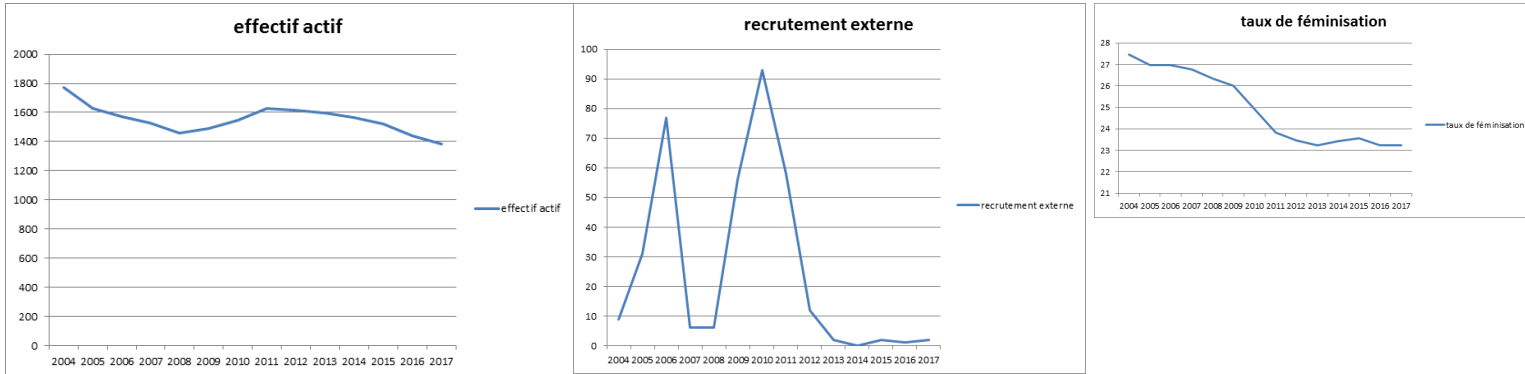


Vous n'en pouviez plus le suspense était insoutenable. Vous l'attendiez alors le voici le voilà :

La compilation de 13 années de bilans sociaux Equant

L'emploi

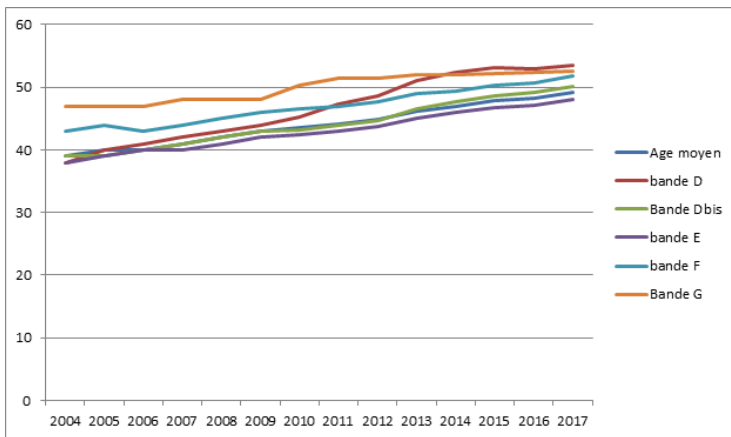


Heureusement qu'il y a eu le plan d'embauche des prestataires 2009-2010-2011 !

Des éléments ont déjà été vus dans le rapport égalité pro. Les données n'ont pas exactement la même assiette mais l'analyse est identique : la juxtaposition des 2 derniers graphiques pourrait laisser croire que les embauches du plan 2009-2011 ont dégradé le taux de féminisation plus rapidement.

Le raccourci serait trop rapide et erroné. Si la direction avait mené une politique plus égalitaire les années antérieures dans ses recrutements - pour inciter les jeunes filles à aller vers les métiers techniques mais également avec ses fournisseurs - beaucoup plus de femmes auraient été recrutées. En effet les personnes embauchées étaient déjà présentes depuis de nombreuses années. Ces recrutements ont permis d'amoindrir la chute de la féminisation entre 2010 et 2011.

