

Malaise chez les commerciaux NRS : les résultats de notre enquête

À la suite de remontées de salariés des services commerciaux de l'UES NRS, la CGT NRS a décidé d'interroger les commerciaux des différentes filiales de l'UES sur leurs conditions de travail (enquête réalisée auprès de 228 commerciaux de l'UES NRS, du 11 juillet au 4 septembre 2018).

Plus d'un tiers des salariés des directions commerciales des filiales s'est exprimé au travers de l'enquête, mettant en lumière plusieurs dysfonctionnements au sein des équipes.

Du côté de la **rémunération**, plus de la moitié des sondés se déclarent insatisfaits. Cette part augmente quand il s'agit d'évaluer l'équilibre entre part variable et salaire fixe.

Pour la majorité des sondés, les **objectifs fixés sont difficilement réalisables** même si la plupart d'entre eux parviennent au bout des challenges et ce, dans un contexte où l'activité reste intense tout au long de l'année.



61% des salariés ayant répondu à l'enquête sont globalement insatisfaits des **moyens alloués** pour exercer leur métier. Le reporting, les soutiens managériaux, les outils et les ressources de production ou d'avant-vente sont perçus comme insuffisants.

Du côté de la **relation clients et partenaires**, 55% des sondés sont plutôt satisfaits de la situation actuelle. A noter cependant qu'un tiers des sondés semble avoir des difficultés.

Sur le plan de la **santé et des conditions de travail** les sondés déclarent en majorité devoir travailler régulièrement depuis leur domicile le soir, les week-

ends et pendant leurs congés ce qui entraîne des problèmes de santé pour 61% d'entre eux.

Enfin, témoin d'un vrai malaise, la plupart des salariés interrogés (71%) expriment des **situations régulières de mal-être** (irritabilité, lassitude, envie de pleurer, etc.).

L'accumulation de difficultés, tels que le manque de moyens, les objectifs trop élevés, le manque de soutien hiérarchique, conduit à des niveaux de stress et de fatigue très préjudiciables pour une majorité des salariés du commerce.

Fort de ce constat inquiétant, la CGT NRS a décidé d'alerter la direction en saisissant les CHSCT. Rappelons que l'employeur a l'obligation d'assurer la santé physique et mentale des salariés. La santé ne doit pas être dégradée par le travail. Notre enquête montre qu'il existe un vrai problème au commerce NRS, à traiter avant qu'il ne soit trop tard.

Évolution salariale sur NRS en 2017

Sur l'ensemble des filiales de l'UES, les salaires médians augmentent de **3,6%** entre 2016 et 2017, après une augmentation de 2,5% entre 2015 et 2016.

Concernant le montant global des dix rémunérations les plus élevées (2,48 M€), l'augmentation est de **9,1%** entre 2016 et 2017, après une augmentation de 0,3% entre 2015 et 2016.

Ça roule pour eux !

Avancement du projet de déménagement AGORA

Agora est un projet qui vise à rassembler la majorité des salariés OAB d'Ile de France sur un site unique à la Défense (Les Villages de l'Arche).

Dans ce cadre la direction nous indique qu'elle souhaite mettre en place une organisation spatiale « innovante et moderne ». Elle précise que celle-ci aura pour but « de développer un sentiment d'appartenance et de fierté, de favoriser les échanges entre salariés, de faciliter le mode projet et l'agilité et de développer le bien-être ».

Plus concrètement, une première mesure déterminante est de mettre en place un principe de desk sharing (espace de travail avec des positions de travail partagées), justifié selon la direction par une proportion d'effectifs en AT et d'équipes commerciales nomades. Avec pour postulat de base **non négociable** que tout sera en open space, sans aucun bureau nominatif.

La direction explique que les salariés sont demandeurs de ce type d'organisation.



Ce ne sont pourtant pas les retours que nous avons. Beaucoup de salariés redoutent les nuisances sonores et les managers appréhendent de ne plus disposer d'un bureau personnel. C'est par exemple le cas de nombreux salarié·e·s d'Orange Consulting pour qui la « modernité » ne rime pas avec progrès concernant leurs conditions de travail.

