



PSE 4, EST-CE FINI ?



La procédure d'information/consultation du Comité Central d'Entreprise est terminée.

Sur le fondement économique

(Livre 2) , la CGT a refusé d'émettre un « avis motivé » estimant que nous ne pouvons pas mesurer toutes les conséquences de ce nouveau PSE sur les salariés restants en terme de charge, d'organisation future du travail et de conséquences sur la santé.

Une expertise des CHSCTs a été demandée pour cela, mais elle n'était pas effectuée au jour du CCE.

D'un point de vue juridique, le refus d'émettre un avis motivé par manque d'information était le seul moyen de bloquer le PSE.

Nous regrettons que les autres syndicats ne nous aient pas suivis dans cette démarche.

En émettant un avis, même négatif, ils permettent à la direction de commencer les licenciements dès le 1^{er} février pour laisser plus de temps au volontariat.

Concernant les mesures d'accompagnement au départ (Livre 1)

La CGT ne signera pas l'accord sur ces mesures : malgré des améliorations apportées au cours des négociations, les départs en CRVS sont trop peu sécurisés en cas de modification des conditions de retraite ou chômage et elles n'intègrent pas le temps partiel comme mesure de partage du travail.

Que peut-on faire maintenant ?

Au fond, à la CGT nous estimons que nous n'avons aucune raison de favoriser ou d'accélérer les départs. Nous pouvons comprendre que des collègues se positionnent pour partir avec cette absence d'avenir, cette ambiance délétère, un travail qui perd son intérêt et des conditions de travail qui se dégradent. Pourtant, chaque emploi en moins dans nos sites favorise un nouveau futur PSE. Et céder à la menace d'un plan de licenciement « coercitif » brandie par la direction en cas de manque de « volontaires » ne nous semble absolument pas une garantie d'éviter un nouveau PSE.

Faut-il attaquer juridiquement ?

Pour contester juridiquement le plan de licenciements. Il y a 2 angles d'attaques :

- Sur la forme avec un référé: Dans ce cas, il faut introduire, dans les 2 semaines suivant le CCE extraordinaire de recueil d'avis, le référé sur l'absence de l'avis motivé des CHSCT, l'avis rendu, même négatif, par les autres syndicats affaiblit la possibilité de gagner. Et nous n'envisageons pas de nous opposer aux collègues qui souhaitent partir. De plus, la direction aurait beau jeu dans ce cas, de faire derrière un PSE coercitif en accusant notre syndicat d'en être la cause.
- Sur le fond, le volume de sous-traitance encore existant alors que des postes identiques sont supprimés est contestable ; de même que l'absence de mesure de réduction du temps de travail comme le TPC dans les mesures d'accompagnements. Avec la législation actuelle, dans un plan au volontariat, les directions peuvent supprimer autant de postes qu'elles le veulent sans réel justificatif !!!
- Il en irait tout autrement si en juillet la direction nous annonçait un PSE coercitif !

Même si nous sommes opposés au principe de ce plan de licenciements, nous conseillerons au mieux les collègues candidats au départ sur les mesures d'accompagnement aux licenciements. Il ne sert à rien de retenir des personnes que la Direction a tout fait pour démotiver.

Imposer une autre stratégie

Il faut stopper cette spirale déclinante et suicidaire qui a amené la France au 3^{ème} rang des emplois dans le monde après les Etats Unis, la Chine et sous peu derrière l'Inde.

A chaque PSE, ce sont des forces et des compétences en moins pour développer nos produits. Cette baisse des ressources rend difficile d'effectuer la charge de travail dans les temps que nous demandent nos clients.

La Direction délocalise et sous-traite de plus belle, puis trouve un prétexte pour un nouveau PSE... En cas de reprise, ce n'est pas dans Alcatel Lucent en France que se créent les emplois. Ils en profitent pour délocaliser ou sous-

Le scandale des suppressions d'emplois à l'usine d'EU

Pour économiser 5% du prix de revient des cartes électroniques, la direction n'hésite pas à délocaliser la production et à virer 200 personnes, malgré de forts risques de voir ces économies anéanties.

Le coût de la main-d'œuvre dans une carte n'est que de 10 %, les composants représentant la majeure partie du coût. De plus, dans nos systèmes, le coût du matériel est d'environ de la moitié du coût de revient total.

La direction évalue elle-même à environ deux ans le temps nécessaire pour que le transfert des lignes de production vers Shanghai soit rentable.

Si le prix du transport ou de la taxe carbone doublient, ces 5 % de gain passeraient à seulement 2 %.

Et c'est sans compter les incertitudes que nous avons pointées : réévaluation du dollar et donc du yuan quasiment indexé sur le dollar, augmentation (bien légitime) des salaires en Chine, conditions géopolitiques qui bloqueraient l'envoi de cartes vers l'Europe, etc...

Ces 200 suppressions d'emploi sur le site industriel d'EU, c'est abandonner notre savoir-faire, perdre la maîtrise de fabrication et notre indépendance dans le domaine des télécoms

La direction oppose l'évolution du site de EU vers plus de prototypage et d'intégration, à la production de cartes du site. Nous sommes favorables à cette évolution, mais pourquoi la conditionner à la suppression de la production de masse, qui supprime 200 emplois ?

C'est totalement irresponsable d'un point de vue financier et donc encore plus scandaleux pour l'emploi.

traiter.

L'expert comptable du CCE indique que les économies escomptées par Les externalisations (compta, facturation, PSP RH, produits matures, IS/IT,...) sont ridicules. Les frais de pilotage sont systématiquement minimisés. Idem pour les délocalisations. Ces mesures ne résolvent en rien les problèmes de l'entreprise.

Notre haute direction fait des choix stratégiques dogmatiques sans fondement économique étayés. C'est d'autant plus inquiétant pour notre avenir.

Mais ils ne sauvent en rien l'entreprise puisque tous les 9 mois voire moins, elle nous présente la même facture : un nouveau PSE. Cette stratégie d'un plan de suppression par an depuis 2003, et un passage de 9500 à 6000 des effectifs, ne sauve en rien l'entreprise. Et à quoi servirait de sauver l'entreprise sans sauver les emplois ? De plus l'enchaînement de ces plans sans embauche de jeunes ne fait que condamner l'avenir de certains sites.

Notre durée de vie dans l'entreprise ALF est comptée sans un changement de stratégie.

Pour chaque départ, il faut une embauche.

Restons vigilants et actifs pour imposer les mesures préconisées par l'expert économique du CCE

- La ré-internalisation de charges sous-traitées qui sont largement supérieures aux postes supprimés en particulier A Ormes,.
- Le renfort des équipes IMS
- Le renfort des équipes Optics
- Le renfort des équipes dédiées aux « marchés verticaux » (Opérateurs non-télécom)

<http://www.cgtaalcatel-lucent.org/>