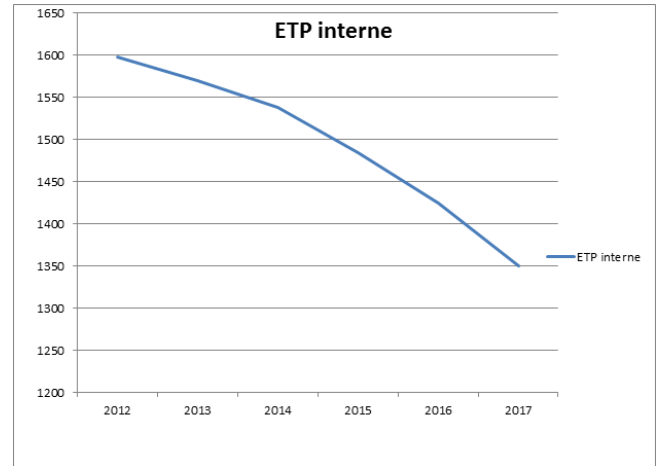
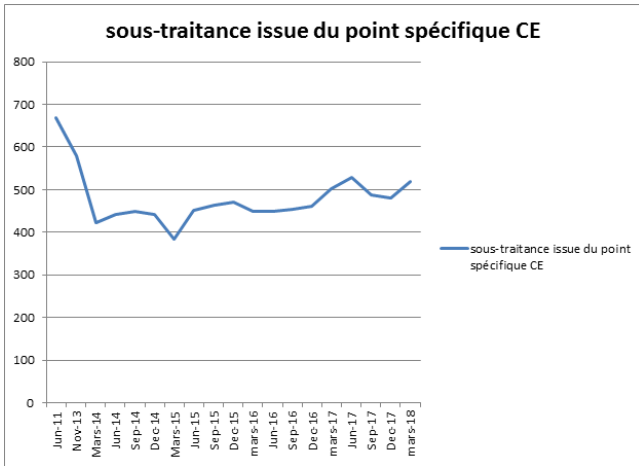
Âge moyen : qui croît d'année en année comme une fatalité



La population D a une moyenne d'âge supérieure à la moyenne et c'est la plus féminisée : cela en dit long sur la promotion au sein de cette catégorie. En revanche pour atteindre la bande G l'explication se trouve dans la nécessité impérieuse d'avoir une certaine expérience ... mais bizarrement leur moyenne d'âge passe en dessous de celle des D à partir de 2014.

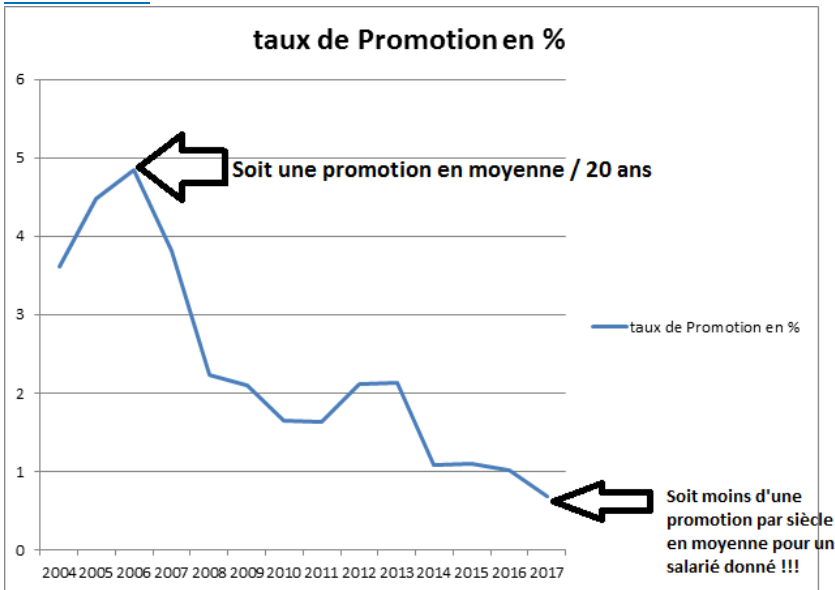


Sous-traitance :



La direction a bien utilisé le volet sous-traitance pour gérer la décroissance¹ des effectifs tout en sachant bien que le volume d'activité lui ne baissait pas.