Seule attente forte partagée par tous : qu'il y ait suffisamment de salles de réunion et de lieux où il soit possible de s'isoler et d'être au calme.

Dans une [étude OpinionWay](#) de 2016, 68% des salarié·e·s désapprouvaient ce type d'aménagement. En 2018, une [étude de Harvard](#) le qualifie d'absurde et montre qu'il fait baisser la productivité et la collaboration « physique » entre salarié·e·s !

À date le déménagement est planifié pour T3 2019.

Mutuelle : changement de gestionnaire

Après maints déboires avec le gestionnaire CETIM, il a été décidé de changer de gestionnaire de mutuelle. **CETIM sera remplacé par GÉNÉRATION.**

L'opération devrait être intervenir pour avril 2019.

Prélèvement de l'impôt à la source

En janvier 2019, un acompte sur l'impôt sera automatiquement prélevé sur votre salaire par l'employeur. Cet acompte sera déduit du salaire net. Donc votre salaire net va diminuer.

Les taux utilisés pour les prélèvements seront ceux transmis mensuellement par la Direction Générale de Finances Publiques (DGFIP). Si le taux n'est pas disponible ce sera un taux forfaitaire qui sera appliqué.

Avec cette réforme, l'employeur devient collecteur d'impôt. C'est un transfert de compétence du public vers le privé.

Pour les salarié·e·s c'est le risque qu'un taux erroné soit envoyé par la DGFIP avec des régularisations qui n'interviendront qu'à l'année N+1.

Il est à redouter un surcroît de travail pour le service paie, déjà surchargé, qui risque d'être assailli par des demandes de régularisation.

Tout ceci en sachant qu'il faudra quand même continuer à faire sa déclaration d'impôt comme avant !

Alors que le taux de recouvrement de l'impôt est actuellement de 98,5%, **cette « modernisation » ne va pas ni faciliter la vie des salarié·e·s, ni celle des employeurs.** En définitive, l'objectif est essentiellement de supprimer un maximum d'emplois à la DGFIP ! ...

Dématérialisation du bulletin de paie

Bien que l'utilisation de la solution PeopleDoc semblait finalisée, la direction va étudier la solution Digipost qui a été adoptée par Orange SA. Mise en place prévisionnelle au T1 2019.

Vous avez le droit de continuer à recevoir votre fiche de paie papier. La CGT NRS tient à votre disposition un modèle de courrier, contactez-nous.



Création d'OBS SA

La création d'OBS SA impactera l'ensemble des salarié·e·s des 7 filiales concernées : NRS Holding, Neocles, OAB, OCfB, Orange Consulting, OCWs, Océan.

L'objectif est de simplifier, rationaliser, mutualiser, augmenter l'agilité, unifier les processus et le pilotage.

Pour les clients, préoccupation n°1 de la direction, cela permettra d'y voir plus clair et de les rassurer.

Pour les salarié·e·s de l'Unité Économique et Sociale, concrètement le changement de structure juridique sera « transparent », il n'y aura pas de signature d'un avenant, c'est l'en-tête de la fiche de paie qui changera.

Niveau organisation des domaines, pôles, etc. il faut s'attendre à des chamboulements, comme des changements de noms, des regroupements et sans doute gestion des doublons.

Pour l'instant, c'est l'incertitude car les instances représentatives du personnel ne sont toujours pas consultées sur ces évolutions et transformations importantes.

Vos contacts CGT NRS		
Thierry GIRON	Délégué Syndical Central - UES NRS	06 70 75 52 68
Ludovic BASLY	Délégué Syndical Central - UES NRS	06 84 45 18 42
Cédric BAYLE	Délégué Syndical OAB	06 86 41 04 44
Mohamed MESSIKH	Délégué Syndical OAB	07 84 14 64 81
Frédéric LE THIEC	Délégué Syndical OAB	06 45 30 33 60
Nadia LEROUX	Délégué Syndical Océan	06 12 40 14 91
Ali AZAG	Délégué Syndical OCD	06 40 55 75 89
Olivier BOREL	Délégué Syndical OCWs	07 84 14 64 16