

Votre actu' à...

Orange NRS

NAO 2016 : chef, on veut des sous !

Mercredi 17 février s'est tenue la seconde réunion de la commission NAO. En attendant de nous fournir une proposition détaillée de la part de la direction, nous a présenté les principes retenus cette année en matière de NAO :

- Une enveloppe distribuée / 1\$ en local / la main de chaque filiale +,
- Elle sera exclusivement distribuée sous forme de mesures managériales (pas d'augmentations collectives)
- Il y aura fixation d'un minimum pour les bénéficiaires d'une augmentation (en O ou en montant) cela reste / définir
- La population éligible reste également / définir (les nouveaux arrivants seront-ils éligibles ?)
- Les filiales éligibles sont celles qui présentent au 1er janvier 2016 dans l'entreprise, ce qui ne sera donc pas éligible.

La prochaine réunion de la commission NAO se tiendra le 1^{er} mars. À cette occasion nous devrions pouvoir vous communiquer une première estimation du montant de l'enveloppe salariale.

De notre côté nous avons demandé à la direction de nous disposer des informations économiques nécessaires pour établir des revendications réalistes et vérifier les propositions de la direction. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Sans disposer de ces informations on ne pourra donc douter de la loyauté et de la bonne foi de ces négociations >

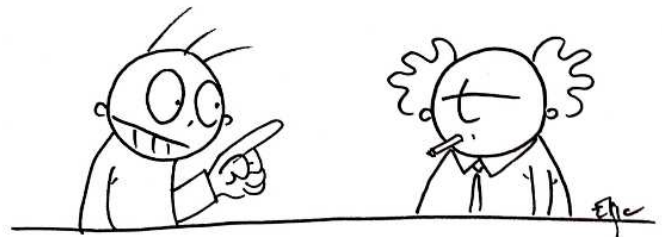
Nos premières demandes :

La direction ne soutient pas des mesures exclusivement managériales. Nous souhaitons un minimum d'augmentation générale pour tous.

La direction est favorable à l'application des mesures sur toute l'entreprise, plutôt qu'une politique d'augmentation spécifique filiale par filiale.

La direction redemande l'intégration de l'éléphant dans l'entreprise, afin que ses salariés puissent bénéficier des mêmes avantages que les salariés de la direction, dont ils partagent le quotidien.

CHEF, JE VIENS DE POSER 4 SEMAINES DE VACANCES, SI ON POUVAIT PARLER DE MA PROMOTION TOUT DE SUITE, AVEC TOUS CES CONGÉS JE VAIS AVOIR BESOIN DE SOUS...



Préparer son entretien individuel

Le début de l'année / le 1^{er} B est la période des entretiens individuels d'évaluation 2015. 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. Il est un bon délai d'être en possession de votre fiche de poste, ordres de missions éventuels et du compte rendu de l'entretien annuel précédent (normalement disponible sur le site). Il faut également bénéficier du temps nécessaire / la préparation de l'entretien **sur le temps de travail** (avoir accès aux objectifs et missions de votre entité ainsi qu'au catalogue des formations professionnelles) et enfin l'entretien (doit se tenir en priorité dans les locaux de l'entreprise et sur le temps de travail. Ce n'est pas le cas : remplir une feuille de demande d'heures sup.

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, J' dénommés l' attitude au travail' agir avec courage' intégrité' respect des valeurs de l'entreprise... J ouvrent également la porte / une appréciation subjective. Les critères vont / l'encontre du droit d'expression dans l'entreprise et ne libèrent pas la parole' source de diversité et d'échange.

Il est régi par l'article 81 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. Le salarié peut utiliser le contenu des appréciations positives pour faire respecter une égalité salariale, son professionnalisme ou démontrer une éventuelle discrimination.

Minima sociaux NAO 2007 : les valeurs 2016

Certifié que votre salaire mensuel brut n'est pas en dessous de ces montants. Si tel était néanmoins le cas, cela signifie que votre salaire doit être réévalué. Contactez-nous.

Ancienneté	Min NAO 2007 *	
	Cadres	Etam
Inférieure / 5 ans	1 200 €	1 100 €
De 5 à 10 ans	1 300 €	1 200 €
10 ans et plus	1 400 €	1 300 €

Il est mis en œuvre avec le SMIC de 1 100 €

OCEAN rejoindra l'UES NRS

La nouvelle filiale Ocean, créée par le groupe, va rejoindre l'Union Economique et Sociale. Les négociations sont en cours entre syndicats et direction. Nous devons veiller à ce que ces nouveaux entrants ne perdent pas au change.

Elections à OCD (Orange Cyberdefense)

Récemment entrée dans le secteur, Orange Cyberdefense va maintenant se doter de représentants du personnel. Les élections auront lieu le 29 mars et le 1er avril 2016. Il s'agira d'un vote électronique.

Les salariés sont invités à participer à la vie de l'entreprise, vous intéressez-vous à la vie de l'entreprise? Comme faire partie du comité d'entreprise, s'occuper des activités sociales et culturelles ou encore être élu du personnel. Les places sont limitées. Contactez-nous.

Accord GPEC 2016-2019

La négociation sur l'accord de gestion prévisionnel des emplois et des compétences a été conclue. L'accord doit décliner l'accord GPEC qui ne sera renégocié qu'en septembre 2017. Les organisations syndicales CGT, CFDT, CFE-CGC, n'étaient pas d'accord sur les modalités de négociation: la CGT et la CFDT souhaitent un report pour attendre le nouvel accord GPEC la CFDT souhaitait négocier certains aspects pour ne pas attendre 2017. Une réunion entre les parties le 1er mars devrait fixer les idées.

Rejoignez-nous, adhérez à la CGT NRS

Email : contact@cgt-nrs.info - Liste de diffusion : infos-nrs-subscribe@cgt-nrs.info

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