

# ACCORD INTERGENERATIONNEL POUR NEXTIRAONE FRANCE

R V CB

## SOMMAIRE

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PREAMBULE.....                                                                                                     | 3  |
| ARTICLE 1 : DIAGNOSTIC .....                                                                                       | 4  |
| ARTICLE 2 : L'ENTREE DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE.....                                                             | 4  |
| ARTICLE 3 : MAINTIEN DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE .....                                                           | 5  |
| ARTICLE 4 : L'ORGANISATION DE LA COOPERATION INTERGENERATIONNELLE .....                                            | 6  |
| ARTICLE 5 : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET<br>ACCES A LA FORMATION.....                 | 7  |
| ARTICLE 6 : L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE<br>ACTIVITE ET RETRAITE.....                    | 8  |
| ARTICLE 7 : MESURES PERMETTANT DE FAVORISER L'AMELIORATION DES<br>CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES SENIORS ..... | 10 |
| ARTICLE 8 : MOYENS ET RESSOURCES MIS A DISPOSITION .....                                                           | 10 |
| ARTICLE 9 : MODALITES DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD .....                                                  | 11 |
| ARTICLE 10 : PUBLICITE DE L'ACCORD.....                                                                            | 11 |
| ARTICLE 11 : DUREE ET REVISION DE L'ACCORD .....                                                                   | 11 |
| ARTICLE 12 : DEPOT DE L'ACCORD .....                                                                               | 12 |

CB

h3  
H

# Accord Intergénérationnel en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'Entreprise

## PRÉAMBULE

---

Le 19 octobre 2012, les partenaires sociaux, au travers d'un Accord National Interprofessionnel, ont réaffirmé les enjeux forts que constitue l'emploi des jeunes et des seniors dans l'Entreprise.

Sur ce même principe, la loi du 14 février 2013 portant création du contrat de génération, a comme objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

NextiraOne France est une société de service spécialisée dans l'intégration, le déploiement et l'exploitation de solutions de communications.

Le domaine des technologies nécessite une constante adaptation aux évolutions technologiques quels que soient la catégorie ou l'âge du salarié concerné. NextiraOne France doit ainsi dans un même temps, conserver des connaissances sur des technologies plus anciennes et rester au plus près des évolutions technologiques récentes.

Ainsi la gestion et l'anticipation des problématiques de la transmission des savoirs, du renouvellement des compétences et du maintien à des niveaux de connaissances technologiques forts sont des enjeux fondamentaux de la réussite de l'Entreprise. Cet accord est donc essentiel et doit être un outil supplémentaire dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'Entreprise.

Ce nouvel accord d'Entreprise, appelé « Accord intergénérationnel », a pour vocation de remplacer le plan d'action en faveur de l'emploi des seniors de 2009.

Cet accord d'Entreprise comporte des dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'Entreprise, à l'emploi des seniors et à la transmission des savoirs et des compétences. Par le terme « jeune », sont désignés les jeunes actifs de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans dans certains cas particuliers. Le terme « sénior » désigne quant à lui les actifs de 55 ans et plus.

Au regard de la situation de NextiraOne France, des problématiques à laquelle la société doit faire face, et conformément aux nouvelles obligations légales et réglementaires, le présent accord porte sur les domaines d'actions suivants :

- L'entrée des jeunes dans l'Entreprise
- Le maintien des seniors dans l'Entreprise
- L'organisation de la coopération intergénérationnelle
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation
- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite
- L'amélioration des conditions de travail des salariés seniors

CB

hs  
\$

## ARTICLE 1 : DIAGNOSTIC

---

Conformément à l'article L5121-10 du code du travail, NextiraOne France s'engage à annexer au présent accord le diagnostic intergénérationnel réalisé préalablement et présenté aux organisations syndicales représentatives lors des négociations.

