



FÉVRIER 2009

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

« SACHEZ LE ! » « VÉRIFIEZ LE ! »

**Et le 17 mars 2009 pour les élections CE et DP :
votez FO - Equant France**

Nos engagements en 4 points :

1. Défendre l'emploi et rendre possibles et fluides les mobilités au sein du groupe

- **Négocier** un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences (**GPEC**)
- **Négocier** une intégration d'Equant France dans L'Unité Économique et Sociale (**UES**)
« Orange France - France Telecom SA »
- **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.

2. Rendre le CE aux salariés - Respecter et faire respecter les différences et les attentes de chacun => 1 idée simple : Le COMPTEUR INDIVIDUEL

- Ne jamais verser dans l'idéologie sociale ou culturelle. **Le salarié choisit, pas le CE**
- Garantir la **transparence** du suivi budgétaire et des actions entreprises
- **En finir avec l'inégalité des traitements** tout en **assurant une répartition simple, flexible et équitable**. Aujourd'hui certains bénéficient de plus de 3 500 € de subventions annuelles (net d'impôts) et d'autres de presque rien !
- **Répondre** aux besoins exprimés et permettre à chaque salarié d'être véritablement **maître de ses choix** au moyen d'un **compteur individuel**
- **Remettre** en circulation les chèques vacances

3. Garantir le droit d'expression et d'information

- Nous sommes **les seuls à publier régulièrement des bulletins d'information** qui traitent de sujets globaux qui nous concernent tous. En Novembre est paru le bulletin # 7
- Être une **force de Réflexion, de concertation et de dialogue** avec la Direction plutôt qu'une force de critique et d'objection systématiques

4. Se battre pour des rémunérations décentes et des conditions de travail acceptables

- Obtenir **l'égalité Homme/Femme**
- **Lutter** contre les facteurs de **stress** au travail
- Obtenir l'ouverture d'une **négociation** sur le **Télétravail**
- Obtenir une **souplesse** de gestion de ses **RTT**

**Oui, tout cela est possible !
Oui, grâce à vos votes, nous le pouvons !
Oui, nous le voulons !**

Plus d'informations dans nos futurs bulletins et sur le site : <http://www.fo-com.com/fr/equant>

**Mais n'oubliez pas : la nouvelle loi de représentativité, validée par la CGT et la CFDT, nous impose d'obtenir 10 % de vos suffrages à l'élection du CE pour continuer à vous défendre...
...Sinon nous disparaîtrons ainsi que les idées que nous défendons... À vous de décider !**

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE

Notre Profession de Foi actuelle est la continuité des actions menées depuis janvier 2008 (création de FO Equant France) et est fondée sur des éléments factuels.

Chaque campagne électorale est propice à des engagements et des promesses, celle de juin 2008 n'y a pas échappée, mais maintenant, nous allons revoter seulement 6 mois après. Aussi nous vous invitons à reprendre les professions de foi de chaque OS écrites pour les élections de juin 2008 et d'analyser ce qu'ils ont déjà obtenus ou ce qu'ils ont mis en place pour atteindre leurs engagements.

En ce qui concerne FO Equant France, nous sommes fiers de ce que nous avons fait. Et bien que n'ayant pas d'élus au CE, nos interventions ont permis de progresser dans de nombreux domaines. Nous ne retiendrons que quelques exemples qui illustrent cette analyse.

