



60 rue Vergniaud
75640 Paris CEDEX 13
www.fo-com.com
telecoms@fo-com.com

Ensemble, plus proches, plus forts

Une volonté de transparence !

Sommaire :

I : Suivi des points abordés dans notre bulletin précédent

1. Harmonisation des salaires d'Equant France par rapport à ceux du groupe et équité dans la défense du pouvoir d'achat
2. Respect et prise en compte du droit d'expression des salariés

II : Nouveaux sujets traités :

3. Situation financière d'Equant France
4. Pérennité de nos emplois
5. Évaluation et part variable
6. Élections CE et DP

1. Harmonisation des salaires d'Equant France par rapport à ceux du groupe et équité dans la défense du pouvoir d'achat

Pour justifier sa politique en matière salariale, la direction prétexte de la nécessaire harmonisation « groupe » des moyennes et des dispersions salariales par niveau de classification.

Si le raisonnement semble acceptable, il l'est beaucoup moins après analyse. Lors de l'intégration d'Equant France dans le Groupe France Télécom, beaucoup de postes aujourd'hui classifiés en bande « F » dans le Groupe France Télécom, ont en fait été classifiés en bande « E » à Equant France. D'où un impact direct et très significatif sur l'échelle des salaires des niveaux de classification concernés. Cela s'est traduit par une

augmentation artificielle du salaire moyen des salariés en bande « E » et « F » d'Equant France par rapport à ceux des salariés du Groupe. Pour mieux expliciter l'idée :

- Prenons par pure hypothèse que dans le Groupe le salaire moyen en bande « E » soit de 3 000 euros et celui en bande « F » soit de 4 000 euros;
- Imaginez maintenant qu'au lieu de classier des salariés d'Equant France en bande « F » du fait de leur métier et niveau de salaire, vous les classifiez en bande « E ». Notamment lorsque ces salariés auront un salaire compris entre 3 000 et 4 000 euros. Cela va avoir pour conséquence d'augmenter

le salaire moyen de la bande « E » à Equant France par rapport au salaire moyen de la bande « E » du Groupe (le salaire moyen Equant France ⁽¹⁾ grimpera à 3 200 euros et sera supérieur au salaire moyen Groupe de 3 000 euros). Ce tour de passe-passe permet à la direction de tirer une conclusion qui l'arrange : les salariés bande « E » d'Equant France sont mieux payés que les bandes « E » du Groupe France Télécom.

Cela aura également pour conséquence d'accroître le salaire moyen de la bande « F » d'Equant France (toujours par rapport aux bande « F » du Groupe) puisque les salariés positionnés en « F » sont ceux dont les salaires sont supérieurs à 4 000 euros. Là encore, puisque les salariés bande « F » sont mieux payés à Equant France, il n'y a pas besoin de les augmenter...

Les catégories « Dbis » sont malheureusement également concernés par cette logique.

La volonté d'« harmonisation salariale

au niveau du groupe » est un leurre destiné à rationaliser une politique salariale injuste.

Une des actions de FO Communication - Equant France sera d'obtenir de la Direction un éclaircissement sur les critères d'appartenance à telle ou telle bande et un benchmark avec les salariés du Groupe sur cette question. Mais ce qui nous semble essentiel est **l'équité dans la défense du pouvoir d'achat**. Ainsi nous avons également demandé à la direction **de considérer les versements effectués au titre de l'intéressement**. Ceci au titre de 2006 et quand cela sera possible, au titre de 2007. En effet l'intéressement FT SA sera très supérieur à celui que nous recevons et donc cette différence doit aussi être comptabilisée, car ce qui nous semble devoir être l'indicateur de comparaison de référence à prendre en compte est le **montant global annuel** dont les salariés d'Equant France et ceux de FT SA ont pu bénéficier. ■

2. Respect et prise en compte du droit d'expression des salariés

Le dernier « baromètre social » a été sous-traité au cabinet indépendant « Towers Perrin ». Le sondage portait sur huit familles de questions : « vision et stratégie », « culture et valeurs », « efficacité de l'organisation », « formations et développement », « implication », « mon manager », « mon travail » et « le service clients ».

Nous insistions dans notre dernier bulletin sur l'insatisfaction ressentie par les salariés d'Equant France quant au « feedback » opéré par la direction.

Nous avons pu partager sur le sujet avec un certain nombre de managers que nous remercions. Bien que la Direction estime avoir suffisamment communiqué sur ce thème, nous continuons à penser que des compléments d'information sont nécessaires.

