



## COMPTE RENDU CE 20 JANVIER 2016

### 1. Approbation du procès-verbal du 17 décembre 2015

Approbation du PV du 17 décembre 2015 avec 12 voix pour et 3 abstentions

### 2. Information sur l'analyse et les résultats économiques du mois de décembre 2015

P. HEDDE déclare que les résultats de décembre et de l'année ne sont pas encore connus. L'OP n'est pas finalisé.

Chiffre d'affaires tendu et la prise de commandes sur les 3 derniers mois est inférieure à l'année précédente.

La fourchette d'atterrissage des contrats en février est entre 92 et 93 %. Trois gros contrats sont perdus dont celui du CHU de Lille ,SPB au Havre pris par CGI (ex logica).et DHL/Telefonica pour un montant total d'environ 1.5 M€ pour ces trois contrats. Dassault reconquis.

#### Demandes complémentaires du CE :

##### **Commandes projets : TOP 10 France des plus belles affaires 2015 en CA : client, montant, marge entrante et sortante**

Affaire du Ministère de la Défense, très gros dossier gagné. Le CH de Gonesse, la BPCE. Peu de gros contrats gagnés en GDO.

P HEDDE annonce que la croissance doit être le leitmotiv de l'entreprise ; décroissance par exemple de 10 % avec Alcatel.

##### **Point sur le transfert des contrats restants à solder : nombre de clients**

Rien n'a été payé au titre de l'art. 40 au niveau des fournisseurs. A ce stade, il y a des sommes dues qui vont de 700 K à 1.4 M€.

L'administrateur n'a pas payé ces sommes-là dont certains montants sont payés par W BUTLER pour ce qui est plus urgent et primordial.

P HEDDE confirme que certaines sommes ne seront pas honorées.

##### **Flops aux projets en 2015**

En terme de production, de marge : CHU de Lille. Un projet chez Natixis, le CHU d'Orléans ...

L'Hôpital de la Martinique est en cessation de paiement. Il y a 1.5 M€ de litiges sur la Martinique.

##### **Quid du sous-traitant EUROCRM prévu initialement pour 6 mois en 2014 ?**

Ils travaillent toujours pour NXTO. Effectif divisé par deux mais pour des raisons techniques, dont l'utilisation du portail web , on en a encore besoin déclare P HEDDE.

##### **Coût des fees et des SPS de chaque trimestre pour l'année 2016 et point procédures.**

Augmentation de certains produits Alcatel de 9%.Négociation sur les fees actuellement avec ALU. Volonté cette année d'indemniser les IC sur la Valeur de la marge de leur parc contrat (PV – fees)

Non quality request à un niveau de 300 K€ par trimestre et qui veulent être remboursés par ALU par de la formation ; refus catégorique de la direction.

##### **Bilan du parc contrat au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

A ce jour montant de 88 M€ dont il reste 5 M€ de contrats à rentrer qui étaient en fin de vie à fin décembre. Avenants de contrats de transferts qui doivent être encore réalisés.

##### **Détail des créances prises en compte et non prises en compte suite à la liquidation judiciaire**

Le liquidateur judiciaire ne donnera jamais la réponse à la direction.

**La CGT demande pourquoi les IC sont payés à 95 % (inclus les challenges) alors que les salariés des services n'auraient que 50 % de variable. C'est un autre mode de rémunération selon P HEDDE qui invite chacun à changer de métier et devenir IC.**

Il ajoute que nous sommes une nouvelle entreprise, et que 2016 est année de consolidation. Lors du Kick-off la présentation du projet d'entreprise sera effectuée avec la volonté de faire adhérer la majorité des salariés.

P HEDDE répond aux élus CGT que leur demande de valoriser les salariés en payant un variable au-delà des 5% que ce n'est pas la vision de l'entreprise de payer des sommes qui n'existent pas dans la caisse.

Arrivée d'un nouveau directeur financier le 01/02/16. Création d'un directoire avec deux DG dont un qui vient de l'extérieur qui a travaillé depuis 17 ans avec W BUTLER. Modèle de gestion à « deux têtes » selon le mode Anglo-Saxon.

P HEDDE affirme qu'il y a beaucoup de travail à faire dans le développement de l'entreprise.



### 3 Questions concernant les orientations stratégiques et réorganisation :

#### **Organigrammes complets et nominatifs pour l'organisation commerciale et opérations par région**

Les organigrammes sont mis à disposition au niveau de la direction et pour les autres collaborateurs ils seront sous SharePoint sous 48H.

