9 mars 2016

Votre actu' à…

Orange NRS

www.cgt-nrs.info

NAO 2016 : Un retour à l'époque de la GUERRE DU FEU ?

Des principes d'un autre âge ! Voici ce qui ressort de la 3ème réunion de négociation NAO qui s'est tenue le 1er mars avec la direction :

- **Pas d'augmentation générale**, malgré notre demande. Une sélectivité basée exclusivement sur la « performance individuelle ».
- Pas d'enveloppe dédiée à une population spécifique.
- **Exclusion d'emblée d'une partie des salariés** : tout salarié embauché en 2015 est exclu du dispositif NAO. Ainsi, un salarié qui aurait 18 mois d'ancienneté au moment de la distribution de l'enveloppe (en juin par exemple) ne se verra pas augmenté. Par contre, les salariés sur le départ, même démissionnaires, sont aujourd'hui éligibles, privant potentiellement un collègue d'une augmentation.
- Toute décision d'augmentation sera d'un minimum de 1% du salaire annuel brut (que ce soit pour cadres ou non cadres). **Un montant inférieur à l'année dernière qui était à 1,5%** !
- **Une assiette de calcul d'enveloppe qui exclut les primes et les parts variables**. Celle-ci sera uniquement basée sur la somme des salaires fixes annuels, ce qui n'est pas la pratique courante dans les entreprises. La raison de ce choix ? Le fait d'exclure de l'assiette, les primes, les parts variables et les salaires des nouveaux embauchés aura pour effet de diminuer le montant de l'enveloppe à distribuer, ainsi le pourcentage d'augmentation affiché sera gonflé artificiellement. Une opération de com' de la direction pour faire passer la pilule.
- Bref… Une entrée en matière pas très brillante malgré les excellents résultats du groupe.
  Après les cacahuètes, les allumettes ?

Prochaine réunion NAO le 21 mars

Point financier 2015 : de bons résultats pour NRS

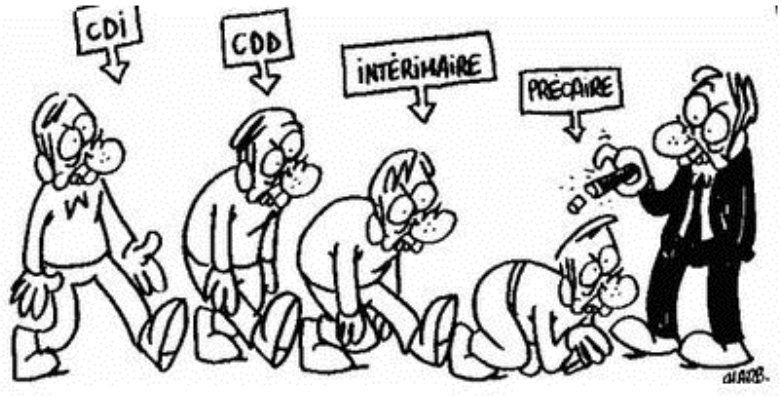
L'année 2015 a présenté une forte croissance du chiffre d'affaires externe de NRS, tirée par le négoce notamment chez ex-Obiane, compensant une diminution du CA réalisé avec le groupe. Le chiffre d'affaires services progresse de +3,8% par rapport à l'année précédente. Une bonne nouvelle dans cette période de crise nationale !

Le résultat (EBITDA) 2015 est supérieur au *budget* (prévisions), mais en décroissance par rapport à 2014, le Capex (investissements) a été en forte croissance, essentiellement lié à des investissements sur les périmètres OAB et ex-Obiane, notamment dans le Cloud. Le *cash-flow* (trésorerie finale) est supérieur au *budget* mais en décroissance par rapport à 2014 du fait de l'augmentation des investissements.

Les salariés des 3 filiales toucheront donc l'intéressement cette année : Obiane et Consulting en totalité, OAB en partie seulement, alors que les résultats sont supérieurs aux prévisions…

Quand la précarité s'installe à NRS… via le portage salarial

Le portage se multiplie à NRS ! C'est ce que l'on constate tous les jours sur le terrain. Cette méthode consiste à faire d'un salarié potentiel un « autoentrepreneur », au lieu de lui proposer un CDI. Des apprentis ou des stagiaires se voient refuser leur embauche dans l'entreprise et proposer à la place une solution de portage. La direction se justifie en invoquant l'épuisement du nombre de « slots » d'embauches **autorisés par le Groupe Orange**. Interrogée à l'occasion du dernier CCE, la direction de NRS conteste catégoriquement l'existence de ces pratiques de portage et invoque simplement qu'il s'agit de sous-traitance. Si la sous-traitance ponctuelle peut être nécessaire, ce n'est pas le cas du portage. Les conditions de travail n'ont rien à voir. En effet, le salarié « porté » ne choisit pas de lui-même ce type de contrat précaire. Il ne bénéficie pas des protections sociales, des accords de branche et d'entreprise, ni de l'intéressement et de la participation. Et en fin de mission, pas besoin de le licencier pour s'en séparer, il suffit de mettre un terme au contrat commercial ! C'est cette modalité que veut généraliser le patronat …



Négociation des accords d'astreinte : une course au moins-disant !

La 1ère réunion de négociation entre direction et syndicats visant à uniformiser les règles d'astreinte de NRS s'est tenue le 29 février. Une réunion attendue par beaucoup de salariés, insatisfaits des disparités actuelles. Le projet d'accord présenté par la direction de NRS était supposé rendre homogènes et transparentes les règles d'astreinte, supprimer les inégalités de traitement entre filiales et au sein de certaines filiales et évidemment s'appliquer à l'ensemble des salariés de NRS.

Hélas ! Nous avons eu la mauvaise surprise de constater que ce projet d'accord prévoyait au contraire de maintenir les directives unilatérales et accords périmés, actuellement en cours dans les différentes filiales, alors que ceux-ci sont inéquitables et hétérogènes (au sein d'une même équipe 2 salariés peuvent toucher un montant très différent – du simple au double - pour faire la même astreinte). En outre, le socle commun NRS présenté par la direction est un récapitulatif de toutes les règles moins-disant en cours à NRS. A noter que ce socle ne s'appliquera d'ailleurs qu'aux nouveaux entrants, c'est-à-dire aux futures filiales et aux nouveaux embauchés soumis aux astreintes. Un beau cadeau de bienvenue en somme !

L'objectif caché du projet est de réduire le paiement des astreintes, tout en élargissant leur mise en œuvre à un maximum de salariés. L'accord s'applique même si l'astreinte ne figure pas dans le contrat de travail !

Avant même d'aller plus loin dans la construction de ce projet inacceptable, la CGT NRS, suivie en cela par la CFE-CGC et la CFDT a fait savoir qu'elle refusait catégoriquement cette approche. La direction en a pris note et s'est donnée un délai de réflexion.
La négociation est à ce jour suspendue.

Accords « GPEC » et « égalité femmes-hommes »

Les accords « GPEC » (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et « égalité femmes-hommes » ont pris fin le 31 décembre 2015. La direction serait d'accord pour prolonger l'accord GPEC dans l'attente d'un nouvel accord Groupe (sept. 2017). Les syndicats souhaitent plutôt négocier un avenant, afin de remettre des indicateurs fiables de suivi des formations : ex. : « min. 10j de vraie formation par salarié sur 3 ans ». Indicateur que la direction avait « fait sauter » dans le dernier accord …

Pour l'accord égalité, aucune nouvelle. Le principe d'égalité de traitement n'a pas le vent en poupe (voir § astreinte).