

Pourquoi un comité d'entreprise ?

Cette instance garantit aux salariés, au travers de leurs représentants, une information quasi-exhaustive sur tout ce qui concerne l'entreprise : stratégie de l'entreprise, activités et perspectives économiques, devenir de l'emploi, moyens de formation mis en place, politique handicap, politique égalité professionnelle, politique de rétribution, etc... Vos représentants ont le pouvoir d'y faire des propositions alternatives, au besoin sur la base d'expertises réalisées par des cabinets externes.

Votez pour les candidats FO COM Equant France.

Ils vous apporteront les informations auxquelles vous avez droit.
Ils porteront vos revendications et défendront vos emplois.

Vos contacts :

DSC : Hubert BONY (06 80 36 66 02)

DSC adjoint : Hervé Mazars (06 08 10 69 62)

Pourquoi des délégués du personnel ?

Notre conception est que ces délégués sont - comme leur nom l'indique - les délégués du personnel et non pas du syndicat.

Ils sont vos premiers défenseurs et vos porte-parole. Leur mission est de faire respecter vos droits. Ces droits peuvent être « légaux », c'est-à-dire contenus dans le Code du travail. Mais ils peuvent être également « conventionnels », c'est-à-dire contenus dans un accord interprofessionnel, une convention collective de branche, un accord groupe (France Télécom) ou d'entreprise (Equant France).

Ils recueillent également les doléances des salariés qui rencontrent des difficultés, les aident à présenter leurs requêtes individuelles ou collectives, et peuvent travailler avec les délégués syndicaux, qui, seuls, sont habilités à négocier de nouveaux droits. Afin de faire vivre partout ces missions de première importance pour tous.

FO et la CFTC présentent des listes DP communes.

**N'oubliez pas !
L'important, c'est décider d'aller voter...
...ensuite, vous choisirez pour qui.**

La direction doit comprendre que nous sommes tous soucieux de notre avenir !

MARDI 10 JUIN 2008 Élection des représentants au comité d'établissement et des délégués du personnel

Cela fait 6 mois que nous existons... Nous l'avons voulu parce que nous pensions qu'il était temps de vous apporter un nouvel éclairage syndical !

✓ **Jamais FO COM Equant France** ne vous conseillera sur le vote présidentiel parce que nous sommes une organisation syndicale politiquement indépendante, qui se veut riche dans sa diversité.

✓ **FO COM Equant France ne versera pas dans l'idéologie sociale ou culturelle**, notre seul crédo c'est vous : la satisfaction de vos besoins, de vos aspirations, de vos revendications et la défense de vos droits individuels et collectifs sont nos seuls objectifs.

✓ **FO COM Equant France n'appellera pas à la grève sans avoir tenté**, par toutes les manières possibles, de discuter avec la direction. Réflexion, concertation et dialogue ne sont pas de simples mots, ils guident notre action.

**Nous sommes « jeunes » mais responsables,
impliqués et à votre service.**

Nous traitons des sujets qui vous concernent et qui vous intéressent :

Nos deux premiers bulletins d'information ont relancé les débats autour des questions importantes de la rémunération, la « satisfaction survey » et la « situation de faillite » d'Equant France. D'ici le 10 juin 2008, date des élections, trois nouveaux bulletins « Spécial élection » seront publiés. **Notre position est que l'information doit être complète, argumentée et pertinente.**

Notre méthode est simple : « **Constats - Analyses - Revendications** » : l'information passe par la description des faits, puis par une analyse experte, et par la mise en perspective de vos attentes. Pour rester en phase avec vous, FO COM Equant France mettra en place au mois de septembre prochain un « baromètre social ».

**Avec FO COM Equant France, le droit d'expression des salariés sera remis à l'ordre du jour au moyen d'un baromètre annuel.
Rendez-vous en septembre !**

**Les candidats FO feront vivre
ces principes au quotidien.**

Nos analyses

- ▶ **FO COM Equant France constate à quel point l'écart se creuse à nouveau entre la direction générale, qui continue à pousser la rationalisation jusqu'aux extrêmes de la lean organization¹ et les cadres que l'on n'écoute plus et dont la capacité d'initiative ne semble plus intéresser personne !**
- ▶ **Pour mettre en place des mesures globales et rigoureuses, on croit devoir nommer des « cost cutter » afin d'imposer les sacrifices nécessaires et mobiliser les troupes. Mais le problème est qu'on est loin d'y parvenir parce que les salariés ne supportent plus les dictatures, même s'ils sont capables d'accepter des sacrifices. Cette politique managériale est la plus propre à décourager les cadres et à paralyser la capacité d'innovation dont l'importance est majeure à la survie de l'entreprise.**
- ▶ **Pourtant qui mieux que les cadres - qui travaillent tous les jours sur l'opérationnel, en contact avec les forces vives de notre entreprise, mais également en contact et à l'écoute des clients d'Equant France - qui donc mieux que ces cadres pourrait faire évoluer les services rendus aux clients aujourd'hui, vers les services de demain ?**
- ▶ **Ce n'est pas en alourdissant un contrôle de gestion impersonnel qu'on va motiver les salariés. Ce n'est pas en contrôlant bureaucratiquement la qualité qu'on obtiendra l'engagement du personnel dans le service client. Plus grave encore, ce n'est pas en faisant des cadres le bras armé de la pression psychologique, que veut exercer la direction générale sur les salariés de l'entreprise, qu'on fera d'eux les porteurs de la politique industrielle d'Equant France.**
- ▶ **Tous les salariés doivent pouvoir être associés à la stratégie de l'entreprise. Leurs aspirations doivent pouvoir être entendues et leurs droits respectés.**
- ▶ **L'orientation client ? Les salariés d'Equant France savent faire ! Si l'on souhaite qu'ils s'impliquent encore, il est d'abord nécessaire de les laisser s'exprimer librement et que la direction les entende ! Si l'on cherche de meilleurs résultats, il serait bon de répondre à certaines de leurs revendications majeures que sont notamment l'évolution de leur rémunération et l'amélioration de leurs conditions de travail.**