Ce diagnostic porte notamment sur :

- La pyramide des âges et d'ancienneté
- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leur place respective dans l'Entreprise
- Les prévisions de départs à la retraite
- Les perspectives d'embauche
- Les compétences clés de l'Entreprise
- Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée
- La formation des séniors

## ARTICLE 2 : L'ENTRÉE DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE

---

Par le terme « jeune », sont désignés les jeunes actifs de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans dans les cas suivants :

- Embauche en Contrat à Durée Indéterminée d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'Entreprise
- Embauche en Contrat à Durée Indéterminée d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales
- Embauche en Contrat à Durée Indéterminée d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La politique d'apprentissage active menée depuis quelques années par NextiraOne France permet à l'Entreprise d'acquérir et de développer des compétences et des ressources rares (Cloud, Data Center, Wan, Sécurité), indispensables pour répondre à l'orientation stratégique et à l'évolution du marché des communications.

Ainsi en 2013, NextiraOne France compte 161 contrats en alternance. En 2012, elle en a compté 159 contre 80 en 2009.

En 2012, NextiraOne France a embauché 80 % (soit 26 en 2012) des jeunes alternants sortants souhaitant être embauchés en Contrat à Durée Indéterminée dans l'Entreprise.

NextiraOne France réaffirme cet engagement fort et central de sa stratégie et s'engage à continuer dans cette politique proactive d'embauche des jeunes, en souhaitant pouvoir maintenir ce niveau de contrats en alternance dans l'Entreprise.

Par ailleurs NextiraOne France continuera d'assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle en matière de recrutement entre les femmes et les hommes ainsi que dans le déroulement de leur carrière, conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle du 18 avril 2012 ainsi qu'en matière de mixité sociale. Ainsi, NextiraOne France s'engage à recruter un pourcentage de femme équivalent à leur représentativité dans les écoles d'ingénieurs correspondants à nos métiers technique et commercial.

CB

13  
R

Objectif : L'Entreprise s'engage à maintenir un nombre d'alternants au sein de l'Entreprise supérieur au seuil légal de 5%. L'Entreprise s'engage également à maintenir un taux d'embauche en Contrat à Durée Indéterminée de 80% des contrats en alternance sortants et souhaitant être embauchés par NextiraOne France. Ce résultat peut être amené à fluctuer en fonction des postes à pourvoir et du contexte de l'Entreprise.

Indicateur de suivi : Pourcentage d'embauche des contrats en alternance sortants et souhaitant intégrer la société. Ce résultat sera suivi une fois par an par les Ressources Humaines, en charge de l'apprentissage, à l'aide d'un tableau de bord et communiqué au Comité d'Entreprise lors de la consultation sur l'apprentissage.

### **ARTICLE 3 : MAINTIEN DES SENIORS DANS L'ENTREPRISE**

---

L'âge moyen des salariés de NextiraOne France au 31 décembre 2012 est de 44,4 ans en comptant les contrats en alternance. Par ailleurs, la moyenne est légèrement au dessus de 45 ans pour les cadres (45,6) et s'élève à 51,2 ans pour les non-cadres.

Les salariés de 55 ans et plus, en excluant les Congés de Fin de Carrière et les salariés en arrêt pour cause d'Affections Longues Durées, représentent au 31 janvier 2013, 375 salariés, soit environ 24 % des effectifs actifs de l'Entreprise.

La question de l'adaptation des emplois en fonction de l'évolution des technologies couplée à l'âge et la capacité d'apprendre de chacun est donc un facteur qui doit être pris en compte par l'Entreprise car essentiel à sa réussite. En effet, la population sénior est une population à laquelle une attention particulière doit être portée.

#### Objectifs :

L'Entreprise s'engage à ce que 100% des salariés séniors ayant exprimé un souhait de mobilité géographique et/ou fonctionnel lors de l'entretien de seconde partie de carrière ou lors de l'entretien annuel soient reçus pour une étude de faisabilité de cette mobilité dans le cadre des entretiens de développement, dispositif devant être mis en place en 2013. Le salarié sera informé du résultat de cette étude, soit au moment de l'entretien de développement soit à postériori.

En cas de validation de la faisabilité, l'Entreprise s'engage par ailleurs à ce que ces séniors soient reçus pour un entretien si un poste correspondant à ce souhait de mobilité est ouvert au sein de l'Entreprise.