Promotion :



¹D'autant plus qu'une partie de l'activité anciennement faite par la sous-traitance « externe » a été transféré à de la sous-traitance « interne » (vers les filiales NRS) et n'apparaît plus dans les bilans communiqués par la direction et donc dans les chiffres affichés ici.

/\ APRES LE 01 JUILLET POUR RESTER EN CONTACT AVEC LA CGT

Email sécurisé : cgt-equant@protonmail.ch

Handicap :

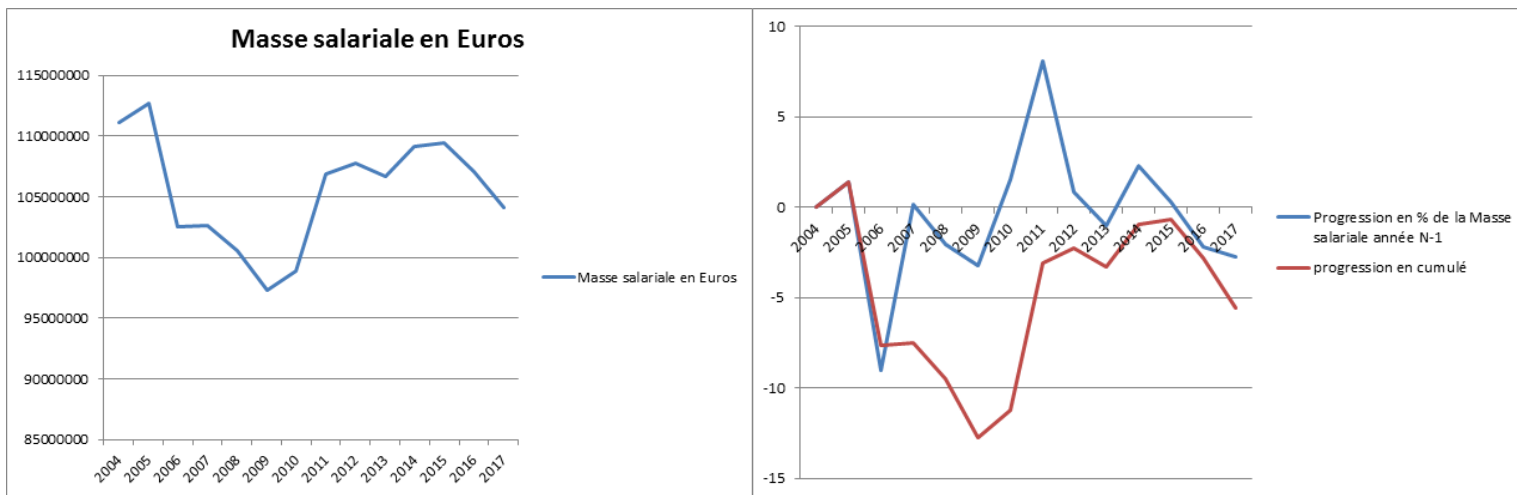
Montant des achats au secteur protégé (avant 2009 l'information n'était pas donnée). De 2009 à 2016, 0 Euros ont été versés. En 2017, 1.481 Euros d'achats ont été réalisés.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
effectif	3	2	3	3	5	5	5	7	12	14	16	21	21	27
effectif	1770	1628	1569	1525	1461	1491	1545	1625	1615	1599	1563	1520	1442	1385
taux %	0.169492	0.12285	0.191205	0.196721	0.342231	0.335345	0.323625	0.430769	0.743034	0.875547	1.023672	1.381579	1.456311	1.949458

La progression de 2015 et 2017 résulte du seul engagement contenu dans l'accord handicap sur l'accueil d'alternant/stagiaire en situation de handicap. En revanche cet accord contrairement à celui d'Orange n'avait aucun engagement de recrutement. La progression sur la période observée n'est que la résultante d'une population vieillissante puisque les recrutements ont été quasiment inexistantes.