#### **Quid du repositionnement de certains managers suite à la suite de la réorganisation**

Un certain nombre de managers ont été repositionnés sur un poste de ROC, pour certains sur une autre entité ou des postes orientés commerce ; il reste encore 2 ou 3 personnes dont le repositionnement aura lieu dans les semaines qui viennent.

#### **Précisions sur le Pôle « TAM » dans l'organigramme Managed Services et quelle est leur mission**

TAM = Technical account manager ; pôle expert solution, référent sur clients spécifiques. Il s'agit des mêmes personnes. Missions maintenues.

#### **Positionnement de la direction Marketing vis-à-vis du Codir**

Elle est rattachée à F NOEL et elle sera potentiellement amenée à intervenir en Codir sur certains dossiers. Elle est rattachée à la Direction des Opérations qui englobe la Direction du Commerce et la Direction des Services.

#### **ROC/SAM : explications sur les nouveaux besoins**

Mobilités et départs sur ces postes qui ont été remplacés. Personne dédiée notamment sur des grands comptes tels que le Ministère de la Défense ou BNP.

#### **Point sur la fonction de DRS**

Le poste et les responsabilités qui y sont rattachés sont maintenus dans chaque région.

#### **Rôle du Directeur National du Commerce dans la nouvelle organisation**

### 4 Vie de l'entreprise :

#### **Kick-off janvier Paris/Province**

Les élus demandent à la direction si les Parisiens qui le veulent pourront rester l'après-midi pour profiter des installations. La direction donnera la réponse ultérieurement.

#### **Point sur les coupures hebdomadaires des services de téléphonie, outlook, lynk, connexion VPN**

Plus aucun téléphone, plus de connexion internet, plus de CSC. Situation très compliquée due à l'obsolescence des matériels. Des investissements seront faits et des études sont en cours selon P HEDDE.

[La CGT relève que lorsque l'entreprise fait le choix de conserver un matériel de 14 ans d'âge, elle s'expose à voir son image écornée.](#)

**Y-a-t-il une astreinte sur nos outils ?**

**Quels sont les moyens (budget) pour le renouvellement de postes utilisateurs et des serveurs de l'infrastructure ?**

#### **Bilan Supply Chain**

La CGT souligne qu'il y a un écart dans ce qui est présenté dans le Nextiraone Actu et la réalité concrète sur le terrain.

Sur les aspects logistiques, la direction affirme qu'ils vont être solutionnés rapidement et que les problèmes sont identifiés et en cours de résolution. La CGT met en exergue le fait que des gros problèmes auraient pu être évités si cela avait été mieux organisé.

#### **Point sur le nettoyage base de données et sa mise à jour**

Dossier toujours en cours d'après la Direction. Cela ne fait que quelques années que l'on entend ce refrain....

#### **Suite à l'audit effectué, quelles simplifications concrètes du nombre d'outils pour les commerciaux ?**

Les premiers éléments ont été présentés et la direction annonce qu'une présentation pourrait être faite lors du prochain CE. C'est la sté ALBUS qui est en charge d'effectuer cet audit axé sur les outils et les process qui doivent être validés. La CGT demande si cela irait jusqu'à certains investissements. La direction confirme que cela pourrait être le cas.

#### **Point sur les ruptures conventionnelles**

La direction affirme qu'il n'y a pas de plan particulier ; la CGT demande si il y a une stratégie dans cette voie.. La direction affirme qu'il y a bien eu des ruptures conventionnelles à la fin du dernier trimestre et ce mois-ci et qu'il y en aura aussi tout le long de l'année. Les élus demandent si certains employés peuvent être approchés. La direction confirme et atteste qu'il y a un turn-over avec tendance légèrement baissière

#### **Point sur les statistiques d'utilisation de la solution IRIS**

89% d'utilisation parmi ceux qui ont la capacité de l'utiliser. Permet de dématérialiser les bons d'intervention. Grand Est utilisé à 94%, Grand Ouest à 91% et Nord de France à 78%

