



Les Bonus ont été versé avec sur une enveloppe de 1 (100%).

On remarquera que le la fourchette de taux est majoritairement située entre 0,9 et 1 Ce qui démontre bien que la direction a décidé de donner moins que la moyenne de 1, et que sa politique est clairement de baisser la masse salariale !!!!!

On en déduira de plus à la vue de ce taux moyen, que forcément ceux qui ont eu plus de 1, ont certainement eu beaucoup plus que 1 !!!!!

Taux moyen versé : 1

Taux attribué	Nombre de salarié
de 0.7 à 0.89	8
de 0.9 à 1	93
>1	41
Total général	142

Du côté de l'accord de rémunération, l'entreprise appliquera sans doute, ces deux nouvelles règles :

- Avance du bonus de 30 % de juin, octroyé si et seulement si l'entreprise atteint son objectif financier.
- Le plancher de 70% disparaît pour les cadres au Bonus à partir du grade 16.

Pour le variable :

Après l'annonce de la direction en Février concernant les taux de variable :

Central : 62%, NDF : 62%, GDE : 63%, GDE : 69%

Pour une moyenne globale de 64%.

À l'analyse du tableau du mois de Mars, ce qui saute aux yeux c'est les minima et maxima. On remarquera des minima aux alentours de 20% (comment l'entreprise peut-elle justifier ces taux

?), mais aussi des maxima allant de 80% à 100% !!!!

Comment cela est-ce possible ? quand la partie d'entreprise (qui pèse pour 50% dans le variable) est commune à tout le monde, et se situe entre 14% et 19%.

Ce qui implique qu'une personne ayant touché 100% de son variable a forcément eu entre 82% et 86% à titre individuel, quand celle-ci représente 50%, quand les objectifs individuels sont atteints à 100%.

Ce qui veut dire que l'on frôle 170% d'objectifs atteints pour la partie individuelle !!!!! Ce n'est même plus de la surperformance à ce niveau là Bien sur cette analyse s'applique pour la population ayant touché de 80% à 99% !!!!

Dans ces conditions, il est clair que l'entreprise manipule les taux de variable pour être en phase avec ses propres objectifs, même si elle doit en passer par le non-respect du contrat de travail des salariés.

La CGT lors du dernier CE a démontré aisément à la direction que leur méthode de calcul n'était pas d'une logique implacable !!!! Retrouvez la déclaration complète sur notre site à l'adresse <http://actu.nextiraone.cgt.over-blog.com/2017/03/declaration-au-ce-de-mars-2017-concerant-le-varibale.html>

« A l'analyse du dernier document sur les variables 2016;

La CGT se questionne quant à la manière qu'utilise la direction pour octroyer les taux de variable aux salariés.

..... moyenne, cela veut dire que la performance du salarié pèse elle pour 6%, sur les 50 qu'il peut prétendre !!!!!





Devons-nous comprendre qu'il faille payer 20% de variable pour servir 100% d'un autre coté ? »

Plan de com 2017 : à fond sur la conquête et le webshop !

Clairement axé « conquête » avec augmentation de la productivité commerciale orientée « chasse ». Tous les IC chez les clients et les prospects. Leur job : aller vendre les propositions faites par les consultants.

Abandon du segment 0 à 50 IC Sédentaire qui deviennent IC Territory ou RRC, abandon des AM Chasse avec création du 3^{ème} équipe Gds Comptes sur Paris.

Passer des 25 % actuels à 65 % des commandes dans le webshop, alors que l'outil est très loin d'être prêt à s'adapter aux contrats cadres et différentes remises. Le futur métier des RRC va-t-il se réduire à la saisie de commandes dans le webshop ? Les contrats < à 5000 euros seront gérés par des RRC Contrats dans la région Grand Est.

Nouvel outil de chiffrage avec une fiche « affaires » (non encore finalisée) destinée aux consultants

qui devront gérer à eux seuls 90 % des dossiers !!! Mais est-il seulement prévu le recrutement de nouveaux consultants ? Ces derniers sont déjà littéralement submergés aujourd'hui alors comment pourront-ils traiter 90 % des affaires demain ? Orientations 2017 : VA Projet : 50 % - Croissance contrat : 30 % Parc contrat : 10 % Primes trim : 10% - Prime in the cloud : idem 2016 Résultats à fin octobre 2016 : sur 103 IC présents toute l'année et 17 directeurs des ventes 66% des IC sont < 80%, 23% sont > 100%, 34% entre 50-80%, 26% entre 30-50 % et 6% <30% 35% sont > 80 %

Alors pour ce nouveau plan de com, ne signez pas un chèque en blanc et formulez des réserves sur les moyens mis en œuvre pour atteindre vos objectifs sur votre feuille de route.

Conclusion : Aucune concertation des différents métiers impactés (RRC, IC sédentaire, Consultants) par ces nouvelles orientations et des outils encore non aboutis (webshop et fiche affaire) mais une application néanmoins dès janvier sur la rémunération ! Encore une fois, la direction met la charrue avant les boeufs !