L'Entreprise s'engage enfin à ce que, dès 2013, la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus et n'ayant pas bénéficié d'une augmentation depuis 3 ans ne soit pas supérieure à celle du reste des autres collaborateurs

Moyen d'action : compilation des souhaits des salariés séniors dans un tableau de bord suivi par les Ressources Humaines et consulté à chaque ouverture de poste. Une vérification des pourcentages des augmentations sera effectuée lors de chaque mise en œuvre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Indicateur : Proportion des salariés séniors n'ayant pas bénéficié d'une augmentation depuis 3 ans/proportion des autres collaborateurs n'ayant pas bénéficiés d'une augmentation depuis 3 ans. Pourcentage de refus de mobilités faisant suite à un souhait.

CB

MS  
A

## **ARTICLE 4 : L'ORGANISATION DE LA COOPÉRATION INTERGÉNÉRATIONNELLE**

### **Transmission des savoirs et des compétences**

La coopération intergénérationnelle est un facteur déterminant dans la réussite de l'Entreprise. Cette coopération permet de conserver des savoirs et de faire monter en compétence les salariés de l'Entreprise.

Afin de créer du lien et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté, NextiraOne France assurera la promotion et mettra en place à partir du mois de septembre 2013 des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développés une première expérience professionnelle dans l'Entreprise de deux ans à trois ans. Ces binômes seront mis en place dans le cadre du volontariat.

Les salariés expérimentés et les jeunes s'échangeront, dans ce cadre, les savoir-faire et compétences que leur confère leur expérience pour le premier cas et leurs études dans le second.

NextiraOne France fera donc un appel au volontariat auprès des seniors et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle.

Les formations internes sont aussi un vecteur de transmission des savoir-être, savoir-faire et compétences. Ces dernières représentent une proportion importante du nombre de formations, notamment techniques. Les formateurs internes sont identifiés pour leur savoir-faire technique. Une fois identifiés, les salariés choisis bénéficient d'une formation de formateur. NextiraOne étudiera la possibilité d'élargir le catalogue de formations et de favoriser la mixité formateur client/formateur interne.

Objectifs : Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 24 % de la population. L'Entreprise s'engage à mettre en place la même proportion pour les formateurs : 24 % des formateurs seront des seniors âgés de 55 ans et plus.

Indicateur de suivi : Un tableau de bord, tenu par la Direction des Ressources Humaines, établit le suivi de la proportion du nombre de jours animés par la population des seniors dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise.

### **Intégration des jeunes dans l'Entreprise**

Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'Entreprise, et se verra remettre un livret d'accueil. D'autre part, il sera également prévu que chaque jeune recruté bénéficiera de l'aide

- d'un référent dans le cadre d'une embauche en Contrat à Durée Indéterminée
- d'un tuteur dans le cadre d'un contrat en alternance.

Le référent sera désigné en fonction de l'affectation du jeune dans l'Entreprise et de ses disponibilités. Il concerne les salariés expérimentés ainsi que les seniors. Ce référent sera chargé d'accompagner le jeune dans la connaissance de l'Entreprise, de son environnement de travail, dans son poste. Lors de l'embauche du jeune, le référent, à la suite du manager direct du jeune, pourra prendre le relais dans la présentation de l'Entreprise.

CB

10  
P

Toutefois, être référent n'est pas une obligation mais doit être un souhait exprimé clairement par les seniors et les salariés expérimentés.

Cette mission pourra faire l'objet d'un objectif individuel dans l'entretien individuel. En tout état de cause il devra être pris en considération dans l'évaluation du salarié.

Dispositif d'accompagnement : Un entretien au cours du premier trimestre de l'embauche puis à échéance semestrielle entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portera sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune. Ce dispositif sera mis en place pour une durée d'un an minimum. Si nécessaire, le manager, le référent et le jeune, pourront choisir de poursuivre ce dispositif sur l'année suivante en fonction de l'autonomie et du niveau de compétence acquis par le jeune.

## **ARTICLE 5 : LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION**

---

### **Développement du tutorat**

Le présent accord a pour objectif de maintenir le nombre de jeunes en contrat en alternance dans l'Entreprise.