- ▶ **Dans notre bulletin # 1 « Pour un nouvel éclairage syndical »**, nous abordions le manque de retour de la Direction concernant les derniers baromètres sociaux, nous avons même fait nos propres commentaires sur l'analyse des résultats partiels que nous avons été capables de rassembler. **Ceci a conduit la direction à présenter ce sujet au cours d'un CE**, hélas plusieurs mois plus tard.
- ▶ **Dans notre bulletin #2 « Volonté de transparence »**, nous avons été **les premiers à traiter de la situation financière catastrophique d'Equant**, ce qui a forcé la Direction à considérer cet aspect bien avant qu'elle ne l'aurait souhaitée. **Le résultat est que nous sommes en état de survie jusqu'en 2012** mais les problèmes structurels restent non traités et vos élus se devront d'être particulièrement vigilants.
- ▶ **Dans notre bulletin # 6 « Une volonté de clarté et de responsabilité »**, nous avons traité du **conflit CGT/Direction** concernant l'intégration des prestataires de service et du fait que les salariés d'Equant n'y trouvaient pas leur compte. **Aujourd'hui il est admis que ce combat n'a servi à rien sinon à une énorme perte d'énergie et à un mauvais climat social entre OS et Direction**. En effet, à l'issue de 6 mois de non dialogue, 60 salariés vont être embauchés comme accepté dès le début par la direction, et 40 devraient l'être comme l'a déjà laissé sous-entendre la Direction.
- ▶ **Dans notre bulletin # 7 « Si on parlait de ce qui vous intéresse: VOUS! »** nous avons **rappelé les positions, les exigences, les assurances et parfois les inexactitudes de la CGT et de la CFTD** qui, **ensemble**, ont été particulièrement actives pour intégrer en masse notre personnel intérimaire, menaçant ainsi l'équilibre de l'emploi à Equant France.
- ▶ Suite à l'**action menée en justice par la CGT et la CFE-CGC pour l'annulation des élections CE et DP de juin 2008** et après la décision du Tribunal de grande instance de les annuler officiellement, **notre impartialité nous a permis** de jouer le rôle de **modérateur** entre la Direction d'un côté et les OS de l'autre afin d'obtenir un accord de reconduite des membres du CE dissout, **ce qui a permis aux salariés d'Equant et à leur famille, de bénéficier des ASC pour la période de Noël**. Notre rôle de médiation a même été reconnu officiellement dans un tract d'une autre OS qui nous en a remercié. C'est à noter!
- ▶ **Pour les élections CE & DP à venir, nous avons proposé** à la CFE-CGC et la CFTC **de créer une liste d'union pour opérer un réel changement**. Car pour vous défendre le plus efficacement possible, nous pensons que **l'union fait la force**. Cela n'a pu se réaliser cette fois-ci, mais nous continuerons à la proposer et nous finirons par atteindre cet objectif. Pour le moment, nous présentons comme en juin 2008, **une liste commune avec la CFTC** pour les **élections des Délégués du personnel (DP)**. Par contre, **nous avons besoin de vos votes pour obtenir des élus au CE. Sans cela la voix de FO Equant France s'éteindra.**



LA NÉGOCIATION, C'EST NOTRE FORCE

La manière dont nous voulons décliner nos engagements si vous nous faites confiance en votant pour les listes présentées par FO - Equant France :

1. Défendre l'emploi et rendre possibles et fluides les mobilités au sein du groupe

C'est aujourd'hui la bataille à gagner !

Face à une Direction qui ne jure que par une stratégie de délocalisation pour justifier de « pseudo-rentabilités » mais qui en fait masque mal un manque total de vision moyen et long terme, FO - Equant France exige que chaque décision prise le soit après une analyse prévisionnelle de ses conséquences sur la pérennité de nos emplois.

C'est bien évidemment de **la responsabilité des OS de protéger l'emploi des salariés, mais c'est aussi de la responsabilité des élus du CE de s'assurer que tous les sujets présentés par la Direction, le soient de manière complète, claire, vérifiable et surtout contrôlable dans le temps.** Sinon, c'est de la responsabilité du Secrétaire du CE de refuser que le sujet soit mis à l'ordre du jour. Et gardons à l'esprit que les réorganisations ne peuvent être mise en œuvre qu'après que les élus du CE aient obtenu une information exhaustive sur le devenir de chacun des salariés concernés. Un élu au CE a donc d'immenses responsabilités sur les épaules. Vos voix ont donc énormément d'importance.



2. Rendre le CE aux salariés - Respecter et faire respecter les différences et les attentes de chacun => 1 idée simple : Le COMPTEUR INDIVIDUEL



Vous avez dit ASC ?

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, un système qui vous permette de connaître en début d'exercice la valeur de prestations à laquelle vous avez droit, un système qui vous permette de choisir librement => le « **COMPTEUR INDIVIDUEL** » est la solution qui répond à ces impératifs. Elle est mise en œuvre dans plusieurs CE en France avec succès.

Le « Compteur Individuel » vous sera détaillé dans notre prochain bulletin, mais sachez déjà que :

- Le budget CE est de l'ordre de 1400K€ à partager entre 1 500 salariés. En tenant compte des frais de fonctionnement, c'est à peu près 800 € pour chaque salarié et par an
- **Fin 2007**, sur un budget équivalent, **500 K€ n'avaient pas été distribués. Fin 2008**, sur un budget pratiquement identique, il est **prévu un déficit de 200 K€**
 - **Comment ont été utilisées ces sommes ?**
 - Combien d'entre vous ont pu réellement profiter des subventions vacances ?
 - Et pourtant la proposition d'augmenter les QF des salaires célibataires à 1.5 part (au lieu de 1) a été refusée par la majorité sortante

Action 1 : Rendre le CE aux salariés et assurer la transparence :

