

Basculement forcé des cadres autonomes : Tu veux ou tu veux pas ? - Ben, c'est pareil...

L'accord sur le temps de travail signé le 13 avril 2016 par la CFDT et la CFE-CGC entre désormais en vigueur. Pour rappel, cet accord auquel la CGT NRS s'est opposée, entérine le **basculement forcé des cadres autonomes en cadres intégrés**. 300 salariés sont concernés, 20% des effectifs ! La quasi-totalité des cadres autonomes ! Pour faire simple, seuls en sont exclus les membres du CODIR, les responsables de département, ou de DM, ainsi que certains commerciaux. Au vue des retours qu'on nous fait déjà, **cette mesure suscite un vrai tollé !**

Afin de contractualiser ce basculement, un avenant est proposé à chaque salarié. Chacun est libre de signer ou de refuser... Mais si on ne signe pas, le basculement s'imposera quand même (!) et il sera effectif sur la paie de janvier.

Pour se justifier, la direction nous explique qu'il s'agit de remettre de l'ordre dans une pratique historique. En effet, par le passé, l'entreprise poussait les nouveaux embauchés à signer un contrat « cadre autonome ». Ce qui permettait de s'affranchir des heures supplémentaires. Naïvement, nous demandons donc le paiement de ces heures sup. effectuées et non payées depuis des années... Pas question ! nous rétorque-t-on. Et pour cause, la vraie raison de ce basculement forcé est d'éviter de devoir aligner le salaire de nombreux « cadres autonomes » sur les minimas conventionnels.

Ce passage en force est **illégal**, un avenant au contrat de travail doit être signé par le salarié pour être valablement accepté.

- ⇒ **Si vous êtes concernés et mécontents de ce passage en force, contactez-nous : contact@cgt-nrs.info**
- ⇒ **Et surtout, à titre conservatoire, ne signez pas !**

CHSCT OAB : La Cour de Cassation donne gain de cause à la CGT NRS !

C'est une excellente nouvelle ! La Cour de Cassation que nous avons saisie il y a près d'un an en vue d'annuler les élections du CHSCT OAB vient de rendre son verdict : **elle nous a donné raison !**

Pour rappel, grâce à un petit jeu de passe-passe orchestré par la direction avec la complicité des autres organisations syndicales, la CGT NRS s'était vue confisquer la quasi-totalité des sièges du CHSCT qui lui revenaient de droit. Alors que nous avons recueilli près de la moitié des suffrages électoraux, nous n'avions obtenu que 5 sièges sur 25 ! Cherchez l'erreur !

Le principe de cette petite manœuvre était le suivant. Un accord d'entreprise signée en juillet 2014 par la CFE-CGC et la CFDT, avait introduit une clause illicite, créée spécialement pour l'occasion. Cette clause stipulait que les élections du CHSCT, bien que nationales, devaient procéder à une répartition des sièges par site géographique. Autrement dit, cette clause empêchait les salariés de se présenter librement, quel que soit le site géographique où ils travaillent. C'est antidémocratique et tout à fait contraire à la loi ! Et cela a conduit à mettre en place un CHSCT non représentatif de la voix des salariés d'OAB.



Par un arrêt très clair, la Cour de Cassation a heureusement remis de l'ordre et sanctionné l'accord abusif.

Alors que la nouvelle loi travail, dite loi El Khomri, vise à privilégier les accords d'entreprise dérogatoires au Code du Travail, nous avons pu constater à travers l'expérience des élections CHSCT et à travers la mesure de basculement forcé des cadres autonomes, que remettre ainsi en cause la hiérarchie des normes pouvait pénaliser les salariés. Il suffit qu'un, ou plusieurs, syndicat peu scrupuleux (si, si, on en connaît ...) signe un accord d'entreprise moins-disant pour que l'ensemble des salariés en fassent les frais ! À méditer pour les prochaines élections !

Toujours est-il que c'est aussi une belle victoire pour tous les salariés d'OAB qui aspirent à un CHSCT juste et œuvrant à protéger leur santé et leur sécurité !