- ▶ L'analyse des résultats met en évidence que les salariés des pays de l'Ouest et du Sud de l'Europe sont beaucoup plus « critiques » que ceux du reste du monde, et ce quelque soit la famille de questions concernée.
- ▶ Concernant les quatre familles suivantes, « vision et stratégie », « culture et valeurs », « efficacité de l'organisation » et « mon travail », les niveaux de satisfaction des salariés d'Equant France (Rennes, Nice, Paris) sont fortement en dessous des niveaux de satisfaction des salariés d'Equant, ces derniers étant eux-mêmes inférieurs aux

niveaux de satisfaction des autres entreprises du secteur des télécommunications.

Il faut noter, par contre, que les résultats sont très encourageants pour ce qui concerne « le service clients ». C'est d'ailleurs l'un des axes sur lequel la direction a choisi de communiquer.

Nous continuons à penser que le « feedback » est insatisfaisant et que nous sommes tous en droit de nous demander si les rapports détaillés effectués par le cabinet indépendant « Towers Perrin » vont être communiqués ?

FO Communication - Equant France revendique une information exhaustive à l'attention des salariés d'Equant France.

Tous les experts (qualiticiens, sociologues, psychologues, cabinets conseils, etc.) reconnaissent avec les partenaires sociaux l'importance du rôle des salariés dans le succès de l'entreprise. Régulièrement, nous recevons une communication de la direction remerciant l'ensemble des salariés pour leur implication qui est essentielle pour la satisfaction de nos clients.

Alors, pourquoi la direction se refuse t'elle à considérer les éléments d'insatisfaction qui ont été très clairement exprimés dans le sondage ? Doit-on conclure au constat d'impuissance de la direction, ou au contraire à sa volonté de démotiver les salariés d'Equant France ? ■

⁽¹⁾ Il s'agit d'un exemple à titre purement indicatif.

3. Situation financière d'Equant France

Lors de la réunion du comité d'entreprise du 15 février 2007, la direction nous a confirmé l'analyse de la commission économique : **Equant France est en situation de faillite ! Les capitaux propres ⁽²⁾ sont insuffisants à un point qui nécessite : soit une recapitalisation, soit un arrêt de notre activité.**

En termes clairs, notre entreprise rencontre des difficultés économiques de nature à mettre en cause sa pérennité sauf à ce que France Télécom injecte de l'argent frais dans le capital. La question est d'importance, d'autant qu'une recapitalisation ne réglerait pas le problème de fond, celui de la capacité de notre entreprise à proposer une stratégie économiquement viable, garante de la stabilité de nos emplois d'un point de vue quantitatif comme qualitatif.

Notre position est claire.

⁽²⁾ Les capitaux propres sont notamment constitués par l'argent apporté par les actionnaires à la constitution de la société ou par des augmentations de capital. Ils couvrent les risques de l'entreprise et servent de garantie aux créanciers de l'entreprise.

Si les commissaires aux comptes confirment le diagnostic et alertent la direction sur la gravité de la situation, les membres élus du Comité d'Entreprise devront faire inscrire à l'ordre du jour de la prochaine réunion une demande d'explication relative à la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

En cas de réponses insatisfaisantes de la part de la direction, il sera de la responsabilité des élus du CE de faire jouer leur droit d'alerte qui, rappelons-le, peut permettre de saisir le conseil d'administration d'Equant France.

La direction doit tout faire pour garantir un avenir à notre entreprise, celui de nos emplois en dépend !

Ce dossier est d'une importance majeure. La direction nous doit des explications exhaustives et loyales. ■

4. Pérennité de nos emplois

Nous entrons dans une période de questionnements de fond. La situation économique et financière de notre entreprise va-t-elle entraîner une compression d'effectifs ? Va-t-elle affecter les conditions de travail des salariés ? A-t-elle une incidence sur l'organisation et la gestion de notre entreprise ? Doit-elle déboucher sur une délocalisation accrue ? Equant France va-t-elle passer sous le contrôle d'un nouvel actionnaire ? Il est maintenant de la responsabilité des élus du personnel de procéder à des investigations de différentes natures au sein des instances représentatives du personnel (notamment au sein du CE), y compris en ayant recours à un expert, dont il ne faut pas négliger le rôle dans de telles opérations.

Pourquoi ?

Parce qu'il est maintenant fait obligation à toute entreprise comme la nôtre ⁽⁴⁾ de négocier sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires [art. L. 320-2 du Code du travail]. Le législateur a voulu que cette négociation soit loyale ce qui implique que la direction fasse montre d'une réelle volonté de négocier.

Pour les salariés que nous sommes, cette obligation revêt un caractère primordial. Elle

conditionne la mise en place d'un dispositif efficace de gestion prévisionnel des emplois et des compétences au service de chacun d'entre nous ⁽⁵⁾. Elle conditionne également la mise en œuvre de mesures d'accompagnement de ce dispositif (concernant notamment la mobilité professionnelle ou géographique).