### 5 Information sur le plan de variable des commerciaux



	Obj Volume Projet	Obj Valeur Ajoutée Projet	Taux moyen Objectif Valeur Ajoutée	Volume Croissance Contrat (k€)	Tx de rémunération VA Projet de 0 à 100% de R/O annuel	Tx de rémunération VA Projet de 100% à 150% de R/O annuel Tx Initial x 1.5	Tx de rémunération Projet en Conquête (New Logo) Tx Initial x 2
Key Account Manager	> 2 m€	> 760 k€	38%	150 k€	R/O	R/O	Primes New Logo
Account Manager	de 1.6 à 2m€ et +	de 600 à 760 k€ et +	38%	90 k€	2%	3%	4%
Account Manager Chasse	de 800 k€ à 1.2 m€ et +			180 k€			Primes New Logo
IC Territory 2	de 800 k€ à 1.1 m€ et +	de 300 à 420 k€ et +	38%	60 k€	3%	4.5%	6%
IC Territory 1	de 600 à 800 k€ et +	de 230 à 300 k€ et +	38%	50 k€	3.5%	5.25%	7%
IC Sédentaire	250 à 300 k€ et +	100 à 120 k€ et +	40%	50 k€	5%	7.5%	10%

#### Plan Account Managers, IC T2, IC T1, IC Sédentaires

- Objectifs utilisés pour le calcul de la rémunération variable:
  - VA Projet Variable exprimé en % du volume de VA } 50% Projets
  - VA Parc contrat 20% } 40% Contrats
  - Obj Vol Croissance contrat 20%
  - Objectif trimestriel défini par le manager n+1 10% Activité

#### Plan de variable 2016 RRC

- Répartition des objectifs:
  - VA Projet sur objectif propre 40%
  - VA Parc Contrat de la Région de rattachement 20%
  - Productivité commerciale 20%
  - Plan d'action trimestriel 20%

#### Plan Key Account Managers

- Objectifs utilisés pour le calcul de la rémunération variable:
  - VA Projet Variable exprimé en % de R/O de VA } 50% Projets
  - VA Parc contrat 20% } 40% Contrats
  - Vol Croissance contrat 20%
  - Objectif trimestriel défini par le manager n+1 10% Activité
  - + Primes d'ouverture de « New Logos »

#### Plan de variable AM Chasse

- Objectifs utilisés pour le calcul de la rémunération variable:
  - Croissance contrat 30% Objectif adapté chasse
  - Volume Projet 30% Objectif adapté chasse
  - VA Parc Contrat 10% 300 k€ max
  - Obj Activité 10%
  - + Primes d'ouverture de « New Logos »

#### Plan de variable AM In the Cloud

- Objectifs utilisés pour le calcul de la rémunération variable:
  - Obj Volume Contrat « In the Cloud » Régional 80%
  - Obj Activité (critères qualitatifs) 20%

#### Plan de variable KAM Santé

- Objectifs utilisés pour le calcul de la rémunération variable:
  - Volume Projet Santé Régional (sur périmètre 2015) 80%
  - Obj Activité (critères qualitatifs) 20%

La CGT désapprouve fortement le fait que des évolutions aient été faites sur le plan de variable entre la 2<sup>ème</sup> réunion et l'envoi du plan de variable pour la réunion de CE sans que les élus conviés aux négociations n'en aient été informés. Ils contestent cette manière de procéder.

## 6 Point Paye :

### Point sur le variable (différents cas)

Pour les ex « ISF » : ils vont recevoir une avance de 5% sur le variable.

Le solde du variable de 5% serait versé en février en fonction des objectifs d'OP. La direction précise que c'était une phase de transition sur 2015, l'effectif individuel ne prenant pas le pas sur l'objectif collectif.

Les personnes de l'informatique se posent aussi la question de la manière dont le variable leur sera payé. La direction communiquera individuellement et le variable sera payé en février.

La CGT demande s'il y aura de nouveau un alignement sur la base d'un variable à 10% pour ceux qui ont refusé de voir baisser leur variable.

Cette mesure de rétorsion étant pilotée par la direction. La direction conteste ces propos. Pourtant lecture est faite par la Cgt d'un mail signé David SAMPOUX adressé aux managers de Nxo qui indique : « Vous avez dans vos équipes un ou plusieurs collaborateurs qui ont refusé la baisse de leur variable dans le cadre de la refonte du corpus social. Dans un souci d'équité et de cohérence par rapport à ceux qui ont joué le jeu de l'entreprise, nous avons opéré un certain nombre d'arbitrages à la baisse, du variable que vous avez initialement proposé ».

