



Dans le cadre de l'accord sur le suivi de l'astreinte, nous avons réitéré notre demande de sortir des minimas conventionnels les sorties en astreinte, ce qui nous a été une nouvelle fois refusé. Notre direction trouve normal que des techniciens se déplaçant en astreinte ne soient pas rémunérés alors que d'autres, étant au-dessus des mini conventionnels, eux le soient..... Politique de diviser pour mieux régner (Spécialité de notre DRH). Nous avons demandé que les sorties en astreinte soient renseignées et pointées dans un logiciel, résultat : compliqué pour la direction qui en réalité n'en a pas envie. Cela ne ferait pas bonne impression de voir apparaître des dérives sur les amplitudes horaires ou le non-respect des 11 heures de repos, voire le dépassement des 6 jours de travail consécutifs pour certaines populations techniques, notamment aux projets où cela se produit couramment.

Nous concluons que l'accord sur l'astreinte, bien qu'ayant été signé par certains syndicats, n'est pas respecté.



Parlons un peu BONUS.

La direction a profité du refus unanime des syndicats de signer l'accord sur les NAO, qui ne répondait pas aux attentes des salariés, pour s'attaquer au BONUS. Celui-ci n'était pas idéal car déjà sujet à une part de variable et au bon vouloir des managers (jamais à 110% et rarement à 100%) mais restait relativement « stable » pour les populations qui y étaient assujetties. De plus, le bonus faisait l'objet d'un acompte en juin et du solde en fin d'année, permettant à cette partie salarié n'ayant pas forcément les salaires les plus importants d'avoir « une bouffée d'air » au moment de partir en vacances et d'aborder les fêtes de Noël.

La nouveauté, venue de la division, par la direction, en deux groupes des personnes précédemment concernés par le BONUS.

Les salariés « percevant un salaire annuel + bonus/13ème mois inférieur à 33 000 euros bruts » verront leur BONUS et 13ème mois intégrer leur salaire mensuel.

Cela permet simplement d'avoir un « lissage » sur 12 mois pouvant permettre une facilité de gestion du budget personnel. La validation de cette option est quand même restée au choix du salarié et sujette à un avenant. Apparemment, une bonne partie des personnes concernées a préféré signer car vu les conditions d'attribution de ce BONUS (partie variable et suppression du plancher) il vaut mieux tenir que courir.



Reste ceux au-dessus de 33000€, qui sont assujettis au nouvel accord, qui lui intègre le fait qu'il n'y a plus de planché (70%), et une avance de 20% en Septembre si les résultats de l'entreprise sont au RDV (la direction a quand même proposé aux salariés concernés une avance de 30%, dû à son manque de communication sur le sujet).

Sans compter ceux qui restent sur leur faim, car cette barrière de + 33 000 peut paraître quand on est à 40, 50 même 150€ de plus (ce qui sur un salaire annuel est ridicule) mais n'ont pas le droit d'accéder à la réintégration qui leur paraît être une sécurité par rapport à ce BONUS pour le moins aléatoire.

Pour ce qui est du choix des 33000€, c'est pour eux la concordance avec les premiers salaires au variable (surement des cadrillons ou nouvel embauche), du coup pourquoi faire une différence de traitement entre les deux populations.

Devons-nous comprendre un passage du Bonus au Variable pour ceux au-dessus de 33000€ dans les prochains mois ?

La Cgt de Nxo entame les démarches visant à ouvrir toutes les portes pour en terminer avec cette « escroquerie » : Nous avons besoin pour cela d'un maximum de dossiers individuels :  
Contactez JL Saly DSC Cgt



### **Plan de com et outil /devis :**

La direction avait annoncé une productivité augmentée de 10% lors des discussions et des négociations du plan de commissionnement, qui aurait été engendrée par la fiche affaire, renommée depuis « outil de vie ». Or, cet outil, dont on nous a vanté les mérites et présenté comme le remède à tous les maux du commerce, et qui devait être opérationnel dans le premier trimestre 2017, a été annoncé, lors du dernier CE du 22 juin, pour septembre !!!

Finalement la tâche est plus ardue que prévue et la direction une fois encore n'a pas tenu compte des mises en garde des élus sur la faisabilité et la mise en place de cet outil dans les temps annoncés. Encore une fois, les commerciaux pâtissent du fait que la direction a mis la charrue avant les bœufs. Comment prendre en compte dans le commissionnement un critère qui n'est que virtuel jusqu'à présent ? Il est clair que les moyens mis à disposition ne sont pas en place pour l'atteinte de cet objectif. La CGT demandera en septembre une réunion pour revoir la copie.



La mise en place unilatérale par la Direction (le CE ayant refusé ce projet) n'oblige pas à une double protection obligatoire. Un justificatif de couverture au titre de votre conjoint suffit.





## (H) énervant ?

Lors du Comité d'Entreprise du mois de Mai a été voté à l'unanimité par ses membres le désaccord du changement de prestataire de notre complémentaire santé.

