

**Compte rendu du CE  
du 9 février 2016**

**Objectifs commerciaux 2016 inatteignables**

Plusieurs commerciaux nous ont alertés en ce début d'année sur les **objectifs commerciaux intenables** qu'on leur proposait ! Certains se voient imposer des objectifs de 20 à 30 % supérieurs à ceux de l'année précédente, alors que les moyens et l'environnement commercial n'ont pas changé. Est-ce à terme une façon pour la direction de baisser les salaires des commerciaux en réduisant leur part variable ?



**Préparer son entretien d'évaluation**

Le début de l'année, à OAB, c'est la période des entretiens individuels d'évaluation (EI). Si l'entretien peut être utile pour faire reconnaître son travail et ses compétences, il ne doit pas devenir source de stress pour le salarié. Voici donc quelques informations utiles sur le sujet.

**VOS DROITS :** Il faut tout d'abord que vous puissiez bénéficier d'un délai de prévenance suffisant par rapport à la date de l'entretien (15 jours est un bon délai) ; être en possession de votre fiche de poste, ordres de missions éventuels et du compte rendu de l'entretien annuel précédent (normalement disponible sur Skillviews) ; bénéficier du temps nécessaire **sur son temps de travail** à la préparation de l'entretien ; et enfin avoir accès aux objectifs et missions de votre entité, ainsi qu'au catalogue des formations professionnelles. **Si hors temps de travail => heures sup' à déclarer.**

**LE RESPECT de L'INDIVIDU :** Les textes en vigueur\* précisent que les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. Il en va ainsi pour les informations recueillies qui apprécient l'aptitude professionnelle du

salarié. L'entretien est quant à lui confidentiel. Il est clair que la vie privée du salarié doit être préservée. Aucune question ne peut viser la vie personnelle, politique ou syndicale de l'évalué. Les critères comportementaux de « savoir être », dénommés « attitude au travail, agir avec courage, intégrité, respect des valeurs de l'entreprise... » ouvrent également la porte à une **appréciation subjective**. Ces critères vont à l'encontre du droit d'expression dans l'entreprise et ne libèrent pas la parole, source de diversité et d'échange.

\*Art L1222-2 et L1222-3 du code du travail



**L'ENTRETIEN FINALISE :** Le rapport de l'entretien est établi et signé par le supérieur hiérarchique. Il est ensuite présenté au salarié. L'évalué doit bien le relire, car il constitue un élément d'approbation de son année écoulée. Le salarié n'est pas obligé de le signer, et surtout pas s'il est en désaccord avec le contenu et les objectifs fixés. Il peut dans ce cas recourir au niveau hiérarchique supérieur et se faire

éventuellement accompagner par un représentant du personnel. Ce document est essentiel, car il peut jouer en faveur du salarié, comme en sa défaveur. Le salarié peut apporter tout commentaire qu'il juge utile en lien avec son travail. De même, le salarié peut utiliser le contenu des appréciations positives pour faire respecter une égalité salariale, son professionnalisme ou démontrer une éventuelle discrimination.

## Avis de tempête sur Océan

C'est un sacré « *coup de froid* » (selon les mots de son nouveau Directeur Général), qui a frappé notre nouvelle filiale Océan ! En effet, le staff qui pilotait la filiale jusqu'ici vient de quitter précipitamment le navire. Un coup dur pour les salariés de Clichy qui se demandaient il y a quelques semaines si un capitaine tenait la barre et qui voient aujourd'hui avec inquiétude une nouvelle armada Orange déferler. Et un coup dur pour l'opération de convergence des deux structures du fleet management d'OAB, mis en panne.

Heureusement, la direction nous assure que le projet repart. A cette fin, elle nous a présenté l'avancement des différents chantiers de convergence, commercial,

marketing, technique,...

Reste un gros chantier en souffrance : **l'intégration d'Océan au sein de l'UES NRS**. Une première réunion sur le sujet aura lieu le 17 février à laquelle la CGT va évidemment participer. La direction nous indique d'ores et déjà que la « DUP » Océan va perdurer. Si cela permettra aux salariés d'Océan de préserver leurs spécificités tout en étant représentés au CCE, une vente de la filiale Océan serait aussi facilitée...

Les salariés ex-DMI, quant à eux, sont appelés à devenir salariés d'Océan SAS. Une mutation pour laquelle nous devons être vigilants...

## Commission logement : une assiette plus large

Les modalités d'accès au 1% logement ont changé. En particulier, les plafonds des conditions de ressource sont relevés, permettant ainsi de toucher un public plus large. Si vous avez des projets d'acquisition ou de travaux immobiliers, c'est le moment de vous manifester auprès de nous (contact en bas de cette page). Nous vous communiquerons les barèmes 2016.

## En direct des ASC

Le CE vient à vous ! Durant les mois de février et de mars une délégation d'élus du CE va se déplacer sur les petits sites pour vous présenter les activités et recueillir vos remarques.



## Rémunération minimale brute - NAO 2007 : valeurs 2016

Ancienneté	Min NAO 2007 mensuels		Min NAO 2007 * mensuels théoriques hors prime vacances	
	Cadres	Etam	Cadres	Etam
< 3 ans	2 639,90	1 613,30	2 613,50	1 597,17
De 3 à 5 ans	2 786,60	1 759,90	2 758,73	1 742,30
> 5 ans	2 933,20	1 906,60	2 903,87	1 887,53

\* : estimation du salaire mensuel brut hors primes – valeur sur fiche de paie

### FLASH NAO 2016

*La première réunion de négociation entre direction NRS et syndicats s'est tenue lundi 25 janvier et a eu pour objet le bilan de l'année 2015 (demandez-nous le bilan). Prochaine réunion le 17 février.*

Rémunération brute annuelle : salaire + part-variable + prime vacances (~1% salaire annuel)  
Régularisation doit être effectuée en mars 2016 avec rétroactivité à janvier 2016.

**Prochain CE mardi 8 mars 2016**

Soutenez-nous, adhérez à la CGT NRS

Email : [contact@cgt-nrs.info](mailto:contact@cgt-nrs.info) - Liste de diffusion : [infos-nrs-subscribe@cgt-nrs.info](mailto:infos-nrs-subscribe@cgt-nrs.info)

<http://www.twitter.com/cgtnrs/>