'entreprise en transmettant les informations obtenues aussi bien vers les salariés que vers la direction.

Les organisations syndicales doivent donc assurer l'expression collective des salariés, mais également relayer la parole individuelle.

2.2 - Le Comité d'Entreprise, le C.H.S.C.T. et les Délégués du Personnel

Le comité d'entreprise (CE) joue un rôle majeur aussi bien auprès de l'employeur que des salariés. Il assure l'expression collective des salariés et la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie de l'entreprise (gestion et évolution économique et financière, organisation du travail, formation professionnelle, techniques de production).

Ainsi, le comité d'entreprise possède des attributions sur le plan économique et social (organisation et marche de l'entreprise, conditions de travail, formation professionnelle, apprentissage...) mais également en matière culturelle.

Le CE fait également l'objet de consultations obligatoires annuelles et, dans certaines situations, ponctuelles.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a, quant à lui, pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

Enfin, **Les délégués du Personnel (DP)** ont pour mission principale de présenter à l'employeur les réclamations des salariés en matière d'application de la réglementation du travail.

ARTICLE 3 – REGLES GENERALES DE FONCTIONNEMENT

3.1 – Animation des Instances

3.1.1 Quelle que soit l'instance, son Président est responsable de la bonne tenue des débats. À ce titre, il a en charge :

- d'assurer qu'aucune atteinte ne soit portée à la dignité d'un des membres de l'instance ;
- de veiller à ce que chacun ait pu s'exprimer librement ;
- de veiller au respect des règles de fonctionnement des instances.

Lorsque l'instance dispose d'un Secrétaire adjoint, le Secrétaire le seconde dans l'application de ces principes.

L'ensemble des participants veille au respect mutuel et à l'expression libre de tous dans la limite de la liberté d'expression de chacun.

3.1.2 Au sein des instances disposant d'un Secrétaire en charge de la rédaction des Procès-Verbaux de séance (C.H.S.C.T., C.E.), il est rappelé :

- que le Procès-Verbal doit relater avec toute l'objectivité requise le résumé des délibérations ainsi la retranscription des échanges de manière synthétique ;
- qu'un droit de réponse est accordé par voix de déclaration remise au Secrétaire ;
- que cette déclaration doit être versée au Procès-Verbal de la séance.

3.2 - Fonctionnement des réunions de négociation

3.2.1 Les réunions de négociation avec les organisations syndicales comprennent nécessairement soit le Délégué Syndical Central et un Délégué Syndical soit deux Délégués Syndicaux.

Ils peuvent être accompagnés de deux salariés, quelle que soit la diversité des thèmes abordés.

3.2.2 La Direction fixe l'ordre du jour de la réunion de négociation au regard de ses obligations légales et des thèmes qu'elle aura retenus, en concertation avec les Organisations Syndicales, lors de la réunion précédente.

L'ordre du jour est transmis au moins 7 jours avant la réunion de négociation, avec les documents associés s'y rapportant.

Les Organisations syndicales s'engagent à faire parvenir par écrit au moins 1 jour avant la réunion, leurs revendications et leurs positions sur chacun des thèmes de l'ordre du jour.

ARTICLE 4 – LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT

4.1 - Moyens matériels

4.1.1 un local est mis à la disposition du C.E. à Rueil-Malmaison afin qu'il puisse y exercer son activité (article L.2325-12 du code du travail). L'Entreprise met ses moyens logistiques à la disposition du C.E pour l'acheminement des colis à destination des élus. Pour les envois à destination du personnel, une

validation préalable de la D.R.H. est obligatoire lorsque ceux-ci impliquent des sommes à la charge de l'entreprise.

4.1.2 Pour les Délégués Syndicaux et les Délégués du Personnel : il est décidé qu'un local commun sera réservé dans chaque agence à la fois aux Délégués du Personnel et aux Délégués Syndicaux.

Ce local sera notamment équipé d'un nombre suffisant d'armoires à clef permettant la confidentialité des documents.

Les élus du personnel peuvent réserver en cas de besoin des salles de réunion dans les agences.

En tout état de cause la situation actuelle des locaux alloués aux IRP reste inchangée.

4.2 - Moyens de travail

Dispositions Communes : Le Secrétaire du C.E., le Secrétaire du CHSCT, le Secrétaire Adjoint du C.E., Le Trésorier et le Trésorier Adjoint du C.E. ainsi que les Délégués Syndicaux Centraux bénéficient d'un téléphone portable, de la gratuité des appels internes (numéros fixes et flotte GSM), d'un forfait équivalent en Euros à 6 heures de communication et d'une carte GPRS, pris en charge par l'Entreprise.

Pour le Comité d'Entreprise : Afin de tenir compte de la spécificité du mandat d'élu au C.E. et de Représentant Syndical (R.S.) au C.E., les élus ou les R.S. le souhaitant bénéficient d'un ordinateur portable, pour ceux qui n'en disposent pas, à la place de leur ordinateur fixe.

4.3 - Déplacements des Représentants du Personnel

Afin d'assurer pleinement leur mission, les Représentants du Personnel doivent pouvoir disposer des moyens de se déplacer adaptés à l'éloignement des différents sites et à leur périmètre d'intervention.