Nous profitons de ce message pour indiquer aux salariés qui se sentiraient lésés de contacter leur élu Cgt pour une éventuelle action en prudhommes.

Le calcul du RAG : la somme versée en 2015 au titre de 2014 n'est pas pris en compte dans le calcul du RAG 2015.

### Nombre de jours RTT sur 2016

11 jours RTT en 2016

**Les licenciés lors du PSE, devaient avoir la mutuelle payée pendant 1 an par Nextiraone, suite au redressement judiciaire qui va payer cette partie-là ?**



Prorogation pendant un an de la prise en charge prévoyance et frais de santé. La direction confirme que c'est toujours le cas. L'ex salarié doit être prise en charge par le chômage notamment. Au-delà des 12 mois de gratuité, une proposition leur est fait pour adhérer à Humanis.

**Point sur le versement de l'avance de variable fin janvier**

Les experts et la population services risquent de n'avoir que 50% de leur variable alors que les commerciaux auront 95%...

**La CGT demande quel est le budget pour le solde des 5%. La CGT relève que le coût exorbitant des manifestations organisées au Center Parc pourrait servir à récompenser les collaborateurs après tous les sacrifices qu'ils ont faits.**

**7 Information projets de déménagements :**

- Marseille : un local semblait convenir avec un OK de principe mais le propriétaire a un autre locataire plus intéressant pour lui. Site toujours en cours d'identification pour Marseille. (Cette information étant en contradiction avec les informations délivrées sur site par le management...)
- Nantes : salariés ravis de faire des kilomètres en plus et des bouchons. Stade d'appropriation des locaux. Points de mécontentement
- Saint-Etienne : toujours en contact avec un bailleur ; lieu trouvé mais formalisation en cours. Cela concerne 7 personnes.
- Saint-Denis : Pas d'information à communiquer.
- Dijon : mi-décembre. Locaux propres
- Nice : Les postes ne sont toujours pas livrés, ni les casques. Certaines réparations doivent être encore faites. Le point le plus important reste la relève du courrier qui n'est pas faite depuis un mois. Impossibilité d'avoir une réponse de la Poste de Biot malgré de nombreux mails.
- Saint-Priest : couverture Bouygues inexistante. Les élus demandent qu'une action soit faite auprès de Bouygues.

**8 HUMANIS : demande du CE sur l'information sur la complémentaire. Point sur l'accord sur la complémentaire**

Actu diffusé concernant les conséquences de la loi Touraine. Le nouveau régime BMS a été revu et le tiers-payant a été mise en place. Concernant la sur-complémentaire qui n'a pas été renouvelée il y aura une offre en avril par Humanis. En attendant il y aura 4 mois non couverts. Concernant les cas de dispense, l'entreprise n'est pas concernée. Les élus demandent que la direction vérifie.

**9 Accord sur date de restitution orientations stratégiques du CE à la séance de CE du mois de Février**

Suite à la présentation du 3/2, la remise des éléments devraient être remis le 3 Février. Proposition de l'inclure lors du prochain CE. Point accepté par la direction.

**10 Point Ambition Service - suites**

Point sur les 2jours : aujourd'hui possibilité de traiter de manière dérogatoire des commandes avec des temps supérieurs à deux jours. L'arbitrage se fera au niveau N+2  
 Volonté que les experts puissent gagner une prime pour les factures one shot : la direction précise que c'est une mesure qui prendra un peu de temps car doit être traitée en parallèle au travers de Doco et le webshop dont la nouvelle version sera opérationnelle en mars.

**11 Information sur le plan de formation 2015**

Budget global 2016

- **Budget pédagogique**
- **Répartition par population**

Répartition du budget	Accréditation / habilitation	Métier	Managers	Total
Services	200	150	15	365
Sales	15	30	10	55
Support	0	15	5	20
KeyPeople	0	60	0	60
	215	255	30	500

**Budget global détaillé**

Budget 2016	
Coûts Pédagogiques	500 000
Coûts Hébergement	170 000
Coûts Transport	75 000
Coûts Salariaux	1 000 000
Sous-total	1 745 000
Versements Obligatoires	664 086
Total Formation	2 409 086
Masse Salariale	66 408 568
Effort en % de la Masse Salariale	3.63%
Nombre d'Heures de Stage	22 000
Nombre de Participations	1 400

Budget Accréditation

	Coûts	Nbr Hrs Prev
Alcatel*	52 500	530
Alcatel-Nokia*	20 000	200
Allied*	6 000	140
Cisco	37 700	450
Genesys	7 000	77
Juniper	8 000	140
Microsoft	6 400	70
MILESTONE*	3 000	50
Polycom	15 100	150
Autres DC*	10 000	100
<b>Total général</b>	<b>165 700</b>	<b>1 907</b>

\* cursus non identifié à ce jour, estimation

Les élus s'interrogent sur la nécessité d'existence de la commission formation.



