



Alcatel-Lucent Enterprise, le 08 juillet 2009

# RENCONTRE ENTRE P. CAMUS ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES ALE

*Ont participé à la réunion côté direction : Philippe Camus (Président du groupe ALU), B. Danthez (DRH ALE), E. Penisson (Large & Medium Solutions Enterprise) et Charles Braud (Office Solutions Enterprise).*

En préambule, les organisations syndicales (OS) ALE ont déclaré partager les mêmes préoccupations que l'ensemble des salariés des différentes filiales françaises d'ALU à savoir :

- La réduction continue des effectifs en France alors que les délocalisations et externalisations s'accroissent.
- la démotivation des salariés par des objectifs complètement surréalistes conduisant à massacrer nos bonus ainsi que par un discours complètement destructeur qui dénigre régulièrement les équipes françaises et encense les équipes des pays low-cost.

Nous avons aussi rappelé que nos responsables syndicaux au niveau du groupe France ont alerté les instances politiques françaises au plus haut niveau afin de les alerter sur la dégradation de notre filière Telecom.

## ► **Place de l'activité entreprise dans la stratégie du groupe ALU**

Les OS ont interpellé P. Camus sur l'absence inquiétante de communication du groupe sur l'activité entreprise. Nous avons également relevé le manque de clarté de la stratégie produit entreprise.

**P. Camus** a précisé qu'à l'arrivée de la nouvelle équipe, il a fallu se fixer des priorités :

- Se redonner des marges de manœuvre financières (vente de Thalès)
- Donner la priorité aux clients (beau succès dans le LTE où nous avons acquis une nouvelle crédibilité)
- Concernant la stratégie entreprise : c'est clairement une activité dans le cœur de métier du groupe. Les frontières entre les marchés entreprise et opérateurs sont de plus en plus perméables
- Plus généralement, la France a toute sa place dans le dispositif d'ALU et la stratégie entreprise. Nous avons des compétences fortes.

*Nos commentaires : la suite de l'entretien nous laisse plus que circonspects sur la sincérité de ses propos concernant la place de la France dans le dispositif ALU.*

## ► **Le volet "business" entreprise du projet de co-sourcing avec HP-EDS**

P. Camus est resté très général sur le sujet argumentant que beaucoup de choses ne sont pas encore figées et restent à discuter. En clair il ne souhaitait pas vraiment s'étendre sur ce dossier qui est en cours de négociation.

Le président du groupe a simplement précisé qu'il s'agissait de trouver des complémentarités d'offres sans préciser, alors que nous le lui demandions, jusqu'où cela pourrait aller (co-développement de nouveaux produits ? Rationalisation de portfolio ? ...).

Il a par ailleurs affirmé qu'il n'était absolument pas question de la vente d'une partie de notre activité entreprise à HP.

## ► Externalisation IS/IT.

Les organisations syndicale ALE ont rappelé qu'elles s'opposent totalement à ce projet en affirmant que le volet "business" évoqué précédemment ne peut en aucun cas servir à la direction pour justifier ce projet d'externalisation de l'IS/IT vers HP-EDS.

**P. Camus** répond qu'il est logique de confier à un partenaire la partie pour laquelle il a de meilleures compétences. Il affirme que dans la situation actuelle du groupe il est indispensable de nous séparer de ce qui n'est pas stratégique pour avoir les moyens de nous concentrer sur ce qui est essentiel à notre survie.

Il précise au passage que nous avons trop de frais généraux.

*Nos commentaires : nous n'avons que trop entendu ce type de discours quand il s'agit d'externalisations. Nous savons que cela aboutit toujours à une sous-traitance de plan social à plus ou moins long terme et l'exemple de l'industriel ALU (Jabil, Flextronics...) en est un exemple édifiant.*

*Nos collègues de l'informatique, comme ceux dont les projets R&D sont estampillés "matures", en sont bien conscients et nous les soutenons totalement dans leur opposition à cette stratégie.*

## ► Effectifs en France - Externalisation de R&D "mature"

Selon **P. Camus**, il n'y a pas de chasse au français. Il affirme que nous avons de très bonnes compétences en France, des labos de recherche importants.

Une de nos problématiques est l'évolution très rapide des technologies ; les compétences deviennent très vite obsolètes, et nécessitent une adaptation permanente. Nous n'avons plus forcément le temps d'amener vers une nouvelle techno des salariés compétents sur une techno plus ancienne (il a pris l'exemple du GSM vers le LTE). Il rajoute qu'il faut reconnaître aux pays low-cost le formidable vivier d'ingénieurs qui sortent en masse de très bonnes écoles. Le temps où l'on faisait toute sa carrière chez Alcatel est révolu.

*Nos Commentaires : la synthèse que nous faisons de ses propos est la suivante : les technologies évoluent trop vite et on ne perdra plus de temps ni d'argent à adapter les compétences des ingénieurs Français plus ou moins "seniors" alors que l'on peut trouver en Chine ou en Inde des armadas de jeunes ingénieurs de qualité et moins chers.*

*Vu le faible niveau de recrutement d'ALU en Europe ce raisonnement laisse bien peu de chances aux salariés français et européens du groupe. Nous en déduisons que dans l'esprit de la direction du groupe, l'avenir de ces salariés se trouvera plus facilement dans des SSII indiennes ou au Pôle Emploi que dans le groupe ALU. C'est totalement inacceptable ! Rappelons que, lors de sa visite, P. Camus s'est montré impressionné par l'innovation des produits présentés. Nous osons espérer que les managers ayant présenté ces produits n'ont pas oublié de dire qu'ils sont créés et développés par le talent des équipes ALE françaises !*

## ► Le climat social

Nous avons essayé de faire prendre conscience au président du groupe que la coupe est pleine et que les salariés Français ne supportent plus d'être traités de la sorte. Des réactions aussi massives qu'exceptionnelles sur certains sites comme Illkirch traduisent un malaise profond lié entre autres :

- Au dénigrement permanent des équipes Françaises dans la communication du groupe : trop chers, trop vieux... Les salariés Français en ont assez qu'on leur laisse entendre qu'ils sont de véritables "boulets" pour le groupe.
- A l'absence de reconnaissance dans la communication... et dans le porte-monnaie (augmentation 0, objectifs AIP irréalisables).
- Concernant l'activité entreprise, à un manque de lisibilité de notre stratégie produit et une absence de communication du groupe sur cette activité.
- Aux communications à la façon "Rahier" désastreuses pour la motivation des salariés et pour le groupe en général.

**Avec l'annonce des projets d'externalisations IS/IT, R&D "mature", paie, c'est leur emploi qui se trouve directement menacé et ça les salariés ne peuvent l'accepter.**

**De lourdes menaces pèsent sur nos emplois.  
Nous devons nous mobiliser pour contrecarrer  
ces stratégies d'externalisations et de délocali-  
sations qui, si elles aboutissent, conduiront à un  
véritable  
dépeçage de nos activités en France.**