Les membres du CE ont conclu qu'un changement de complémentaire santé était à ce jour, prendre un trop grand risque.

En effet HENNER en baissant les cotisations, en prélevant 11% de frais de gestion pendant qu'HUMANIS est à 6,4% et en maintenant nos taux de remboursements arriveraient à un équilibre financier ?

Nous avons un gros doute sur ce sujet !

A savoir que HENNER ne s'est engagé à maintenir les cotisations pendant deux ans et qu'à ce jour à part une promesse orale, aucun document factuel ne nous a été présenté sur les engagements de remboursement.

Après ..... ???

Certes tout, chez HUMANIS n'est pas parfait, mais force est de constater que depuis quelque temps des avancées ont été perçues. (Sur-complémentaire, tiers payant et l'embauche d'une salariée afin d'améliorer la qualité des procédures internes).

Il nous paraissait important, par ces temps d'incertitude autant politique qu'économique, de conserver notre réserve de 17 millions d'Euros.

Malgré l'analyse des membres de la commission prévoyance et du comité d'entreprise, Mr SAMPOUX RH visionnaire, pour qui le risque est un facteur normal dans une société, surtout quand il s'agit des salariés, et malgré sa promesse lors du dernier CE de ne pas passer en force si unanimité il devait y avoir, s'arroge le droit d'ignorer et de ne pas tenir compte de notre décision.

Nous déplorons cette attitude d'un autre temps.



## Nao 2017

Après un simulacre de négociation, la direction après avoir écouté les organisations Syndicales (ils ont quand même un minimum de politesse) a finalement imposé sa NAO.

En résumé :

- Refus d'une augmentation générale.
- Refus d'augmenter le nombre de MG pour les repas et déplacements.
- Refus que des représentants des syndicats participent à la commission des salaires.
- Une mesure d'incitation pour le départ des séniors a été abordée. Ce chapitre sera abordé dans le cadre de la négociation sur la GPEC.
- Finalement **1%** de la masse salariale est imposé par la direction.  
Sur ce 1% est prélevé **0,1%** pour l'égalité hommes/femmes.  
Sur ce même 1% sont défalqués les augmentations déjà accordées depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2017. (Ces augmentations pouvant représenter jusqu'à 10% du salaire annuel).
- Une partie du variable serait versée sur la paye de septembre (attente de confirmation pour ce qui serait la seule et bonne nouvelle pour la plus grande majorité des salariés).



## Point sur Clemessy Telecom / NXO TELECOM

La direction informe les élus que le choix de NXO France, pour le moment, c'est que CLEMESSY TELECOM reste une filiale mais ne s'interdit pas néanmoins, dans les années à venir, de l'intégrer dans NXO France.

Sur l'inquiétude légitime des élus d'avoir créé une entité indépendante sous le nom de Clemessy Telecom, la direction déclare qu'aucun projet de transfert des « téléphonistes » n'a ou n'est pas envisagé, et s'étonne même que ce scénario soit évoqué par les salariés. L'avenir dira justement si ces derniers avaient prévu et anticipé un schéma qu'ils ne connaissent que trop bien !

L'objectif pour la direction comme pour NXO France c'est que Clemessy Telecom redevienne au plus vite profitable.

Pour les élus CGT l'inquiétude reste le maintien de l'emploi, donc dossier à suivre de près.

## Plan de licenciement 2015 : les salariés gagnent aux Prud'hommes

Certains (dont nous ne divulguons pas les noms) ont approuvé et validé en 2014 les conditions, non pas d'un pseudo Plan Social, mais d'un Plan de Licenciements. Qu'il y ait eu nécessité d'un plan de licenciements c'est une chose, mais pourquoi avoir avec la Direction validé la durée de 4 à 2 mois par un accord de méthode pour finalement empêcher le comité d'Entreprise de chercher les alternatives, négocier avec des arguments apportés par les experts économiques et sociaux ? **Mais voilà non seulement ils ont validé le Plan de Licenciement comme le plan social** (exemple : formation pour reclasser, mais aussi les conditions pour choisir les éléments qui permettront de choisir les licenciés) sans regarder s'il était légal.

Mais et là, il y a un grand MAIS, la CGT a appelé les concernés à contester collectivement avec notre Syndicat leurs licenciements. 13 ont répondu favorablement et voilà que pour 3 d'entre eux les Prud'hommes nous donnent raison. Leur licenciement est considéré sans CAUSE REELLE ET SERIEUSE. Les indemnités prononcées de façon cumulée dépassent les 100.000 € (voir sur notre site les jugements). **Nous ne nous faisons pas d'illusion 8 au moins gagneront en Cour d'Appel.**

La C.G.T, une organisation loyale, réfléchie, force de proposition et refusant toute injustice vis-à-vis d'une personne comme de l'ensemble du personnel.

Venez et rejoignez-nous !!!!