Stratégie d'entreprise : mise en orbite de la fusée OAB

La stratégie d'OAB telle que présentée lors de ce CE consiste à construire un modèle « solutions et services », car les marges sont plus confortables, tout en poursuivant les activités classiques d'une Entreprise des Services Numériques (ESN), telle l'assistance technique et le développement au forfait, soumis à forte concurrence et faibles marges. Nous nous interrogeons... Les activités classiques ne risquent-elles pas d'être délaissées à terme, au profit des activités plus rentables ? La direction s'en défend et explique qu'il faut se représenter OAB comme une fusée dont les premiers étages seraient constitués des activités classiques d'une ESN et les étages supérieurs des produits et services innovants. Elle conclut qu'une fusée a besoin de tous ses étages.

L'image est inquiétante ! Les étages inférieurs ne finissent-ils pas habituellement largués dans l'atmosphère lorsque la fusée atteint son orbite ?

De fait, certains axes prioritaires de cette stratégie OAB nous laissent perplexes : le développement à l'international et le renforcement de la production *near-shore*, c'est-à-dire la délocalisation dans les pays à bas coûts.

Les salariés d'OAB basés en France s'y retrouveront ils à terme ?...

Le bonheur, c'est simple comme un coup de Piazza

Ca devient de notoriété publique, un salarié heureux est un salarié plus productif. La solution miracle serait là ! DG et DRH sont sur piazza, les n+2 ouvrent leurs portes une fois par mois et les managers tournent des vidéos disponibles sur piazza.

Bien sûr, la direction fait l'hypothèse que le bonheur est déjà là pour pouvoir l'améliorer. Et attention, désormais, un salarié qui n'est pas sur Piazza n'est plus dans les clous, il n'est plus informé et pire, il pourrait être mal vu.



Mais le salarié prendra soin de prendre sur ses temps de pause pour s'imprégner du bonheur d'entreprise version Piazza. En effet, il n'est pas question de réduire le rendement du travail pour autant.

Le problème c'est qu'aujourd'hui des salariés sont en souffrance chez OAB. Combien ? On ne sait pas. Mais ce qu'on sait, c'est que ce n'est pas le vernis "bonheur Piazza" qui va apporter une solution à ces salariés. Pire, plutôt que les aider, ce processus artificiel et forcé pourrait bien les étouffer un peu plus...

La CGT NRS

Email : contact@cgt-nrs.info - <https://www.twitter.com/cgtnrs/> - <https://www.facebook.com/cgt.nrs>
Liste de diffusion : infos-nrs-subscribe@cgt-nrs.info – Se syndiquer : <http://cgt-nrs.info/se-syndiquer>

NRS : une CV'thèque et un module Revue du Personnel ajoutés dans Skills Views

Une « CV'thèque » sera bientôt mise en place dans l'outil Skills Views. Les salariés concernés seront appelés à y renseigner leur profil (compétences, expériences, formations,...). Celui-ci pourra être modifié par le manager. Si la gestion des CV est nécessaire et utile pour les commerciaux pour présenter des candidats à leurs clients, la mise à jour de ces CV ne doit pas se faire à l'insu des salariés concernés. **Chacun doit pouvoir s'assurer que son CV est conforme à ses compétences.**

La Revue du Personnel existe depuis longtemps à NRS. Mais rien n'était formalisé. Cette revue annuelle sert entre autre à définir les salariés clés (key people) pour l'entreprise. Elle sert aussi à déterminer le niveau de performance de chacun. Désormais un module Skills Views gèrera ces infos. A noter qu'il est possible d'avoir accès aux données. Mais seulement si vous en faites la demande express à la DRH. Si vous avez des difficultés, contactez-nous.

Moi, salarié et informaticien à OAB : lettre ouverte à mes collègues *

« Depuis que je suis tout petit, j'entends mes parents me dire : "*Travailles bien à l'école mon fils, tu pourras faire des études et avoir un beau métier qui te plait !*".