Rémunération : voilà un sujet qui fâche !

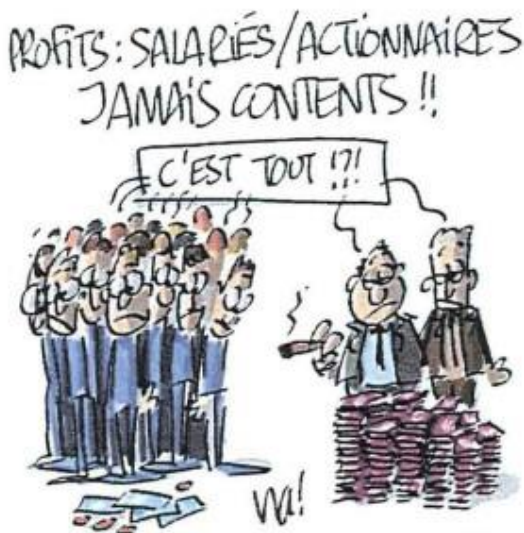
Progression de la masse salariale :



On voit bien le mouvement en 2011 sur l'intéressement 2010 qui était à 0, n'est-ce pas ? Car sans lui la progression cumulée de la masse salariale se trouverait dans les profondeurs.

Voici donc une gestion de la masse salariale selon la direction, et ce malgré les accords NAO. Des départs non remplacés et de fortes contraintes sur les augmentations afin que la masse salariale reste décroissante.

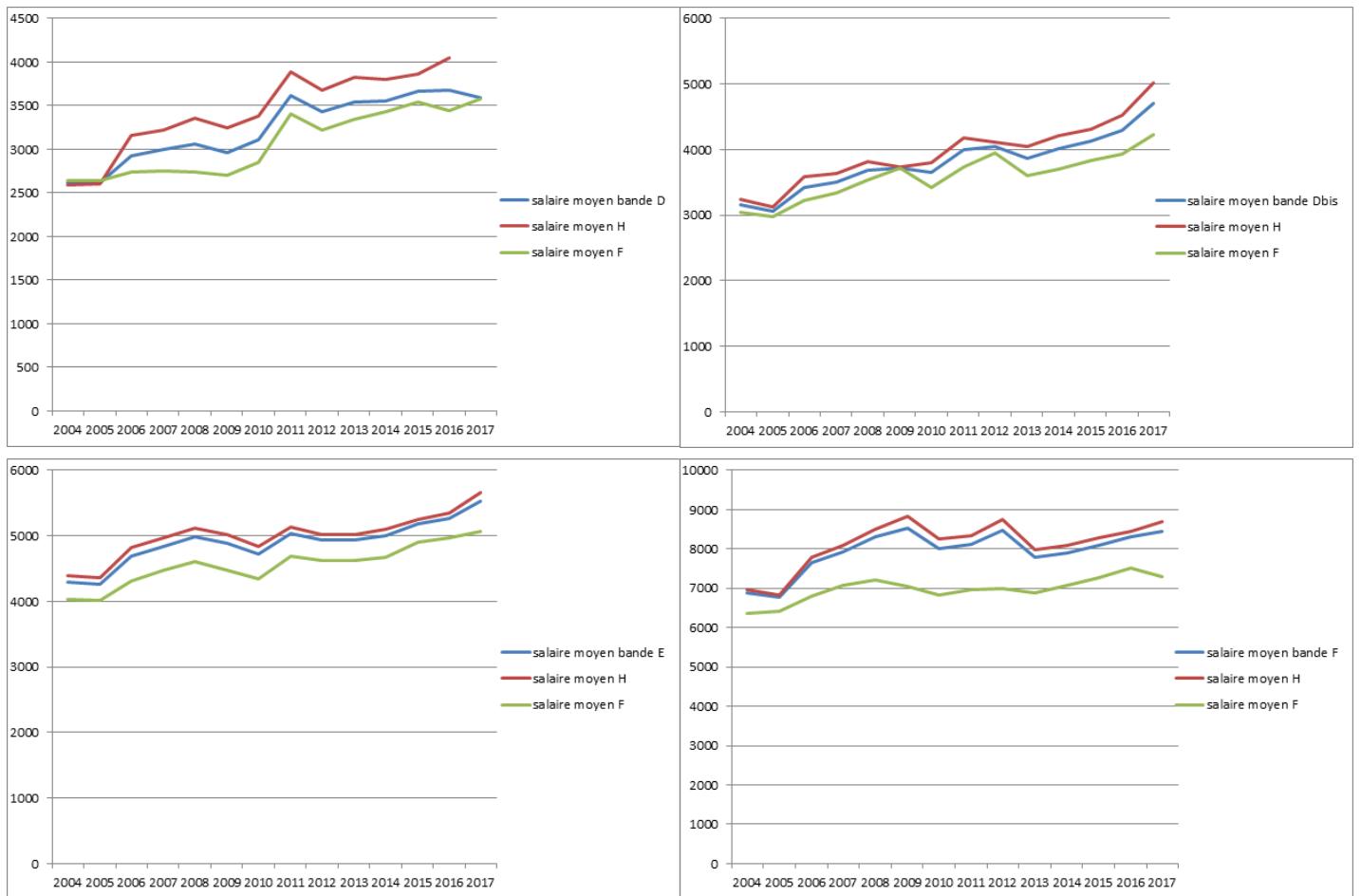
Qu'on se rassure cela n'est pas perdu pour tout le monde. Ce sont les actionnaires qui ont pu récupérer les excédents dégagés par cette politique de rétribution (voir également le niveau de participation groupe).



