

Comité Central d'Entreprise ALCATEL-LUCENT du 3 Juin 2009
Avis de la CFE-CGC relatif au titre du Livre I du Code du travail sur les mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (Articles L. 1233-30 et suivants du Code du travail).

Le Minimum ... Directorial !

Les mesures d'accompagnement d'un PSE doivent s'apprécier sur plusieurs plans :

- Moyens mis en œuvre pour le reclassement des salariés au sein de l'entreprise ou du groupe ALCATEL-LUCENT
- Accompagnement financier des salariés quittant l'entreprise tenant compte de la nature de leur projet d'avenir
- Cohérence globale de la gestion de l'emploi et des carrières, ainsi que des compétences du collectif de salariés. Cela s'apprécie notamment dans la mise en œuvre des accords de GPEC – gestion de l'emploi et des compétences), sur la seconde partie de carrière au delà de 45 ans (les « seniors »).
- Equité entre les salariés qui restent, leurs collègues déjà partis dans des PSE précédents et enfin ceux qui vont quitter l'entreprise à l'occasion de ce PSE

Pour ce qui est du reclassement interne la Direction s'est purement et simplement contentée de rappeler l'existence d'outils utilisés dans l'entreprise et des procédures de mobilité groupe. Aucun autre accompagnement 'est prévu : le reclassement interne n'est décidément pas la priorité de la Direction. Notre DRH a, en effet, plusieurs fois évoqué son scepticisme quant à l'intérêt de reclasser les « managers » sur d'autres postes. La Direction a par ailleurs publié un état des postes ouverts à la date d'initiation de son PSE, état annoncé comme partiellement faux après vérification des représentants syndicaux, puis remis à zéro quelques semaines plus tard. Outre le fait que ces outils ne présentent qu'un état instantané des postes ouverts, il ne permet pas de suivre la vie des ouverture et fermeture de poste : ont-ils été pourvus, supprimés...)

C'est le strict service minimum pour un reclassement.

Pour ce qui est des mesures financières, la CFE-CGC souligne qu'au moment :

- où les pouvoirs publics pénalisent fiscalement les plans de préretraite auto-financés par l'entreprise, ne facilite en rien la mise en place de ce type de mesure pourtant socialement plus acceptable.
- où la conjoncture est la pire depuis la crise de 1973
- où l'horizon de la retraite à taux plein recule constamment
- où nos « CHER » dirigeants se récompensent d'avance de leur activité

La Direction choisit d'amputer de plusieurs mois de salaires les indemnités d'usage au sein d'Alcatel-Lucent pour de tels types de PSE. Cela est **inacceptable**.

C'est le service minimum pour les mesures financières

La Direction d'ALF n'ayant pas lancé l'ouverture des négociations sur la GPEC en temps et en heure, aborder le GPEC en plein plan social était à nouveau mal venu. La négociation de la gestion des emplois et des compétences doit se faire dans un climat le plus serein possible, même si désormais, après les annonces récentes d'externalisation d'activité, le plus serein possible est un paix armées.

Après avoir dit aux managers qu'ils étaient la fierté d'Alcatel, on vient sans la moindre précaution leur annoncer qu'ils coûtent trop cher et n'ont plus leur place

dans l'entreprise. « Donnez-vous vous à fond pour Alcatel-Lucent, et vous serez remerciez ! »

Une vrai GPEC aurait permis d'anticiper cette situation.

De même comment négocier un accord sur l'emploi des séniors alors que le plan social en cours dit des managers visent à faire quitter de l'entreprise une partie de ces seniors (on est sénior à 45 ans à Alcatel, et pré-sénior dès 37 ans)..

Concernant les mesures incitative de ce plan de départ volontaire, nous ne pouvons que regretter le manque de volonté des mesures d'aide à la création d'entreprise. Pour ce nième plan, le moins que les salariés étaient en droit d'attendre était la reconduction à minima des mesures précédentes en les enrichissant par l'expérience acquise. On assiste au contraire à une dégradation des mesures incitatives.

Enfin nous ne pouvons que nous opposer avec force à la nouvelle gestion des plans sociaux qui se dessine, méthode déjà éprouvée dans le passé avec le personnel de fabrication, l'externalisation vers une entreprise sous-traitante qui se chargera des basses œuvres dans les mois qui suivents.

Pour toutes ces raisons nous ne pouvons que donner un avis extrêmement négatif sur les mesures de ce livre