Ce dispositif peut être négocié au niveau de notre entreprise ou au niveau du groupe France Télécom (la notion de groupe incluant les entreprises françaises détenues à plus de 50 % par France Télécom SA.).

Notre position est là encore très claire.

L'attitude de la direction en matière de politique salariale et de gestion des carrières nous amène à penser que seul un accord GPEC ⁽⁶⁾ conclu au niveau du groupe France Télécom nous garantira des droits qui, pour une fois, seront à la mesure de ceux dont les salariés du groupe bénéficient.

Si cette revendication ne devait pas aboutir, nous demanderions à la direction d'Équant France, selon les formes légales en vigueur, de prendre ses responsabilités et d'ouvrir les négociations sur le sujet.

Chacun d'entre nous doit avoir les moyens de devenir acteur volontaire dans la construction de son parcours professionnel. La direction doit mettre en place le dispositif adéquat, c'est sa responsabilité économique et sociale ! ■

⁽³⁾ Ce droit d'alerte peut être exercé chaque fois que le CE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

⁽⁴⁾ Lire à ce sujet l'article L. 320-2 du Code du travail.

⁽⁵⁾ La mise en place d'un tel dispositif, que l'on appelle couramment « GREC », donne également lieu à une négociation obligatoire (cf. art. L. 320-2 du Code du travail).

⁽⁶⁾ GPEC = Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

5. Évaluation et part variable

Juste avant la clôture des revues d'objectif du deuxième semestre 2007, les managers des différentes directions ont reçus un mail qui stipulait qu'elle devait être la répartition (en pourcentage de la population évaluée) par niveau de performance ! ?

Ce procédé est curieux : avant même l'évaluation de chacun des salariés (dont on ne sait pas à l'avance combien auront atteint leurs objectifs ou combien auront « surperformé »), la direction oriente avec précision le nombre de personnes qui devront apparaître dans tel ou tel niveau de performance.

D'après nos informations, la direction veut baisser considérablement le nombre de personnes positionnées dans les trois niveaux supérieurs « outstanding », « exceed expectation » et « fully successful ».

Pour nous, le but est clair : il s'agit de

distribuer globalement moins d'argent au S2 2007 qu'au S1 (hors Corporate factor).

FO. Communication - Equant France demande à ce que les règles du dispositif d'évaluation des salariés fassent l'objet d'une large communication. Les toutes dernières évolutions des modalités de ce dispositif doivent également faire l'objet d'une large communication.

FO. Communication - Equant France rappelle à ce propos que la Cour de cassation vient de rendre un avis de principe sur la question : la mise en œuvre de nouvelles modalités concernant l'entretien d'évaluation est de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail. À ce titre, le CHSCT doit être consulté sur la mise en place de ces nouvelles modalités. ■

6. Élections CE et DP

Comme vous le savez, la direction et toutes les organisations syndicales ont décidé de repousser les élections CE et DP vers la mi-juin. Cela devra permettre de les organiser dans de meilleures conditions.

FO Communication - Equant France est représentée que depuis le mois d'octobre dernier. N'ayant aucun élu au CE, aucun élu DP et aucun élu aux CHSCT, nous n'avons encore que peu de moyens pour vous défendre.

Notre démarche est celle de l'écoute, de la communication et de la négociation.

Notre volonté est de toujours rechercher la plus grande liberté de choix pour les salariés. Notre approche est politiquement indépendante.

Nous savons que notre approche est nouvelle. Nous savons que beaucoup d'entre vous y sont sensibles. Nous avons besoin de vous pour faire entendre votre vision des choses. N'hésitez pas à nous contacter si vous le souhaitez.

Et n'oubliez pas que pour exister efficacement demain, **nous avons besoin de vos candidatures sur nos listes.** ■

VOS CONTACTS

Hubert BONY (DSC)

: hubert.bony@orange-ftgroup.com

: 06 80 36 66 02

Hervé MAZARS (DSC adjoint) : **hervé.mazars@orange-ftgroup.com**

: 06 08 10 69 62

B u l l e t i n d ' a d h é s i o n

Prélèvement des cotisations :

OUI

NON

Bulletin à remettre
au responsable
local ou à retourner à :

NOM :

ADRESSE :

PRÉNOM :

EMPLOYEUR :

ÉTABLISSEMENT :

GRADE/NIVEAU :

N° DE SÉCURITÉ SOCIALE :

À COMPTER DU :

À, LE

SIGNATURE

FO COMMUNICATION
60 RUE VERGNAUD
75640 PARIS CEDEX 13

Ensemble, plus proches, plus forts
Ensemble, plus proches, plus forts