

## NRS holding – OAB – OCWS

### Apocalypse NAO - bis

#### NRS-OAB : Apocalypse NAO - bis !

Enveloppe d'augmentation : **1,5% de la masse des salaires fixes** soit un budget avoisinant 1 M€ pour théoriquement 75% des salariés éligibles (entrés avant le 5 janvier 2015 – env. 80% de l'effectif total).

Primes exceptionnelles : budget de 165 k€, min. 500€ (cumulable avec augmentation).

Pas d'enveloppe définie pour les promus, juste un objectif de nombre de promus (sans qu'on ait les critères ...).

L'année dernière l'enveloppe d'augmentation était de 1,54% (source : bilan NAO 2015 UES NRS - env. 1,1 M€).

En 2016, c'est moins que 2015 alors que l'intéressement et la participation ont également baissé cette année.



Il est vrai qu'avec le « bonheur au travail » les augmentations de salaire deviennent superflues : « l'argent ne fait pas le bonheur ».

C'est dans le respect de cet adage que les **10 rémunérations les plus élevées** de l'entreprise ont augmenté de **8,8%** entre 2014 et 2015 ! (voir bilan social 2015).

Pour cela aussi, que la **majeure partie de la valeur produite chez OAB remonte à Orange** (en 2015 : 7 M€ de dividendes + 4 M€ de redevances soit **11 M€** à comparer à l'enveloppe NAO 2015 : env. **1,1 M€**...).

La direction a refusé nos propositions de progrès social : revaloriser la grille NAO 2007 jamais revue depuis 9 ans (!), augmenter le nombre de jours « enfant malade », octroyer une augmentation générale minimale.

#### OCWS : peut mieux faire

- Enveloppe NAO : 2% + 0,3% promotion => 390 k€
- 75% de personnes augmentés parmi les 373 pers. éligibles, soit 280 personnes sur un effectif de 435 => **35% des salariés à 0%** !
- Minimum pour une promotion : 5%
- Minimum augmentation 1% ou 340€
- Enveloppe promotion distincte
- Pas de paliers
- Pas de CESTU : pas équitable (d'après la direction)
- Refus dogmatique d'une augmentation générale
- Pas de primes

#### Les augmentations à la « tête du client », c'est illégal !

Les critères de « forte sélectivité » et de « performance » doivent être basés sur des **critères objectifs, pertinents et vérifiables** d'évaluation en **relation avec votre activité professionnelle**.

C'est qu'est venue rappeler une jurisprudence de mai 2015 ainsi que la nécessité d'appliquer le **principe d'égalité de traitement** appliqué aux augmentations individuelles et le principe « **à travail égal, salaire égal** ».

Ce qui veut dire que **tout salarié non-augmenté sans raison objective et pertinente en relation avec son travail, subit une discrimination**, ce qui est un délit passible de sanctions civiles et pénales.

**Si vous êtes concernés => contactez-nous.**

**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)