

## Entreprise et réseaux sociaux personnels, un cocktail risqué

### Orange Consulting met en place une méthode de communication discutable

Est-ce dans le but de faire des économies en matière de communication que fin 2017, la direction d'Orange Consulting a décidé de faire de ses salarié·e·s les « ambassadeurs » de l'entreprise sur les réseaux sociaux, en les incitant à utiliser leurs comptes personnels pour diffuser du contenu d'entreprise ?

En terme marketing cela s'appelle *Employee Advocacy*. Il s'agit d'inciter (pousser ?) les salarié·e·s à faire la promo de leur entreprise gratuitement, via leur vie privée et sur leur temps personnel. Vive le droit à la déconnexion !

Dans un premier temps, la direction a fait évaluer les comptes personnels de ses salarié·e·s afin de leur prodiguer des conseils (ou bien serait-ce des directives ?). Le but est de rendre cette promotion "bénévole" plus efficace. Ceci **sans l'accord préalable des salarié·e·s concernés et sans définir aucunes règles contractuelles...** De toute manière on est en droit de s'interroger sur le libre arbitre d'un salarié qui donnerait son accord, car il est difficile de refuser, s'agissant de la demande pressante de son employeur...

Pour monter d'un cran, il est maintenant question d'utiliser l'outil spécialisé "Sociable" pour faciliter le partage de contenus issus de l'entreprise... Jusqu'où ira-t-on ?

Choqués par ces méthodes peu conventionnelles qui s'immiscent dans leur vie privée et par l'absence de réaction du seul syndicat actuellement représentatif à Orange Consulting, plusieurs salariés d'Orange Consulting nous ont signalé cette démarche surprenante de l'entreprise et nous ont questionné sur sa légalité.

### Une épée de Damoclès au-dessus de la tête des salariés !

La CGT NRS ne peut cautionner des pratiques qui posent un certain nombre de problèmes tant éthiques que légaux. Tout d'abord, le CHSCT, le



CE, les DP d'Orange Consulting ont-ils été consultés ? Visiblement non. Ensuite, l'avis de la CNIL a-t-il été sollicité concernant l'utilisation et l'analyse des comptes personnels ? La réponse est certainement négative. Surtout, quels risques de carrière pour le salarié ne souhaitant pas que l'entreprise utilise son compte personnel à ces fins discutables ? Mais aussi, quels risques pour le salarié acceptant l'utilisation de son compte personnel par l'entreprise ? En effet, en l'absence de règles contractuelles, il pourrait voir son employeur se retourner contre lui si cette promotion à titre personnel se révélait finalement négative pour l'image de l'entreprise (mauvaise utilisation ou piratage des données par exemple) ?

La CGT NRS a sollicité un entretien auprès de la direction d'OC afin d'avoir des explications. Date a été prise jeudi prochain. Nous demandons qu'à minima un cadre légal soit donné à ces pratiques, garantissant la protection des salariés.

### Négociation de l'intéressement 2018-2020 : un accord en passe d'être signé ?

La CFDT et la CGT NRS sont seules à avoir mené de bout en bout cette négociation sur l'intéressement. Notre persévérance a payé, puisque l'accord est en passe d'être meilleur que le précédent.

C'est ainsi que le **déclenchement de l'intéressement se fera désormais dès l'atteinte de 50% de l'objectif**, avec progression linéaire jusqu'à 100%. Rappelons que dans le précédent accord, le déclenchement n'avait lieu qu'à 90% de l'atteinte de l'objectif. Ce qui a eu pour effet de priver les filiales OCD et

Orange Consulting d'intéressement depuis deux ans, faisant nombre de mécontents. L'abaissement de ce seuil de déclenchement constituait l'une de nos demandes essentielles.

Par ailleurs, la direction accepte que les indicateurs les plus significatifs (tels l'EBIT retraité) soient définis par des montants consolidés et non par des prévisions subjectives. **Reste à déterminer la valeur de ces montants qui doivent correspondre à une réalité d'engagement de la part des directeurs de filiales. C'est le dernier point à vérifier avant signature.**

Enfin, ainsi que nous le demandions, la direction introduit plus de solidarités inter-filiales dans la distribution de l'intéressement.

### **NAO 2018 : Des accords inégaux selon les filiales**

Nous constatons que les propositions d'augmentations des directions sont assez disparates selon la filiale considérée. Nous nous

incluses), 135 000 € de primes et 0,1% consacré au PDE. Une proposition un peu meilleure que celle de 2017. Le résultat de notre consultation auprès des salariés d'OAB montre que 70% d'entre vous est favorable à une signature de la CGT NRS. Nous avons donc signé l'accord NAO 2018.

Nous regrettons néanmoins que malgré les relances de la CGT NRS et de la CFDT la direction n'ait pas souhaité arrondir l'enveloppe d'augmentations individuelles en la faisant passer à 1,6%...

#### **OCD**

Dernière proposition de la direction : 2,75% d'augmentations individuelles (promotions incluses), 0,15% de primes et 0,1% pour le PDE. Le résultat de notre consultation auprès des salariés d'OCD montre que 61% d'entre vous est favorable à une signature de la CGT NRS. Nous avons donc décidé de signer l'accord NAO 2018.

La CGT NRS regrette toutefois l'absence d'un minimum d'augmentation générale.

#### **OCWs**

L'enveloppe pour les NAO (promotions incluses) s'élève finalement à 2% (hors les 0,1% de PDE) décomposée en 1,5% d'augmentation individuelles, 0,4% de promotions et 0,1% (22 k€) pour les « cohérences salariales » (bas salaires). Nous avons donc obtenu 0,2% de plus par rapport à la proposition initiale.

Il reste néanmoins que la direction ne spécifie pas le mode de distribution de cette mesure de cohérences salariales.

A l'occasion de notre sondage, une majorité d'entre vous estimait l'enveloppe initiale insuffisante. Celle-ci ayant évolué en accord avec vos attentes, la CGT NRS a signé l'accord avec des remarques.

#### **OCEAN**

La direction d'Ocean entend poursuivre la mise en place de sa politique de parts variables pour la catégorie de salariés en relation (de près ou de loin) avec les clients. De ce fait une fraction des augmentations 2018 sera consacrée à cette mesure (0,48%). La fraction consacrée aux augmentations du salaire fixe sera limitée à 1,22%. La direction précise que l'année prochaine il n'y aura plus de fraction d'augmentation réservée à la part variable. Nous demandons toutefois à ce que la direction revoit le taux d'augmentations individuelles jugé insuffisant.



interrogeons sur cette démarche qui consiste à différencier les filiales de NRS, sachant qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019 nous appartiendrons tous à la même entreprise OBS SA (hormis OCD).

Afin de refléter au mieux l'opinion des salariés de NRS, nous avons dernièrement décidé de vous consulter filiale par filiale, à travers un sondage afin de recueillir votre avis « pour ou contre » une signature de la CGT NRS.

#### **OAB**

Dernière proposition de la direction : 1,55% d'augmentations individuelles (promotions