La direction s'exonère de répondre en pointant une année particulière avec le redressement judiciaire. Les élus dénoncent le fait que le plan de formation ait été finalisé de manière très tardive, à savoir fin décembre. La direction reconnaît que le document aurait dû être envoyé en amont à la commission

### Déclaration de la CGT

Concernant la formation professionnelle sur le prévisionnel 2016, nous déplorons :

- Qu'une fois de plus les informations nécessaires ne nous ont pas été communiquées en temps utiles,
- Que cette information consultation aurait dû être réalisée avant le 31 décembre comme le prévoit le code du travail
- Que l'ordre du jour de cette séance comporte bien 'l'information' du CE sur un point qui doit être traité et soldé en décembre.

Nous considérons qu'il s'agit d'une entrave faite au CE. Nous demandons que le secrétaire du CE soit mandaté pour ester en justice.

La CGT constate une fois encore que la direction s'appuie sur une majorité CFDT/UNSA au CE, acceptant toutes les dérives en termes d'obligations sociales. Constat amer mis en exergue par les élus CFDT, qui la veille de la préparatoire, étaient favorables pour l'action en justice, mais qui changent d'avis pendant la nuit....

Par voie de conséquences, le rôle du CE, en termes de contrôle de la qualité de la formation, est de ce fait complètement inhibé.

Consultation : 7 voix pour et 7 voix contre donc la motion est de ce fait annulée

## 12 Point sur les effectifs

## Bilan du travail à temps partiel pour l'année 2015

HEADCOUNT	31/07/2015	31/08/2015	30/09/2015	31/10/2015	30/11/2015	31/12/2015
Administratifs	176	176	171	169	169	168
Services	604	605	610	613	607	601
Commerce	279	274	274	275	277	272
<b>Total CDI</b>	<b>1 059</b>	<b>1 055</b>	<b>1 055</b>	<b>1 057</b>	<b>1 053</b>	<b>1 041</b>
CDD	6	5	5	4	4	4
Intérim	1	2	1	6	5	4
Alternance	87	77	97	95	95	95
CFC	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1 153</b>	<b>1 139</b>	<b>1 158</b>	<b>1 162</b>	<b>1 157</b>	<b>1 144</b>
Dont ALD	15	15	15	15	15	16

Répartition des effectifs présents au 31 décembre 2015

Temps de travail	Femme	Homme	Total
<b>50</b>			
Adm-support			1
Services		3	3
<b>60</b>			
Services			1
<b>80</b>			
Adm-support	7	1	8
Commerce	3		3
Services	8	4	12
<b>90</b>			
Services	1		1
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>29</b>

Stable avec précédemment. Pour la plupart ce sont des temps partiels qui datent depuis longtemps ; population essentiellement féminine. Cela comprend les mi-temps thérapeutiques.

Dans l'accord sénior, passage à temps partiel demandé par certains. Accord sénior intergénérationnel avec différents dispositifs comme la mise en temps partiel.

### Questions Diverses :

#### Vote sur les étrennes de Mme MARGAILLAN (gardienne de notre résidence à Risoul)

Accord à l'unanimité

#### Proposition des étrennes est de 600 euros (à l'identique de l'année dernière)

Renouvellement sur 2015

#### Information sur la situation des points Agirc/Arrco

La Liste collectée par les élus CGT a été transmise par un administrateur CGT au Directeur de la Caisse Retraite et aussi transmise à la Direction pour sollicitation de Ms CROIZIER et DELGOVE. La direction leur a demandé d'intervenir lors du CE de février ou mars.

#### Qu'en est-il du remboursement du fonds ETDC qui devait être remboursé par l'AGS à fin décembre ?

Le paiement va être effectué d'ici fin janvier, eu égard aux vacances judiciaires qui en a retardé la régularisation  
Etat des créances prises en compte ou non suite à la liquidation judiciaire

Aucune pression légale pour connaître le statut des créances selon la direction.