

**ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE VISANT  
A L'ADAPTATION DE LA PERIODICITE, DES THEMES ET DES  
MODALITES DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

**ENTRE :**

- **SAGEMCOM BROADBAND**, SAS au capital social de 58.251.417 €, immatriculée n° 440 294 510 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SAGEMCOM DOCUMENTS**, SAS au capital social de 16.705.556 €, immatriculée n° 509 448 841 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.
- **SAGEMCOM ENERGY & TELECOM**, SAS au capital social de 24.309.315 €, immatriculée n° 518 250 337 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92848 Rueil-Malmaison Cedex.

Représentées par Monsieur Michel BRUNET, en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ayant pouvoir aux fins des présentes.

ci-après désignée, « les sociétés »

*D'une part,*

**ET :**

Les Organisations Syndicales représentatives dans le périmètre de l'UES :

- Pour la **CFDT** représentée par Madame Francine LARIVIERE en qualité de Déléguée Syndicale Centrale;
- Pour la **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Bernard MORIN en qualité de Délégué Syndical Central;
- Pour la **CGT-FO**, représentée par Monsieur Alain LEBORGNE en qualité de Délégué Syndical Central;

*D'autre part,*

ci-après désignées ensemble « les Parties ».

70

FL  
B1  
A

## **PREAMBULE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-20 du Code du travail, la Direction des sociétés composant l'UES Sagemcom et les Organisations Syndicales représentatives dans le périmètre de l'UES ont convenu d'engager la négociation d'un accord collectif d'entreprise majoritaire en vue d'adapter la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations obligatoires au sein de l'UES Sagemcom.

Dans ce cadre, il est préalablement rappelé que les sociétés de l'UES Sagemcom ont conclu le 26 juillet 2016 un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de ces négociations, 2 réunions se sont tenues les 14 et 21 octobre 2016, au cours desquelles les Parties ont négocié les dispositions exposées ci-après.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

### **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord a pour objet d'adapter, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-20 du Code du travail, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations obligatoires au sein de l'UES Sagemcom prévues à l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Il est rappelé que certains des thèmes des négociations obligatoires (tels que l'épargne salariale : intéressement, participation, plan d'épargne groupe) ont été négociés au niveau du Groupe Sagemcom et font l'objet d'accords collectifs à durée indéterminée conclus à ce niveau. Ces thèmes ne feront donc pas l'objet d'une négociation au niveau de l'UES Sagemcom.

En outre, les Parties s'accordent d'ores et déjà sur le fait que dans l'hypothèse où une évolution législative conduirait à ne plus rendre obligatoire l'un des thèmes de négociation visés ci-après, celui-ci ne ferait plus l'objet d'une négociation selon les modalités définies ci-après.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions conventionnelles applicables ayant le même objet et plus particulièrement, à l'ensemble des dispositions prévues aux articles de la Section V – « Les négociations » – (articulation des négociations entre niveaux, participants, calendrier des négociations, réunions préparatoires) du Chapitre I de l'accord collectif relatif à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel au sein des sociétés de l'UES du 15 octobre 2010.

### **ARTICLE 2 – PARTICIPANTS AUX NEGOCIATIONS MENEES AU NIVEAU DE L'UES**

Dans le cadre des négociations menées au niveau de l'UES Sagemcom, les Délégués Syndicaux Centraux peuvent se faire assister par 3 représentant(e)s élu(e)s ou mandaté(e)s d'établissement.

La liste des participants est transmise, par le Délégué Syndical Central, à la Direction des Ressources Humaines de l'UES Sagemcom au plus tard 48 heures avant la tenue de la réunion.

Il est rappelé que temps passé en réunion avec la Direction n'est pas décompté du crédit d'heures des participants.

## TITRE 1 – LA PERIODICITE DES NEGOCIATIONS

### ARTICLE 3 – ADAPTATION DE LA PERIODICITE DES NEGOCIATIONS

Les Parties se sont réunies afin d'adapter la périodicité des négociations obligatoires visées à l'article L. 2242-1 du Code du travail. Les Parties s'entendent pour retenir les périodicités suivantes :

