



16 décembre 2008

Déclaration commune CFDT - CFE-CGC - CFTC - CGT au comité de groupe France

Quand les salariés d'Alcatel Lucent pourront-ils espérer vivre une année sans suppressions d'emplois ? Le nouveau directeur général, Ben Verwaayen, vient d'annoncer les grandes lignes de sa stratégie et de nouvelles réductions de coûts. La communication du DG qui décide de s'en prendre cette fois ci au management d'une part et aux sous-traitants d'autre part vise sans doute à rassurer les salariés « ordinaires » du groupe qui échapperaient donc à un plan social de plus en 2009. Hélas en même temps que ces annonces chiffrées et ciblées apparaissent des mots tels que consolidations, co-sourcing, rationalisation, partenariats, doublons et certaines communications sur intranet inquiètent. Est-ce une restructuration en trompe l'œil ? Beaucoup de questions se posent après les annonces du 12 décembre. La nouvelle DG cherche-t-elle à brouiller les cartes ? A-t-elle vraiment tout dévoilé de ses intentions pour 2009 ? En particulier en terme d'emplois ? Nous demandons un véritable dialogue social et pas seulement une information à la va-vite. La priorité semble donnée à la presse, à des annonces faites sur le WEB puis censurées quelques heures après. Gérer notre groupe se résumerait t-il à l'animation du blog Ask@ben ?

L'annonce de la suppression de 40% des centres de R&D nous inquiète fortement pour l'avenir. Comment croire qu'elle ne se traduira pas par des suppressions massives d'activités et d'emplois ?

Avant d'en arriver à supprimer de nouveaux emplois, il aurait été plus cohérent de faire payer la responsabilité majeure de Monsieur Tchuruk et de Madame Russo en exigeant le remboursement du parachute doré de l'un et d'empêcher le paiement de celui de l'autre.

Doit-on interpréter l'annonce de suppressions des 1000 postes de managers comme un allègement de la hiérarchie et des coûts salariaux via le départ de certaines ou certains chefs de haut niveau ? . Cette nouvelle qui est la conséquence des graves errements de la période précédente ne nous réjouit pas. Espérons que le groupe y gagnera en efficacité en diminuant le nombre d'étages hiérarchiques et en accélérant les prises de décision. Les organisations syndicales veilleront à ce que cette mesure ne concerne pas des niveaux de management dont la responsabilité vis à vis des échecs antérieurs n'est pas en cause.

La nouvelle organisation laisse peu de place aux Français dans les postes exécutifs et beaucoup de place aux Américains : ici en France, et ce n'est pas la première fois que nous le disons, nous craignons que cette perte d'identité pénalise Français et Européens, impose un management à l'américaine avec ses méthodes critiquables (par exemple les outils DRH de type GSI, méthode Mercer, Hotline Compliance, CFIUS...) et dégrade le dialogue social là où il existe.

Les sous traitants, en France, ce sont des collègues, de l'informatique, des opérations clients, de la formation, des services, de la production industrielle, de la R&D, des fonctions centrales qui risquent de perdre leur emploi. Des forces vives de l'entreprise dont Ben Verwaayen veut se priver ! Après les 2 très lourds plans précédents , le risque est très grand aujourd'hui de déstabiliser l'entreprise et ses sous-traitants par ces cinq milles suppressions de postes supplémentaires. La charge de travail est là et la qualité de nos prestations risque de s'en ressentir . Le stress va s'amplifier pour l'ensemble des salariés. Nous demandons que la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, affichée sur papier glacé, ne soit pas un vain mot.

S'agissant de la stratégie du Groupe, la Direction annonce des renforcements sur certaines activités jugées prioritaires et des diminutions sur d'autres. Il faudra l'expliquer plus en détail aux salariés et aux clients. Visiblement la direction fait le choix d'une diminution globale de la R&D interne : est ce compatible avec la volonté d'être le numéro 1 dans les réseaux et les services aux clients qu'ils soient opérateurs, entreprise ou marchés verticaux ? Par ailleurs, la stratégie de développement de l'activité entreprise est totalement absente de la communication. Enfin, nous déplorons que la direction ne prenne pas en compte le coût caché des délocalisations-relocalisations : énergie perdue, compétences cédées aux concurrents directs, dans des pays où le turn-over de salariés est énorme.

Le Groupe va percevoir 1,5 milliards d'euros via la vente de sa part de Thalès. Le groupe va augmenter sa part de crédit impôt recherche en France en particulier en filialisant les Bell Labs. Il y a quelques marges de manœuvre pour l'emploi en France

Sur les salaires, la direction annonce une année 2009 calamiteuse ! La direction explique ce choix par la mauvaise situation économique du groupe . Au même moment, le CA informe que les 6 millions d'euros du parachute doré de Mme Russo vont lui être versés...

Les salariés ne peuvent pas se contenter de 400 stock-options à la plus-value aléatoire. Le système AIP les pénalisera aussi en 2009. Une politique salariale doit permettre à minima le maintien du pouvoir d'achat particulièrement en période de récession. D'autant plus que pour les salariés français d'Alcatel Lucent le pouvoir d'achat a été largement entamé ces dernières années.

Personne n'ignore la crise ,mais pour autant, les salariés français comme les autres travaillent énormément au quotidien pour faire avancer les projets, pour répondre aux attentes des clients et redresser le groupe. Les salariés français sont critiques, se mettent parfois en colère mais ils mettent surtout leur énergie et leurs compétences au service de leur entreprise et pour bon nombre d'entre eux, parfois 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 ! La nouvelle direction le sait, le dit, croit en leurs compétences où qu'ils soient dans l'entreprise : alors les salariés attendent en retour des recrutements en France et une politique salariale décente et donc « non conservatrice ».