C'est avec ces paroles et bercé par l'idée d'un avenir radieux que je suis allé à l'école, passé mon bac et fais mes études d'ingénieur en électronique.

La CGT NRS

Email : contact@cgt-nrs.info - <http://www.twitter.com/cgtnrs/> - [f](https://www.facebook.com/cgt.nrs) : <https://www.facebook.com/cgt.nrs>
Liste de diffusion : infos-nrs-subscribe@cgt-nrs.info – Se syndiquer : <http://cgt-nrs.info/se-syndiquer>

Pendant mes 3 années d'école d'ingénieur où j'ai étudié l'électronique, l'informatique et le management, mon école m'a nourri de belles paroles, d'un avenir assuré, des responsabilités, d'une rémunération attractive digne d'un bac+5 et d'une évolution vers la direction d'entreprise.

En sortant de l'école j'étais gonflé à bloc, confiant, plein d'optimisme et confiant dans mon futur métier. Et je me disais que je serai peut-être aussi un dirigeant d'entreprises ou d'organisations !

La réalité, je l'ai apprise à mes dépens à la sortie de l'école où passionné par la conception d'objets électroniques, je me suis aperçu que **les métiers de designers et de production étaient tous délocalisés en Chine**. Il ne restait en France que des emplois pour élites ou des personnes indélogeables et accrochées à leur poste.

Pourtant pendant 3 ans j'ai reçu un enseignement dans ces matières très complexes, recherchées, avec des notions scientifiques pointues. Tous mes projets d'études tournaient autour de l'électronique et mes professeurs m'encourageaient dans cette spécialisation. Pour eux, pas de doute à cette époque, pas de problème pour trouver du travail.

Je me demande encore aujourd'hui pourquoi nous continuons à former et à nourrir d'espoirs de futurs ingénieurs en électronique. Ces écoles forment de futurs ingénieurs frustrés qui ne correspondent pas à la réalité économique.

C'est donc avec un profond sentiment d'injustice que j'ai choisi de me réorienter dans l'informatique.

La réalité économique, le rendement et le profit de bénéfices financiers poussent l'homme et les sociétés à utiliser de plus en plus les robots et l'automatisation des tâches.

Ce serait une avancée extrêmement pertinente, si l'homme, remplacé par la machine, pouvait retirer un bénéfice du travail effectué. Car c'est bien pour soulager l'homme et l'aider que la machine devrait intervenir...

Or c'est l'inverse qui se produit : l'homme disparaît des entreprises, son emploi aussi, sans qu'aucune rémunération compensatrice ne lui soit proposée.

Je voudrais demander aux entreprises qui automatisent, qui robotisent, d'indemniser leurs salariés car c'est grâce à l'homme si la machine peut le remplacer et le soulager. Elle doit être un allié et non un concurrent.

Aujourd'hui dans mon métier de l'informatique j'exécute des tâches répétitives pour lesquelles je ne maîtrise pas toujours les tenants et aboutissants. Je me considère **comme un ouvrier moderne du monde 2.0**. Pourtant, j'ai fait comme le système voulait que je fasse, j'ai fait des études... ».

** Ceci est le témoignage libre de l'un de vos collègues. Si vous aussi, vous souhaitez vous exprimer sur un sujet qui vous tient à cœur, contactez-nous.*

Vos représentants au CE :	
Ludovic Basly	06 84 45 18 42
Thierry Giron	06 70 75 52 68
Frédéric Le Thiec	06 45 30 33 60
Amélie Rovertoni	(trésorière CE)
Frédéric Fichel	
Allison Vanpee-Gautier	

La CGT NRS

Email : contact@cgt-nrs.info - <http://www.twitter.com/cgtnrs/> - [f](https://www.facebook.com/cgt.nrs) : <https://www.facebook.com/cgt.nrs>
Liste de diffusion : infos-nrs-subscribe@cgt-nrs.info – Se syndiquer : <http://cgt-nrs.info/se-syndiquer>