Objectif : Le tuteur et l'apprenant conviennent ensemble du temps à consacrer afin de permettre que le transfert se fasse dans les meilleures conditions, à concurrence de 2 jours par mois maximum. Un entretien de suivi chaque trimestre pendant la première année et chaque semestre pendant la deuxième année devra avoir lieu entre l'apprenti, son responsable hiérarchique et son tuteur afin d'évaluer les connaissances, la progression et les points d'amélioration du jeune. Un bilan est effectué à la fin de l'apprentissage.

Indicateur de suivi : Le résultat du tutorat est pris en compte lors de l'entretien annuel individuel pour l'appréciation des résultats individuels du tuteur que ce dernier soit sénior ou pas.

### **Développement des compétences et accès à la formation**

#### **Entretiens**

Les entretiens de seconde partie de carrière continueront et seront proposés à tous les salariés seniors. Lors de cet entretien les besoins de formation seront identifiés et remontés aux managers ainsi qu'aux Directeurs des Ressources Humaines Métiers afin d'intégrer les évolutions possibles dans le plan de formation de l'année considérée ou suivante.

Objectifs chiffrés : Réalisation par les Correspondants Ressources Humaines et la DRH de 70% des entretiens de seconde partie de carrière sur 2013. Considérant que certains seniors ne souhaitent pas avoir un entretien de seconde partie de carrière, l'Entreprise s'engage à ce qu'un rendez-vous soit proposé à 100% de la population sénior concernée en 2014. Réalisation par les managers de 100% des entretiens individuels des salariés présents de manière effective.

Indicateur de suivi : Les Ressources Humaines suivent les entretiens individuels planifiés par les managers afin d'effectuer les relances si nécessaire. Les managers transmettent le nombre

C B

ne  
R

d'entretiens individuels effectués à la Direction des Ressources Humaines. Ce nombre d'entretien réalisé est communiqué en janvier de l'année suivante.

Les Ressources Humaines suivent les entretiens de seconde partie de carrière et invitent régulièrement les collaborateurs seniors à y participer.

### **Formation**

Les salariés seniors doivent bénéficier de la formation nécessaire afin de maintenir leur employabilité et leur capacité d'évolution.

Les besoins émis lors des entretiens individuels annuels ainsi que des entretiens de seconde partie de carrière seront exploités par l'Entreprise afin de pouvoir adapter les besoins dans le plan de formations.

Objectif : NextiraOne France s'engage à assurer annuellement à la population des seniors âgés de 55 ans et plus un nombre moyen de jours de formation équivalent à celui des autres populations. En tout état de cause, cette moyenne ne pourrait être inférieure à 70% de la moyenne constatée sur l'ensemble des salariés de l'Entreprise

Indicateur de suivi : le tableau de bord issu de la formation permettra de suivre cet item tous les semestres avec la commission formation.

## **ARTICLE 6 : L'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE**

---

### **Disposition favorable :**

Il s'agit de permettre aux collaborateurs qui le souhaiteraient de concilier différemment vie personnelle et vie professionnelle.

Pour améliorer les conditions de travail des seniors, les aider à se maintenir dans l'emploi et à poursuivre leur évolution professionnelle, et ce jusqu'au terme de leur carrière, des mesures pourront être utilisées telles que :

- Aménagement du poste de travail afin de mettre en place et de promouvoir le télétravail dont les modalités seront rédigées dans un accord qui pourrait être négocié au cours de l'année 2013, et ce afin d'améliorer les conditions de travail des seniors dans l'Entreprise.
- Promouvoir la possibilité de la retraite progressive
- Solliciter la prise de congés de tout type du compte épargne temps (selon les modalités de l'accord d'Entreprise du 10 avril 2001).
- Promouvoir le temps partiel par l'ensemble de la chaîne managériale et sous réserve de l'organisation du travail.

Le passage en temps partiel sera validé par les Ressources Humaines en relation avec le management.



Les salariés seniors qui, dans le cadre de l'accord, passeraient en temps partiel bénéficieraient des modalités suivantes :

- Passage à un temps partiel à 50 % (équivalence possible avec un forfait jour) : majoration brute de 10% du salaire de base, soit rémunéré à 60% ;
- Passage à un temps partiel à 60 % (équivalence possible avec un forfait jour) : majoration brute de 5% du salaire de base, soit rémunéré à 65%.