!/\ APRES LE 01 JUILLET POUR RESTER EN CONTACT AVEC LA CGT

Email sécurisé : cgt-equant@protonmail.ch

Salaires mensuel moyen en référence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes:



Que constate-t-on ? Des écarts de plusieurs centaines d'euros quelle que soit la bande CCNT. Lorsque l'on parle de NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) pour le volet écart salarial égalité professionnelle, la politique de la direction est clairement un échec.

Hiérarchie des rémunérations :

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
les + basses	250544	256234	270437	287463	315106	256503	235781	256143	273743	334239	350367	365130	391321	396620
les + hautes	2,831,963	3,503,662	3,032,135	2,743,415	2,674,056	2,530,375	2,208,993	2,281,677	2,234,545	2,193,404	2,232,258	2,305,089	2,288,999	2,146,827

Depuis 2004 -22% en cumulé (somme de la progression salariale de chaque année) pour les 10 rémunérations les plus hautes et +52% pour les rémunérations les plus basses. Pauvres riches, sales pauvres ! Pouvons l'analyse en tenant compte du contexte : très peu de promotion pour les salaires les plus bas et nombreux départs de « hauts salaires ». Comme la population des bas salaires a peu changé il faut tenir compte de l'inflation pour en avoir une base comparable entre 2004 et 2017 (soit un taux d'inflation de 17.4%) ramenant la progression salariale à 34%. Il serait intéressant de voir qui sont les 10 plus hauts revenus à décembre 2017 et d'en observer la progression depuis 2004.