Avec FO COM Equant France, pour le respect de vos droits et le droit au respect, le mardi 10 juin 2008, VOTEZ FO COM - Equant France

L'emploi, on y travaille

L'emploi, c'est aujourd'hui la bataille à gagner ! Si la responsabilité de la direction peut être engagée ici où là parce que le droit du travail doit trouver à s'appliquer (avec les prestataires de service notamment).

FO COM Equant France exige que chaque décision prise le soit après une analyse prévisionnelle de ses conséquences sur la pérennité de nos emplois.

Il faut agir :

- Négocier un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) à la hauteur des attentes des salariés.
- Obtenir au CE que le rapport annuel sur l'évolution de l'emploi en 2007 et la gestion prévisionnelle de l'emploi en 2008 soit à la mesure du questionnement des salariés.
- Obtenir des engagements forts de la direction afin que le plan de formation concerne tous les salariés et qu'il garantisse à chacun des perspectives d'évolution.
- Négocier une intégration d'Equant France dans l'UES² « Orange France – France Télécom SA » et un accord de GPEC³ Groupe afin de rendre totalement possibles et fluides les mobilités vers France Télécom SA.

La rémunération, ça doit payer

L'augmentation des salaires doit être juste et transparente ! Elle doit tenir compte de la qualification, des compétences et de l'engagement professionnel d'une part, mais également de l'expertise et des responsabilités engagées dans une progression continue de la carrière. Les primes négociées au niveau de France Télécom doivent pouvoir nous être versées sans être refusées par le Conseil d'administration d'Equant France comme c'est le cas actuellement.

Il faut agir :

- Obtenir une souplesse de gestion de ses RTT (prise en jours et/ou paiement d'un certain nombre de jours).
- Obtenir que la part variable soit versée sur la base d'une réelle négociation des objectifs et de critères d'évaluation connus.
- Obtenir des garanties salariales pour les Seniors.
- Obtenir que les cadres bénéficient, au même titre que les autres salariés, des augmentations collectives.

Les conditions de travail, à nous de les négocier

Tous les facteurs de stress sont amplifiés : mobilités fonctionnelles et/ou géographiques, productivité accrue, polyvalence exacerbée, objectifs de plus en plus difficiles à tenir, conditions de travail en constante détérioration et pression managériale de plus en plus forte...

Il faut agir :

- Systématiser les enquêtes que doivent réaliser les CHSCT pour lister les difficultés de chacun, qu'elles soient matérielles et/ou ergonomiques.
- Obtenir l'ouverture d'une négociation sur le Télétravail.
- Faire en sorte que la direction assume ses responsabilités en matière de santé au travail.

Loisirs et social, 100 % pour vous

Vous attendiez des aides pour vos vacances ou les activités de vos enfants... Le bilan de l'action du CE est loin d'être à la hauteur de vos espérances.

Il faut instaurer un système qui combine aide fixe et aide proportionnée.

Personne ne doit être exclu, ni les familles, ni les célibataires ! Il est incompréhensible de constater que près de 500k€ sur un budget de 1 500k€ n'ont pas été consommés fin 2007 et que 50 % des salariés ne bénéficient pas de la « subvention vacances ».

Il faut agir :

- 100 % du budget doit être redistribué chaque année.
- Chacun doit savoir d'un click de souris les sommes qui lui seront allouées, doit pouvoir choisir d'un deuxième click de souris la façon dont il veut bénéficier de ces sommes, et doit pouvoir exercer ses choix grâce à un simple troisième click de souris.
- La règle doit être celle du libre choix. Les élus ne doivent pas imposer leurs préférences. Un sondage annuel semestriel doit être mis en place afin de proposer les prestations réellement souhaitées par les salariés.

Ensemble, plus proches, plus forts

¹ Lean Organization = « faire plus avec moins » (cabinet d'expertise Solving International)

² UES = Unité Économique et Sociale.

³ GPEC = Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.