Afin que les salariés continuent à cotiser à taux plein pour leur retraite complémentaire obligatoire, tous les salariés de 55 ans et plus, passant à temps partiel dans le cadre de l'accord, et quelque soit le temps partiel choisi parmi les deux possibilités ci-dessus, bénéficieront du paiement à temps plein sur les cotisations complémentaires à la retraite. NextiraOne France prendra à sa charge la différence de charge salariale entre le temps réellement travaillé et le temps plein.

Ex : un salarié de 58 ans passant à temps partiel de 50% continuera de cotiser à hauteur de 60% sur sa retraite complémentaire. NextiraOne France prendra à sa charge les 40% de cette cotisation salariale restante.

Par ailleurs, pour les salariés de 55 ans et plus, passant à temps partiel aidé dans le cadre de l'accord, NextiraOne France s'engage, au moment de leur départ à la retraite, à verser l'Indemnité de Départ Volontaire à la Retraite qu'ils auraient perçus si ils étaient restés à temps plein.

L'Entreprise s'engage par ailleurs à mettre en œuvre le rachat éventuel de trimestres pour les salariés âgés de 55 ans et plus à concurrence d'une année de cotisation maximum, finançable à hauteur de 50% par NextiraOne France et uniquement dans la perspective d'un départ à la retraite dans un délai de 18 mois.

#### **Accompagnement transition activité/retraite**

Pour accompagner les salariés seniors dans leur transition activité/retraite, NextiraOne met en place les dispositions suivantes :

- Pour les salariés ayant les droits suffisants pour faire valoir une retraite à taux plein avant le 30 juin 2013 : NextiraOne versera une prime de 14 000 euros bruts venant s'ajouter à l'indemnité de départ volontaire à la retraite sous réserve que :
  - L'engagement de départ à la retraite fasse suite à l'accord Intergénérationnel
  - Le départ à la retraite effectif soit réalisé avant le 30 juin 2013

Ainsi, les salariés ayant d'ores déjà fait valoir leur droit à la retraite, avant la signature de l'accord, ne pourront bénéficier de cette prime.

- Pour les salariés ayant les droits suffisants pour faire valoir une retraite à taux plein entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 2013 : NextiraOne versera une prime de 14 000 euros bruts venant s'ajouter à l'indemnité de départ volontaire à la retraite sous réserve que :
  - L'engagement de départ à la retraite fasse suite à l'accord Intergénérationnel
  - L'Engagement de départ à la retraite soit pris avant le 30 juin 2013 pour un départ effectif avant le 31 décembre 2013.

CB

NS  
AF

- Pour les salariés pouvant liquider leur droit à taux plein en 2014 ou 2015 qui, avant le 30 octobre 2013, passeraient à temps partiel aidé dans le cadre de l'accord tout en s'engageant à partir au moment de l'acquisition complète des conditions pour un départ à la retraite à taux plein : NextiraOne s'engage à leur verser la prime de 14 000 euros bruts au moment de leur départ effectif à la retraite.

Objectif : NextiraOne France s'engage à organiser, avec l'aide d'HUMANIS et/ou de la CARSAT, des réunions d'information sur la retraite dans au moins une agence par région.

Indicateur de suivi : nombre de réunion d'information par an et communication au Comité d'Entreprise.

## **ARTICLE 7 : MESURES PERMETTANT DE FAVORISER L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES SENIORS**

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de 55 ans et plus et de prévenir les situations de pénibilité sur certains postes, la Société engagera des actions de partenariat avec la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM), l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) ou l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) visant à renforcer les actions de prévention des risques professionnels et à identifier les risques d'usure professionnelle.

Les salariés qui rencontreraient des situations de pénibilité sur leur poste devront en informer la Direction des Ressources Humaines lors de leur entretien professionnel de deuxième partie de carrière afin d'y remédier en concertation avec la CRAM ou l'ARACT et le médecin du travail.