À l'exception des membres du C.E., dont les déplacements au titre de leurs mandats sont gérés dans le cadre du budget de fonctionnement du C.E., l'Entreprise prend en charge les déplacements du personnel sédentaire par les moyens les plus appropriés et autorise l'utilisation des véhicules de service pour les autres.

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

Il est convenu entre les parties, que des réunions de négociation intermédiaires pourront se tenir par conférence téléphonique de la limite d'une par thème de négociation.

Afin de limiter les déplacements, il est convenu que la visio-conférence s'applique également aux réunions organisées par les Représentants du Personnel entre eux, dans la limite des disponibilités des salles et du matériel.

Un mail d'information doit parvenir préalablement à la Direction des Ressources Humaines (D.R.H.).

4.4 - Moyens financiers

Pour le Comité d'Entreprise : La subvention de fonctionnement est fixée à 0,2 % de la masse salariale brute de l'Entreprise.

La subvention des Activités Sociales et Culturelles (A.S.C.) du C.E. est fixée 0,75 % de la masse salariale annuelle brute de l'Entreprise.

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

Pour les Organisations Syndicales Représentatives : Un budget spécifique annuel relatif aux frais de fonctionnement, jusqu'à concurrence de 4 000 Euros est alloué à chaque Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise.

Chaque dépense avec justificatif, telle que les déplacements, l'hébergement et les frais de repas, est remboursée et défalquée du budget annuel ; elle est gérée par la D.R.H. en conformité avec les règles de l'URSSAF en vigueur.

Aucune justification de ces demandes ne peut être requise par la D.R.H. en dehors de celles afférentes aux réglementations en vigueur.

L'utilisation de ce budget est de la responsabilité du Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale.

4.2 - Moyens de communication

Les panneaux syndicaux sont installés dans chaque nouvelle agence après concertation avec les représentants des agences concernées.

Pour le Comité d'Entreprise : Les membres du C.E. auront accès au téléphone, à l'audio et à la visio conférence, à ainsi qu'à la messagerie électronique interne de l'Entreprise pour des échanges entre eux.

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 seules A.S.C. dont les thèmes sont développés sur le site du C.E. avec des liens permettant l'accès facilité au site pour les salariés qui souhaitent s'y rendre.

Pour les Syndicats représentatifs :

Les tracts syndicaux sont impérativement diffusés dans le respect de la législation en vigueur.

Utilisation de la messagerie électronique : Le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale représentative peut diffuser un tract par trimestre sur la messagerie électronique de l'Entreprise.

Le tract doit être adressé à la D.R.H. avant sa diffusion.

Ces envois doivent porter en objet : « tract syndical » suivi du nom de l'Organisation Syndicale représentative émettrice et il doit être adressé à l'ensemble du personnel.

Le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale est garant du respect de cet article et s'engage à ne pas diffuser de fichiers supérieurs à 1 Mo.

La diffusion d'un tract sur la messagerie des collaborateurs de l'entreprise hors de ce périmètre n'est pas autorisée.

Réunions : Les Délégués Syndicaux peuvent organiser des réunions à caractère syndical ou informatif et disposer pour ce faire des salles de réunion des agences après sollicitation préalable du Directeur des

Relations Sociales, dans la limite d'une réunion par an, par agence et par Organisation Syndicale représentative et en dehors du temps de travail.

Chaque Organisation Syndicale représentative au sein de NextiraOne France bénéficie d'un crédit de 5 jours par année civile afin de participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants ou pour participer à des réunions syndicales extérieures.

Ce crédit est attribué aux personnes de leur choix, sur proposition du Délégué Syndical Central.

L'Organisation Syndicale concernée indique à la Direction des Ressources Humaines, au moins 10 jours francs avant chaque réunion, le nom des bénéficiaires et la répartition de ce temps entre eux et présentent le justificatif de la réunion organisée par leurs organes dirigeants.

Il est expressément convenu entre les partis qu'NXTO France ne prendra pas à sa charge les dépenses effectuées dans le cadre de ces déplacements en dehors du salaire.

4.5 - Moyen en temps

Dispositions communes concernant la prise des heures de délégation :

Les règles de principe et d'organisation liées à la prise de délégation visent à concilier notre activité de services à la clientèle, qui nécessite une planification indispensable à la délivrance de la prestation, avec le libre exercice de l'activité syndicale et représentative qui ne doit pas pour autant être entravée.

Elle permet aussi d'organiser l'information préalable de la hiérarchie, sans pour autant constituer un contrôle *a priori* de l'utilisation du crédit, rendant ainsi possible l'organisation des ressources et la prise de dispositions pour pallier l'absence du titulaire du mandat.

Tous les Représentants du Personnel s'engagent à gérer et à communiquer avec rigueur auprès de leur hiérarchie leurs prises de crédit d'heures de délégation selon un mode de « bon de délégation » qui pourra prendre une forme ou une autre (via le portail des congés par exemple) et qui sera communiqué par la direction.