Thèmes de négociation	Périodicité
Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée	1 an
Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail	3 ans
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</li> <li>- Mesures permettant de lutter contre toute discrimination</li> <li>- Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</li> <li>- Articulation vie personnelle et vie professionnelle</li> <li>- Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé et la vie personnelle et familiale</li> <li>- Exercice du droit d'expression directe et collective des salarié(e)s</li> </ul>
Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels	3 ans
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation</li> </ul>
	5 ans
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un dispositif de GPEC et mesures d'accompagnement associées</li> <li>- Le cas échéant, conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise visées à l'article L. 2242-21 du Code du travail</li> <li>- Perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires</li> <li>- Conditions d'information des entreprises sous-traitantes des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences</li> <li>- Déroulement de carrière des salarié(e)s exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions</li> <li>- Contrat de génération</li> </ul>

## TITRE 2 – LE GROUPEMENT DES THEMES DES NEGOCIATIONS ET LE CALENDRIER DES NEGOCIATIONS

### ARTICLE 4 – NEGOCIATIONS TRIENNALES

#### 4.1 Pour le 1<sup>er</sup> cycle triennal 2016-2017-2018

A titre transitoire, pour le 1<sup>er</sup> cycle triennal de négociations, les Parties souhaitent adapter le contenu des négociations obligatoires comme suit :

Négociation	Thèmes de négociation	Dates de négociation
Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires effectifs</li> <li>• Durée effective et organisation du temps de travail</li> <li>• Point sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</li> </ul>	2016/2017/2018
Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</li> </ul>	2016 (accord triennal 2016-2019 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des sociétés de l'UES Sagemcom)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulation vie personnelle et vie professionnelle</li> <li>• Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé et la vie personnelle et familiale</li> <li>• Exercice du droit d'expression directe et collective des salarié(e)s</li> </ul>	2017
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures permettant de lutter contre toute discrimination</li> <li>• Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</li> </ul>	2017
Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation</li> </ul>	2018

Il est rappelé que les thèmes des négociations obligatoires relatifs aux régimes de prévoyance et de complémentaire santé font l'objet d'accords collectifs à durée indéterminée conclus au niveau de l'UES Sagemcom et qui prévoient des modalités au moins aussi favorables que celles prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Ces thèmes ne feront donc pas l'objet de nouvelles négociations tant que perdurent ces accords.

#### 4.2 Pour les cycles triennaux suivants

A l'issue du cycle triennal 2016-2018, les Parties conviennent qu'il sera procédé, pour les cycles triennaux suivants, à la négociation des différents thèmes tels que regroupés et répartis dans les conditions suivantes :

	Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail	Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels
1 <sup>ère</sup> année du cycle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires effectifs</li> <li>• Durée effective et organisation du temps de travail</li> <li>• Point sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</li> <li>• Mesures permettant de lutter contre toute discrimination</li> <li>• Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</li> </ul>	
2 <sup>ème</sup> année du cycle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires effectifs</li> <li>• Durée effective et organisation du temps de travail</li> <li>• Point sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulation vie personnelle et vie professionnelle</li> <li>• Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé et la vie personnelle et familiale</li> <li>• Exercice du droit d'expression directe et collective des salarié(e)s</li> </ul>	
3 <sup>ème</sup> année du cycle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires effectifs</li> <li>• Durée effective et organisation du temps de travail</li> <li>• Point sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation</li> </ul>

## ARTICLE 5 – NEGOCIATIONS QUINQUENNALES

### 5.1 Pour le 1<sup>er</sup> cycle quinquennal 2016 à 2020

Négociation	Thèmes de négociation	Dates de négociation
Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contrat de génération</li></ul>	2016
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place d'un dispositif de GPEC et mesures d'accompagnement associées ;</li><li>• Le cas échéant, conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise visées à l'article L. 2242-21 du Code du travail ;</li><li>• Perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires ;</li><li>• Conditions d'information des entreprises sous-traitantes des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;</li><li>• Déroulement de carrière des salarié(e)s exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions ;</li></ul>	2020

### 5.2 Pour les cycles quinquennaux suivants

Date de négociation	Thème de négociation	
1 <sup>ère</sup> année du cycle	Contrat de génération	
5 <sup>ème</sup> année du cycle		<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en place d'un dispositif de GPEC et mesures d'accompagnement associées</li><li>• Le cas échéant, conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise visées à l'article L. 2242-21 du Code du travail</li><li>• Perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires</li><li>• Conditions d'information des entreprises sous-traitantes des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences</li><li>• Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions</li></ul>

## ARTICLE 6 – AMENAGEMENTS EVENTUELS DES NEGOCIATIONS

Chaque année, des négociations seront ainsi engagées sur les différents thèmes de négociation tels que déterminés ci-avant et rappelés en annexe 1. En tout état de cause, les Parties rappellent que l'ensemble des thèmes visés par les dispositions légales fera l'objet d'une négociation au cours d'un cycle triennal ou quinquennal.

