

Orange OAB

NAO 2016

Bilan NAO 2015

L'enveloppe 2015 sur OAB SAS était de 1,54% de la masses des salaires fixes des salariés éligibles, soit environ 1,1 M€ (source NRS).

Sur un effectif d'environ 1 900 salariés, 1 592 étaient éligibles selon la direction (obligation de présence sur toute l'année N-1 alors que les augmentations sont décidées et effectives au S2 de l'année N...) et 1 180 ont été augmentés. Donc près de 40% de l'effectif n'a pas été augmenté.

Négociation en 2016 ?

Les « négociations » sur le périmètre de l'UES NRS se sont soldées par un échec, aucun syndicat ne signera la proposition de la direction, ni le PV de désaccord car il n'y a jamais eu de négociation.

Sur le périmètre OAB les réunions sur les NAO ont commencé le 21 avril par la présentation d'un bilan de la mise en œuvre des NAO 2015 (chiffres différents du bilan NRS). La dernière réunion s'est tenue le 23 mai.

La direction n'a lâché que des miettes lors des réunions alors que, par votre travail, OAB a atteint 97% des objectifs. Donc pour 3% sous les **objectifs ambitieux fixés par OBS (!)**, la direction s'est arc-boutée et n'a pas daigné prendre en considération nos revendications (minimum d'augmentation générale, revalorisation minima NAO 2007, jour d'absence enfant malade, etc.).

Il s'agit finalement d'une mascarade de négociation, essayant de donner l'illusion qu'il y a un « dialogue social » entre « partenaires » ... Nous ne sommes pas dupes !



Propositions finales de la direction :

- Enveloppe globale d'augmentation : **1,5 % de la masses des salaires fixes** soit 1,1 M€ env. ;
- Primes : **180 k€**, dont primes pour les salaires < 2000€ (25 personnes) et salariés touchant la prime pour l'emploi ;
- Promotions : **180 k€**. Objectif 3% de la population éligible concernée (50 pers.), minimum 5% d'augmentation sauf pour les salariés concernés par une nouvelle PV qui auront 3% (plutôt que d'augmenter le salaire fixe la direction joue sur le variable ... très efficace pour le chantage).

En réponse à notre demande d'augmentation générale des salaires, la direction propose une prime de 500 € pour les salariés dont le salaire est inférieur à 2000€/mois (25 personnes). La CGT a demandé de relever le plafond d'éligibilité de la prime en le passant à 2500€. En effet, un certain nombre de salariés, notamment sur Epinal et Tours, sont juste au-dessus de 2000 €. Finalement, la direction a relevé le seuil à 2 200 €. La mesure devrait donc concerner les 80 à 90 salariés les moins bien payés, c'est déjà ça ...

En réponse à notre demande de ne pas exclure des NAO les salariés embauchés après le 31 décembre 2014, la direction a fait un geste... Elle accepte d'intégrer les salariés embauchés entre le 1^{er} et le 5 janvier 2015 ! Sans

Soutenez-nous, adhérez à la CGT NRS

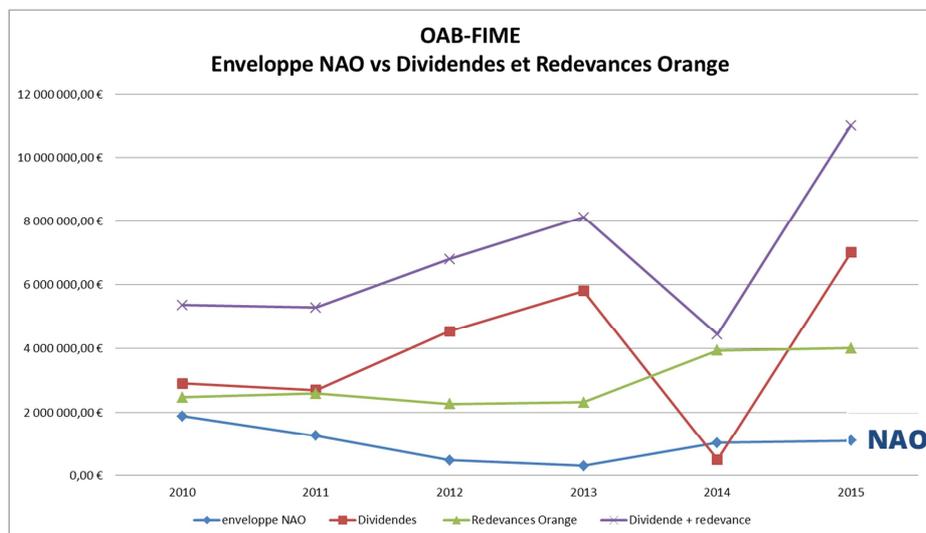
Email : contact@cgt-nrs.info - Liste de diffusion : infos-nrs-subscribe@cgt-nrs.info

<http://www.twitter.com/cgtnrs/> - [f](https://www.facebook.com/cgt.nrs) : <https://www.facebook.com/cgt.nrs>

commentaire !

Globalement, la proposition de la direction est en dessous de celle de l'année dernière (500 k€ de moins) et très en dessous des NAO Orange SA qui s'appliqueront à nos collègues OAB de la « maison-mère » (2,1% avec des augmentations générales)...

Partage de la richesse ou pompe à finance ?



Remarque : en 2014 les dividendes (pour 2013) sont tombées à 500k€ car le prêt est arrivé à échéance fin 2013.

A titre informatif, le graphique montre les évolutions de « l'enveloppe NAO » distribuée aux salariés et les dividendes remontés à NRS par OAB et FIME ainsi que les redevances payées à Orange depuis 2010. Données issues des documents financiers du CCE, CE et CA NRS.

Les dividendes servent à rembourser les prêts contractés par NRS auprès d'Orange pour effectuer la « croissance externe » d'OAB en dehors d'Orange SA, et éviter ainsi aux nouveaux arrivants de bénéficier des conditions sociales d'Orange SA (convention collective, accords d'entreprise). Prêt avec intérêts, bien entendu.

Quant aux redevances remontées, elles servent officiellement à payer la marque Orange, le management NRS et « l'assistance » d'Orange.

Sur cinq ans, les montants moyens des dividendes sont de 3,9 M€, les redevances de 2,9 M€ et l'enveloppe NAO de ... 1 M€ seulement.

⇒ En moyenne **les salariés perçoivent 7 fois moins que l'actionnaire/holding !**

Ce n'est pas une enveloppe « bien-être » de 60 k€ pour faire oublier les non-augmentations ou du lavage de cerveau sur le « bonheur au travail » qui remplaceront le manque à gagner sur vos salaires. **Une population jeune et en début de carrière doit pouvoir bénéficier de fortes augmentations !** N'oubliez pas qu'à 45 ans on est déjà considéré comme senior...

RAPPEL : Les augmentations à la tête du client, c'est illégal !

Une jurisprudence de mai 2015 rappelle la nécessité d'appliquer le principe d'égalité de traitement appliqué aux augmentations individuelles et le principe « à travail égal, salaire égal » (aussi rappelé par la CNIL).

Les critères de « forte sélectivité » prônés par la direction doivent être basés sur **des critères objectifs, pertinents et vérifiables d'évaluation professionnelle**. Ces critères doivent être discutés lors des EI. Tout salarié non-augmenté sur une base objective subit une discrimination, ce qui est un délit passible de sanctions civiles et pénales.

Dans le doute, contactez-nous.

Soutenez-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/> - <https://www.facebook.com/cgt.nrs>