Chaque représentant doit, afin de concilier la bonne exécution de son mandat et de son contrat de travail déclarer au plus tard 1 jour franc avant sa prise. L'urgence, la soudaineté ou les circonstances exceptionnelles lui permettent de prévenir au dernier moment et au plus tard dans l'heure suivant le départ de son poste de travail.

Pour les délégués du personnel : Le crédit d'heure mensuel attribué aux délégués du personnel est fonction de l'effectif présent dans son périmètre de responsabilité. Il est égal par mois à :

- 10 heures pour un effectif inférieur à 50 salariés
- 15 heures pour un effectif supérieur ou égal à 50 salariés

Pour le Comité d'Entreprise : Chaque membre titulaire et chaque représentant syndical au C.E. bénéficie de 20 heures par mois de délégation, 25h par mois pour le Secrétaire et pour le Trésorier du Comité d'Entreprise. Des heures supplémentaires pourront être accordées par la Direction à la demande du Secrétaire dans des situations de particulière nécessité.

Les réunions préparatoires ne s'imputent pas sur les temps de délégation.

Pour les Délégués Syndicaux :

Le crédit d'heures du délégué syndical dépend du nombre de l'effectif présent dans son périmètre de désignation. Il est égal par mois à :

- 12 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés,
- 18 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés,
- 24 heures pour un effectif de plus de 500 salariés.

Les Délégués Syndicaux Centraux bénéficieront pour leur part de 24 heures de délégation par mois. Ces 24 heures de délégation ne viennent pas en ajout des heures de délégation au titre de DS de son agence.

Le Délégué Syndical Central est obligatoirement Délégué Syndical de son agence.

ARTICLE 5 – DEROULEMENT DE CARRIERE

L'objectif du présent article est de faciliter l'exercice des fonctions et du (ou des) mandat(s).

La Direction doit veiller tout particulièrement à ce que la carrière ou la rémunération d'un collaborateur engagé dans un mandat respecte les mêmes règles que les salariés non élus.

L'évolution professionnelle des salariés disposant d'un mandat doit continuer de dépendre, comme tous les autres salariés, des postes à pourvoir d'une part et des compétences et aptitudes professionnelles d'autre part.

5.1 – Entretiens des représentants du personnel

Cet entretien se déroule, à la demande du salarié, entre le supérieur hiérarchique et le salarié nouvellement mandaté à l'issue des élections (y compris pour ceux ayant exercé un précédent mandat). Il est transmis à la Direction des Ressources Humaines. Les ressources Humaines veillent à sa réalisation. Cet entretien doit préciser :

- la nouvelle charge de travail et les nouveaux objectifs compte tenu du temps passé à l'exercice du mandat ;
- les aménagements éventuellement nécessaires entre les rythmes professionnels et l'exercice du mandat ;
- les modes de prise et de prévenance pour la prise des heures de délégation hors urgence et les convocations aux réunions ;

A la demande du manager, un responsable ressources Humaines pourra également être présent. Le représentant pourra également se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien sera remis au service Ressources Humaines.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant titulaire dont les heures de délégation représentent au moins 30% de son temps de travail, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

5.2 – Rémunération

Évolution salariale : En tout état de cause l'évolution de rémunération annuelle théorique du représentant s'appuie sur les mêmes principes que pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Seules les aptitudes professionnelles doivent entrer en ligne de compte.

Une vérification sera donc faite tous les trois ans par la Direction des Ressources Humaines afin de réévaluer les salaires le cas échéant, lors des campagnes NAO.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à garantir l'équité de l'augmentation attribuée au moment des NAO.

Évaluation de la rémunération variable, du bonus et des commissionnements : Les objectifs définis pour l'attribution de la rémunération variable seront proratisés en fonction de la totalité des crédits d'heures dont dispose chaque Représentant du Personnel.

Un point sera fait chaque année a posteriori afin d'adapter la proratisation des objectifs aux absences réellement constatées du fait du ou des mandats.

Afin de prendre en compte la situation spécifique des représentants exerçant le métier d'ingénieur commercial et œuvrant à plus de 50% de leur temps au titre de leurs mandats internes à l'Entreprise, il est décidé que leur rémunération ne pourra être inférieure à 80% ni supérieure à 110% de leur rémunération annuelle théorique, à 100% de leurs objectifs atteints.

5.3 – Formation

La direction rappelle que tous les salariés de l'entreprise, représentant ou non, doivent bénéficier d'actions de formation permettant de suivre les évolutions du métier exercé. Ainsi, un représentant appartenant à une équipe bénéficiant de formation, devra en tout état de cause, bénéficier également de la formation délivrée à ses collègues.

Pour les représentants dont le temps passé à l'exercice de leurs mandats représentent plus de la moitié du temps de travail total, ils pourront bénéficier à leur demande et en cas de perte de ces mandats, d'une formation visant à se réapproprier la maîtrise complète de leur activité ou ils pourront faire une demande de formation visant à une mobilité professionnelle sur un poste disponible.

ARTICLE 6 – DURÉE, DENONCIATION, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD

10.1 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2017.

10.2 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration ou, plus généralement, pour adapter le dispositif aux nouvelles données de l'Entreprise et/ou aux nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

Le présent accord pourra ainsi faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