A la demande de « confidentialité » de la direction sur les CR de CE du site internet, la CGT a décidé de protéger par mot de passe le document. Le mot de passe est Cgtnxo (avec C en majuscule)

Vos droits, sachez-les :

Nombre d'années de travail (dans la limite de quatre employeurs)	Montant de la gratification	
	Montant liés aux années de travail (en euros)	Montant par année d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe (en euros)
20 ans (médaille d'argent)	76	30.5
30 ans (médaille de vermeil)	152	30.5
35 ans (médaille d'or)	229	30.5
40 ans (grande médaille d'or)	305	30.5

➤ **Médaille du travail :**

Le nombre et les périodes des médailles du travail sont fixés par le code du travail. Hors de cet échancier les primes seraient soumises à cotisations. Vous trouverez ci-dessous le tableau extrait des accords d'entreprise qui en fixe le montant des primes versées. Attention ; deux seules « promotions » sont fixées par année :

le 31 décembre et le 14 juillet. Vos demandes doivent donc parvenir à l'administration respectivement au plus tard les 15 octobre et 1 mai.



➤ Accords d'entreprise :

Les accords étaient prêts pour signature début septembre 2016, la CFDT a demandé la prorogation des accords jusqu'à fin 2016 (sans doute par peur des élections 2016)

L'ensemble des accords d'entreprises négociés en 2016 et 2017 ne sont ni plus ni moins que la copie quasiment conforme ou « relookée » des accords précédents.

La CGT ne pouvait s'associer à cette mascarade, surtout quand dans certains de cas la direction ne les respectent pas (astreinte, rémunération du variable à la tête du client, droit syndical,) !

Négociations à venir à partir du 30 mars :

- La rémunération
- La durée et l'organisation du travail, notamment sur le temps partiel
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale ?
- Les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ?!



La CGT de Nxo met à votre disposition les accords qui nous régissent : vous les trouverez sur notre site en copiant ce

lien : <http://actu.nextiraone.cgt.over-blog.com/2016/12/les-nouveaux-accords-de-nxto.html>

Malgré le renouvellement du CHSCT, nous en contestons encore la nouvelle « mouture ». Nous ne voulons pas éloigné des affirmions doit se plus près au plus près de travail, au des locaux et chacun exerce son activité.



d'un CHSCT salariés. Nous que cette instance positionner au des salariés, des réalités plus près bureaux où tout un



Le dernier lien ?

A l'heure où nous écrivons ces lignes, la direction a fait signer aux organisations syndicales le texte modifié ainsi : "Le Délégué Syndical Central de chaque Organisation Syndicale est garant du respect de cet article et s'engage à ne pas diffuser de fichiers supérieurs à 1 Mo. Par ailleurs **les tracts ne devront pas contenir de lien hypertexte.**"

Un bâillon pour la bouche et pour la main le clou ! La CGT est ainsi la seule visée puisque c'est la seule organisation qui utilise cet outil (on est en 2016 tout de même, à l'ère du Web 2.0 !!!).

Après on nous parle de « société qui gère les flux digitaux » et qui ne veut pas autoriser l'utilisation des liens hypertexte !!!! Pourquoi ?

C'est pourquoi à partir de maintenant tous les liens ne seront plus « cliquables ».

Vous aurez juste à « copier/coller » le lien dans un navigateur web.



Complémentaire Santé

A l'initiative de la direction une proposition de changement de complémentaire santé nous est proposée.

Cette proposition est présentée par le courtier en assurance HENNER qui nous propose dans un premier temps trois solutions. Rester chez Humanis mais en quittant le canton de la Boétie, ou aller chez les assureurs Le GAN ou ALLIANZ

Le changement de complémentaire est prévu pour le 1^{er} Juillet 2017.

Pour une plus grande transparence et de concurrence, les lus CGT membre de la commission prévoyance, avons demandé que deux propositions soient faites sans passer par le courtier HENNER.

Le 21 Mars, une nouvelle réunion de la commission prévoyance avec la direction et HENNER.

Une nouvelle proposition nous fut soumise suite aux remarques que nous avons effectuées lors de la première réunion.

- Rester dans un régime de Prévoyance (**donc à but non lucratif** et géré par un organisme paritaire). Dans un régime de Prévoyance les membres du Conseil d'Administration sont à 50% des Représentants du MEDEF et à 50% des Représentants des Organisations Syndicales.
- Que nos nouveaux retraités depuis début 2017 et futurs bénéficient en conséquence d'un prix social avec leur époux ou épouse.
- Et qu'une sur-complémentaire identique à celle d'Humanis dans un premier temps corresponde pour le même tarif.

Le Courtier HENNER est revenu le 21 avril en nous proposant **plusieurs modifications conséquentes et répondant à nos demandes**. Entre autre nous aurions comme l'ANIPS qui est une complémentaire santé **régie par le code de la sécurité sociale (donc à but non lucratif)** et non par celui des assurances qui ne l'est pas.

Cette complémentaire offre les mêmes prestations **pour une adhésion en dessous de celle d'Humanis, avec un tarif figé pendant 2 ans**.

Henner gardera dans tous les cas la partie gestion c'est-à-dire qu'il serait notre interlocuteur au niveau gestion des demandes et des remboursements.

Nous aurions une Sur-Complémentaire avec des remboursements et cotisations identiques à celle que nous pouvons avoir chez Humanis.

Quant à nos retraités (depuis janvier 2017) et futurs retraités ils bénéficieraient d'une tarification sociale inférieure à celle d'Humanis.

Pour nous C.G.T, il est indispensable qu'un accord d'entreprise soit signé afin que les paroles comme engagements des uns comme des autres soient inscrits et que toutes et tous connaissiez vos droits sur la Complémentaire Santé comme de la Prévoyance.