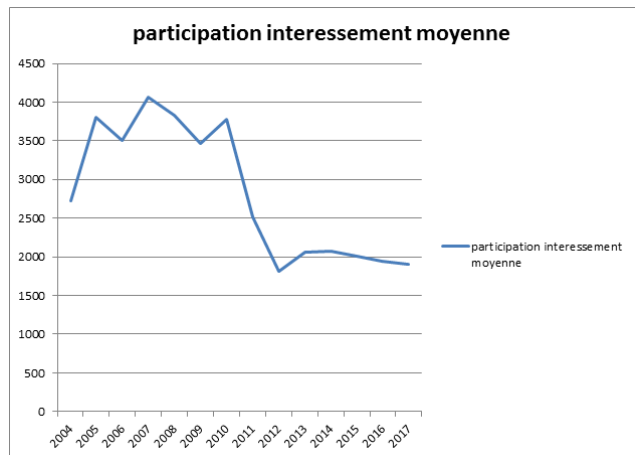
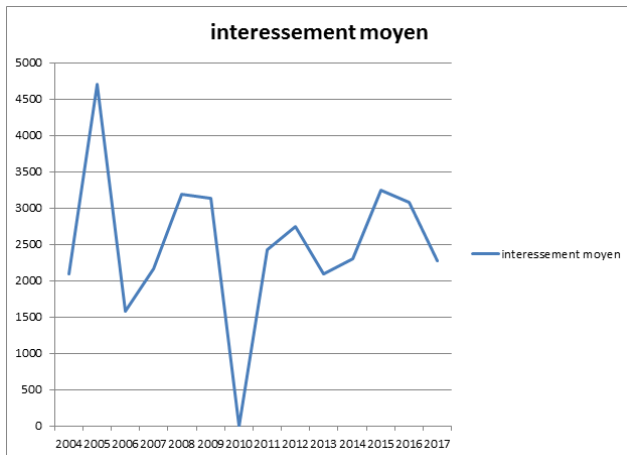
Une petite pensée pour eux quand-même : cela aurait pu être mieux ...



!/ APRES LE 01 JUILLET POUR RESTER EN CONTACT AVEC LA CGT

Email sécurisé : cgt-equant@protonmail.ch

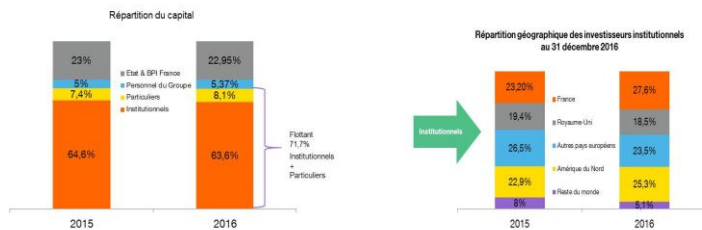
Intéressement et Participation :



Effectivement c'est bien du variable comme rémunération, pourtant les résultats d'Equant n'ont cessé de s'améliorer mais pas l'intéressement. Les résultats du groupe pour la participation n'étaient pas bons !? Pourtant le rendement en cumulé de l'action orange entre février 2004 et février 2017 est de +93.21%

On a bien retrouvé une partie des excédents de cette politique de modération. Des miettes distribuées pour pas trop énerver et sinon versement de grosses oboles au monde de la finance (chiffre qui ne tient pas compte des intérêts de la dette etc. venant compléter cette obole).

Petite explication sur l'organisation de l'actionariat du groupe Orange



Organismes institutionnels = organismes collecteurs d'épargne
Comme par exemple pour Orange : Cambiar Investors, Bank of America Corporation, Northern Trust Corporation, Morgan Stanley

Dépenses de sécurité et d'amélioration des conditions de travail :

Depuis 2004 7.875.528 euros pour la sécurité (portique caméra anti intrusion ...) et 7.610.878 euros (clim, peinture, filtre écran, mobilier bureau...). Il est important de protéger l'outil de travail l'humain passe après ...

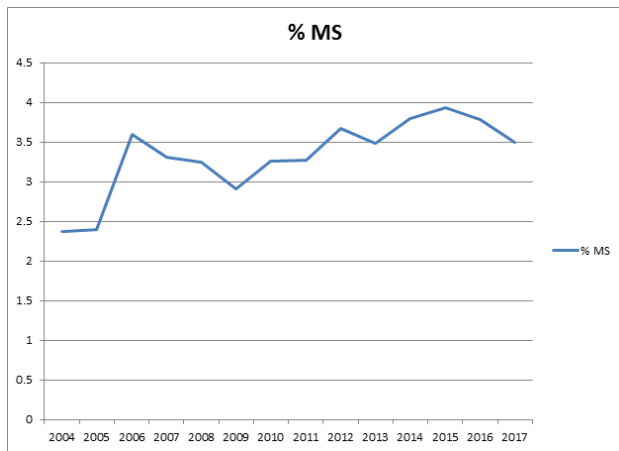
La direction d'Equant en présentant le bilan social 2016 avait voulu nous faire croire que son budget des dépenses sur les conditions de travail avait bondi de +26% (passant de 689KE en 2015 à 873KE en 2016). Elle argumentait à l'époque une forte dépense pour la rénovation thermique des bâtiments de Cesson. Tiens, tiens, depuis quand le locataire paye la rénovation thermique d'un bâtiment qu'il loue (dont même Orange n'est pas propriétaire) ? Coïncidence étrange le propriétaire Suravenir (branche assurance du crédit mutuel) a revendu ces bâtiments à l'été 2016 à la SCI du Chêne Germain pour 14 ME. Devant notre ténacité, la direction a rectifié son chiffre : le montant de 2016 des dépenses pour les conditions de travail était de 510 KE. Mensonge ou erreur de 363KE, c'est pas bô çà !!!