Indicateur :

Suivi de l'évolution du taux d'absentéisme des plus de 55 ans et plus par rapport aux autres collaborateurs

Suivi de l'évolution du nombre d'accident du travail

Objectif :

Diminuer le taux d'absentéisme des salariés de 55 ans et plus.

## **ARTICLE 8 : MOYENS ET RESSOURCES MIS A DISPOSITION**

La gestion spécifique de la population sénior ainsi que de la population jeune nécessite l'identification d'acteurs en charge de cet accompagnement au sein de l'Entreprise.

Il est proposé de nommer un salarié responsable de la gestion de la population des séniors, ainsi qu'un salarié responsable de la population des jeunes au sein de la Direction des Ressources Humaines.

ef

AM

Cette action est relayée par les Correspondantes Ressources Humaines, notamment pour ce qui concerne l'entretien de seconde partie de carrière et le parcours d'intégration des jeunes dans l'Entreprise.

## **ARTICLE 9 : MODALITÉS DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

---

L'Entreprise s'engage, pour la mise en œuvre des modalités des dispositions retenues parmi les domaines d'actions obligatoires et de la réalisation des objectifs chiffrés, à communiquer chaque année les indicateurs et l'évolution de leurs résultats à la commission de suivi composée de 3 représentants par organisation syndicales représentatives signataires.

Cette commission désignera un rapporteur qui sera chargé de présenter au Comité d'Entreprise un rapport relatant à la fois les constats effectués ainsi que les éventuelles préconisations de la commission.

Le bilan de l'accord sera annexé tous les ans au document GPEC (L2323-56 du Code du Travail).

## **ARTICLE 10 : PUBLICITÉ DE L'ACCORD**

---

Le présent accord sera mis en ligne sur le site intranet de l'Entreprise et fera l'objet d'une actualité envoyée par mail à tous les collaborateurs NextiraOne France.

## **ARTICLE 11 : DURÉE ET RÉVISION DE L'ACCORD**

---

Cet accord est conclu pour une durée déterminée.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est établi et mis en œuvre pour une durée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. A cette date, il cessera automatiquement de produire ces effets.

Le présent accord étant conclu de façon anticipée par rapport à la promulgation de la loi relative au contrat de génération et aux décrets d'application à intervenir, il est expressément convenu que les clauses du présent accord qui seraient contraires à la loi et/ou aux décrets d'application précités seraient considérés comme nulles et non avenues. La Direction de la société s'engage à convoquer les Organisations Syndicales Représentative afin de rouvrir alors des négociations sur les clauses considérées comme nulles et non avenues ainsi que sur des clauses obligatoires qui seraient absentes du présente accord. En tout état de cause l'accord sera révisé en particulier en cas d'évolution de la loi.

Le présent accord peut-être révisé à tout moment par l'ensemble des parties signataires, selon la même forme que sa conclusion.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise qui participeront ainsi à la négociation de l'accord de révision, accord qui sera conclu entre les parties signataires et les adhérents du présent accord.

CB

le  
R

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

Le présent accord entrera en vigueur, en tout état de cause une fois les formalités légales de dépôts effectuées.

## **ARTICLE 12 : DÉPÔT DE L'ACCORD**

---

Le présent accord est établi en 3 exemplaires pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

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

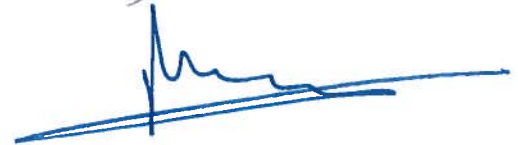
Les formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur.

Fait à Saint-Denis, le 6 mars 2013

### **Pour les organisations syndicales :**

- |           |                                                           |
|-----------|-----------------------------------------------------------|
| - C.F.D.T | Monsieur Pierre-Henri BEAUVAL<br>Délégué Syndical Central |
| - U.N.S.A | Monsieur Alain RIVET<br>Délégué Syndical Central          |
| - C.G.T   | Monsieur Jean-Louis SALY<br>Délégué Syndical Central      |

*Po claudie BoBet*



### **Pour la Direction de NextiraOne France :**

Monsieur David SAMPOUX  
Directeur National des Ressources Humaines