- **100 % du budget doit être redistribué.** Tout en s'assurant que le budget soit équilibré
- **Présentation trimestrielle des comptes aux salariés** et en séance plénière du CE
- **Publication** aux salariés des sommes totales allouées **par prestation et par site**
- Mise en place d'un **sondage semestriel** afin de proposer des prestations **réellement souhaitées** par les salariés
- Mise en place d'un **audit annuel** de l'utilisation du budget **pour les activités sociales et culturelles**

Action 2 : En finir avec l'inégalité des traitements tout en assurant une répartition simple et équitable :

- **Maintien des QF** (Quotient familial, il est calculé à partir du revenu fiscal de référence de l'avis d'imposition divisé par le nombre de part), **avec instauration d'un plafond de remboursement de factures identiques pour tous**
 - Juste pour la prestation vacances, il existe aujourd'hui un **rapport de 11.56 entre les subventions les plus basses et les plus élevées. Nous souhaitons le ramener à 4.25 et instaurer « le compteur individuel ».**
- Le compteur individuel, c'est garantir environ 800 € de subvention annuelle par salarié,** tout en tenant compte des QF et en remettant en circulation les chèques vacances.

Action 3 : Apporter flexibilité et permettre à chaque salarié d'être véritablement maître de ses choix :

- Décloisonner l'accès aux CESU
- Globaliser les remboursements « vacances » avec ceux des remboursements « enfance »

Aujourd'hui, la somme allouée à chaque enfant est de 500 €. Si au sein d'une même famille, 1 enfant veut faire du foot à 60 € et l'autre du cheval à 700 € ; il restera aux parents 440 € non consommés pour le 1^{er} enfant mais comme non transférable sur le second, les parents devront payer 200 € pour celui-ci. Par ailleurs, pour bénéficier actuellement des aides « vacances », il faut partir au moins 3 jours et 2 nuités. Mais partir dans certains endroits, tel Center Parc, coûtent plus cher que les 1 700 € proposés. Là encore le budget enfance associé au budget vacances permettrait à certaines familles de partir sans rien avoir à rajouter financièrement.

Autre exemple, un salarié décide de ne pas accompagner son enfant mais veut qu'il puisse avoir 1 semaine en colonie ou à l'étranger, la globalisation des budgets permettra cela alors qu'aujourd'hui, il doit utiliser son budget vacances.

=> **La possibilité de mixer les budgets génère simplicité et efficacité.**



3. Garantir le droit d'expression et d'information

En plus des **bulletins réguliers** que nous continuerons à publier, le droit d'expression des salariés sera remis à l'ordre du jour au moyen d'un **baromètre annuel**.

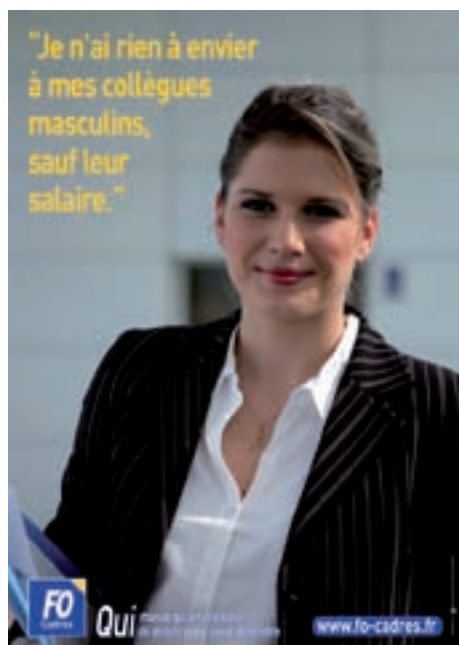
4. Se battre pour des rémunérations décentes et des conditions de travail acceptables

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.

- 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**
- Obtenir à travail égal salaire égal

Globalement, pour s'assurer de conditions de travail acceptables, il faut avant tout, que la Direction assume ses responsabilités en matière de santé au travail. Pour atteindre cet objectif, il faudra **systématiser les enquêtes que doivent réaliser les CHSCT** pour lister les difficultés de chacun, qu'elles soient **matérielles et/ou ergonomiques**.



Pour le respect de vos droits et le droit au respect,

Le mardi 17 mars ...

**VOTEZ MASSIVEMENT
FO - EQUANT FRANCE**



**DSC FO - EQUANT FRANCE: HUBERT BONY (06 80 36 66 02)
DSC ADJOINT FO - EQUANT FRANCE: JEAN FRANÇOIS TREMBLAY (06 08 56 34 40)**