!/ APRES LE 01 JUILLET POUR RESTER EN CONTACT AVEC LA CGT

Email sécurisé : cgt-equant@protonmail.ch

Formation



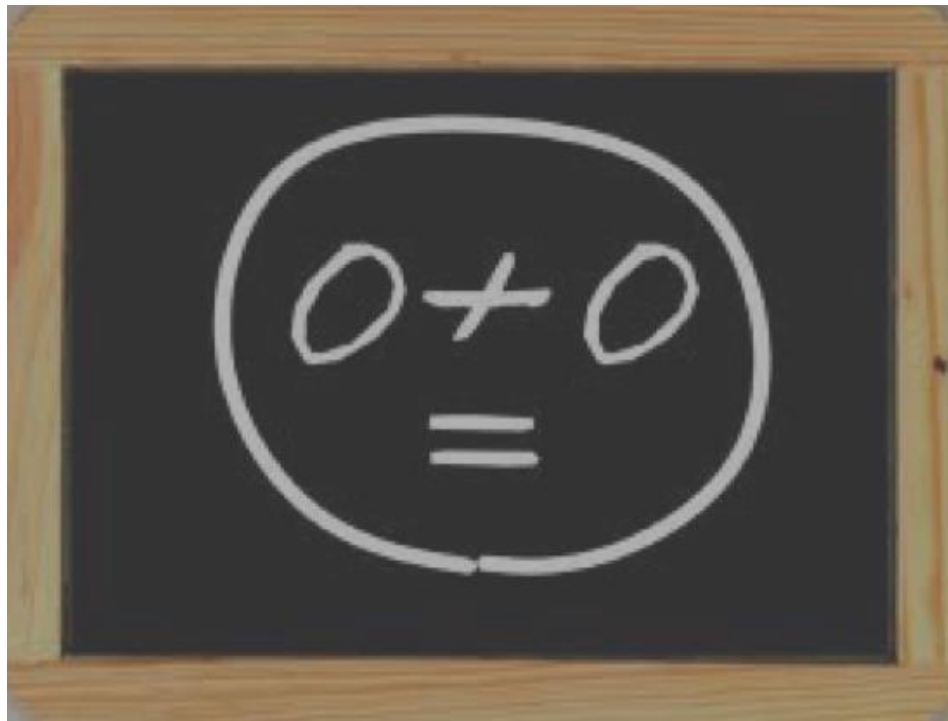
On est très loin de chiffres d'Orange SA qui sont de 6% de masse salariale et la revendication de la CGT qui est de porter ce budget à 10%.

Conclusion :

Faut-il parler de bilan social ou bilan anti-social² ?

Dans tous les cas il est conforme aux déclarations du président d'Equant France en Comité d'Entreprise il y a quelques années à Cesson Sévigné : « la direction n'a pas vocation à développer cette entreprise ».

Effectivement : « *toujours plus de la même chose, donnant toujours plus du même résultat !³* » il ne fallait pas attendre de la politique récurrente de la direction de « réductions des coûts » (il faut juste comprendre que les coûts c'est nous ...) des résultats positifs pour les salariés !



² On en perdrait notre sang froid !!!

³ Disait un certain Renato B.

/\ APRES LE 01 JUILLET POUR RESTER EN CONTACT AVEC LA CGT

Email sécurisé : cgt-equant@protonmail.ch