Les Parties conviennent qu'il sera possible, à titre exceptionnel, d'ouvrir des négociations sur un thème appartenant à un autre bloc que celui traité au cours de l'année considérée :

- à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 50 % des voix au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles ou de la Direction, dans la limite d'un thème par an respectivement pour les organisations syndicales et pour la Direction.  
Dans cette hypothèse, les négociations seront ouvertes dans le délai d'un mois suivant la demande, étant précisé que le mois d'août suspendra ce délai lequel reprendra à l'issue ;
- d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de 30 % des voix au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles et la Direction dans la limite d'un thème par an.

Dans un tel cas, la négociation, qu'elle aboutisse ou non à un accord sur ce ou ces thèmes, ne sera alors pas rouverte lors de la négociation du bloc auxquels ils appartiennent avant le cycle triennal ou quinquennal suivant.

### TITRE 3 – LES DISPOSITIONS FINALES

#### ARTICLE 7 – CONDITIONS DE VALIDITE

Le présent accord collectif est conclu dans les conditions visées à l'article L. 2242-20 du Code du travail.

Pour être valable, cet accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires aux Comités d'établissement, quel que soit le nombre de votants ; l'appréciation du caractère majoritaire de l'accord s'effectuera au niveau de l'UES Sagemcom.

#### ARTICLE 8 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

#### ARTICLE 9 – REVISION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, un avenant de révision pourra être signé :

- jusqu'à la fin du cycle électoral en cours par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Sagemcom signataires ou adhérentes du présent accord ;
- à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Sagemcom.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des Parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des Parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

M

FL  
A  
BN

Les Parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées par la Direction en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

#### ARTICLE 10 – DEPOT ET PUBLICITE

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail. Ainsi :

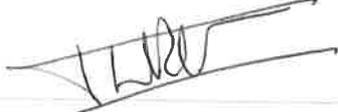
- un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre ;
- un dépôt en deux exemplaires, dont une version originale sur support papier et une version sur support électronique, sera réalisé auprès de la DIRECCTE Ile de France et de l'Unité départementale des Hauts-de-Seine (92).

Un exemplaire du présent accord, signé par les Parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

En application des dispositions des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur l'Intranet ainsi que sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Par ailleurs, un exemplaire de ce texte sera tenu à la disposition du personnel au sein du service des ressources humaines.

Fait à Rueil-Malmaison, le 25 octobre 2016.

<b>Pour les sociétés composant l'UES Sagemcom</b> <b>Monsieur Michel BRUNET</b> Directeur des Ressources Humaines		
<b>Pour la CFDT</b> <b>Madame Francine LARIVIERE</b> 	<b>Pour la CFE-CGC</b> <b>Monsieur Bernard MORIN</b> 	<b>Pour la CGT-FO</b> <b>Monsieur Alain LEBORGNE</b> 

**Annexe 1**

	Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée	Egalité professionnelle F/H et qualité de vie au travail	Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels
<b>2016</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires effectifs</li> <li>• Durée effective et organisation du temps de travail</li> <li>• Point sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat de génération</li> </ul>
<b>2017</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires effectifs</li> <li>• Durée effective et organisation du temps de travail</li> <li>• Point sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulation vie personnelle et vie professionnelle</li> <li>• Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé et la vie personnelle et familiale</li> <li>• Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés</li> </ul>	
<b>2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires effectifs</li> <li>• Durée effective et organisation du temps de travail</li> <li>• Point sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures permettant de lutter contre toute discrimination</li> <li>• Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation</li> </ul>
<b>2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires effectifs</li> <li>• Durée effective et organisation du temps de travail</li> <li>• Point sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</li> <li>• Mesures permettant de lutter contre toute discrimination</li> <li>• Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</li> </ul>	

M

FL A 37

<p>2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires effectifs</li> <li>• Durée effective et organisation du temps de travail</li> <li>• Point sur le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulation vie personnelle et vie professionnelle</li> <li>• Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé et la vie personnelle et familiale</li> <li>• Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un dispositif de GPEC et mesures d'accompagnement associées</li> <li>• Le cas échéant, conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise visées à l'article L. 2242-21 du Code du travail</li> <li>• Perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires</li> <li>• Conditions d'information des entreprises sous-traitantes des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences</li> <li>• Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions</li> </ul>
-------------	--	---	--

B

FL BN  
A