

Orange Applications for Business

Apocalypse NAO !

Lors de notre passage sur différents sites, un fort mécontentement s'est exprimé de la part des salariés sur la politique salariale et l'accord « Négociation Annuelle Obligatoire » (NAO) proposé par la direction.

La dernière réponse de la direction :

- **1,45%** de la masses des salaires des salariés éligibles (MSE), soit environ **1 M€**.

Avec une augmentation minimum de 1,5% et une enveloppe qui comprend également le « comité carrière » le nombre de bénéficiaires sera objectivement très limité !

Pour rappel les dividendes qui seront remontés à NRS seront de **5 M€** soit 7,3% de la MSE !



- Un budget de primes exceptionnelles de **125 000 €**.

Avec un minimum de 500 € il n'y aura que **250 « chanceux »** maximum.

- Un budget « convivialité » de **60 000 €**, dont personne ne sait à quoi il va servir concrètement

Sous couvert de faire prévaloir « l'équité par rapport à l'égalité », notre employeur plébiscite les augmentations individuelles qui permettraient de bien « gérer les disparités » ; cela permettrait aussi de mieux reconnaître la performance individuelle. Vous comprendrez

qu'individualisé, le salarié devient fragile et malléable à souhait. Pour l'employeur il faut valoriser le collectif mais pas dans les salaires !

Pour information, **seule la CGT NRS a demandé des mesures collectives**, comme il en existe à Orange SA.

N'en restons pas là, ne baissons pas les bras

Il est inadmissible et injuste que l'employeur et Orange SA base notre « business model » sur la précarisation et l'individualisation de ceux qui produisent la richesse : vous !

Avec des salaires au rabais, c'est votre travail qu'on déqualifie.

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

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

Les critères de « forte sélectivité » prônés par la direction doivent être basés sur des **critères objectifs, pertinents et vérifiables** d'évaluation.

Or, l'accord (N)AO signé ne prévoit **aucun critère objectif** ⇒ l'accord est potentiellement nul.

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



⇒ **Si vous êtes dans ce cas contactez-nous**

Rejoignez-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/>