



Le + syndical

Inter Centres

Alcatel·Lucent 

Paris, le 1^{er} Janvier 2008

La CFE-CGC présente aux salariés ALCATEL-LUCENT France ses meilleurs vœux pour 2008. Il va nous falloir du courage et de la combativité pour garantir :

- Au groupe ALCATEL-LUCENT sa place sur le marché mondial des Télécoms
- A la France le poids qui lui correspond dans le groupe, son rôle de leader
- Aux salariés d'ALCATEL-LUCENT leur emploi, leur employabilité, leurs salaires, leur pouvoir d'achat.

L'année 2007 s'est achevée sur un double paradoxe :

- Paradoxe d'un groupe qui se redresse en s'intégrant enfin et en resserrant ses organes de direction tout en « tapant » sur la France et en annonçant un nouveau plan de suppression d'emplois
- Paradoxe de salariés se précipitant sur le volontariat pour quitter l'entreprise et d'un nombre de salariés restant réduit de plus en plus à la portion congrue.

L'annonce du plan des « 4000 » après celui des « 12500 » a achevé de jeter la confusion au moment où des salariés incités à concevoir des projets personnels se voyaient refuser leur départ.

Les organisations syndicales sont les garantes de l'intérêt collectif et ont pour mission de faire respecter l'équité entre salariés, ceux qui partent et ceux qui restent. La défense de l'emploi est leur priorité numéro 1, cela ne veut pas dire la seule.

La fusion mondiale et les conditions macro-économiques de la filière ont conduit le groupe à deux vastes plans de suppressions d'emploi. La lutte sociale et les revendications des organisations syndicales ont arraché des conditions de départ satisfaisantes. Devant la dureté des conditions de travail et le manque de reconnaissance individuelle et de perspectives, des milliers de salariés de ALCATEL LUCENT se sont portés volontaires au départ en France, au-delà des objectifs du premier plan des « 12500 ».

Les salariés doivent le comprendre nous ne pouvons laisser la Direction licencier, à la vitesse, de la façon et à l'endroit où elle le veut : le processus doit être encadré. L'avenir de filières R&D en France et de certains sites est à ce prix. Déjà la fin 2007 a vu l'annonce de la fermeture de ALCATEL LUCENT France CHATEAUFORT (issu du rachat de la 3G de Nortel). Cette décision lourde de conséquences sociales ne prendra de sens que si la 3G et le LTE restent implantés en France. Nous ne devons pas faire n'importe quoi. De nouveaux licenciements collectifs sans embauches préalables pour remédier aux différences de profils et rajeunir les effectifs sont irresponsables et inacceptables.

Première revendication CFE-CGC 2008 : Des embauches externes avant tout nouveau plan de licenciement.

Bien sûr, la CFE-CGC comprend la préoccupation légitime des salariés qui étaient prêts à partir et qui devant l'éventualité de la perte d'une opportunité en CDI ou d'un durcissement du régime des préretraites se sentent floués et protestent. Mais qu'ils se rassurent, hélas, compte-tenu du plan des « 4000 » cela n'est sans doute qu'un contretemps, l'affaire d'un semestre.

Et devant la tentation de la montée des contentieux individuels la CFE-CGC rappelle quoi qu'il lui en coûte que le code du travail a pour objet la protection de l'emploi, du contrat de travail, du salarié face au licenciement. Se faire licencier contre indemnité n'est pas un droit, juste un pis-aller. Depuis des années les délégués de la CFE-CGC se battent pour qu'aucun licenciement injuste et arbitraire ne se produise dans la compagnie. Nous avons vocation à accompagner les projets, pas à liquider l'entreprise ! Nous nous engageons à tout faire pour que les règles d'éligibilité au volontariat soit les plus claires possibles et l'équité respectée entre les différentes vagues de départs.

Deuxième revendication CFE-CGC 2008 : Maintien des conditions de départ pour les licenciés au titre du plan des « 4000 »



Le + syndical

Inter Centres

Alcatel·Lucent 

Et si nous parlions de ceux qui restent ?

Revenons tout d'abord sur la tentative de supprimer le bonus des cadres par l'intermédiaire de la nouvelle règle qui affecte le montant de celui-ci d'un coefficient global et mondial.

Pour la CFE-CGC, comme nous l'avons écrit en dénonçant ce nouveau système, la décision du groupe revient de fait à un renoncement de sa part à l'individualisation des performances. Le bonus des cadres a depuis plusieurs années pris de facto le caractère d'un élément supplémentaire de la rémunération. Nous ne développerons pas ici notre argumentation car nous souhaitons éviter une procédure : que la Direction intègre le montant du bonus au salaire des IC et applique son nouveau système en plus.

En outre il est particulièrement choquant de voir appliquer la même méthode de calcul du bonus à des Ingénieurs et cadres quel que soit leur niveau de responsabilité réelle et leurs possibilités d'initiative ou d'impact sur les résultats de la compagnie. Vous avez peut-être comme ingénieur de R&D dans le mobile des idées géniales sur la stratégie WIMAX ou LTE, ou en tant que contrôleur de gestion une idée sur les partenariats à nouer pour se développer dans le « Home Networking » mais nous doutons fort que le comité exécutif ALCATEL-LUCENT les suive dans le quart d'heure.

Il faut redonner du sens à la convention collective et à sa classification conventionnelle, il n'est pas juste que l'ingénieur position II voit sa rémunération varier autant que celle du IIIC en fonction des performances de la compagnie. La responsabilité à un sens, elle doit se traduire dans les éléments accessoires de la rémunération.

Si ALCATEL-LUCENT veut éviter une procédure au moment de mettre en place son nouveau système de bonus elle doit intégrer le montant moyen du bonus précédent aux salaires des ingénieurs et cadres.

Troisième revendication CFE-CGC 2008 : Intégration du bonus moyen au salaire des ingénieurs et cadres dès début 2008 avant les fixations d'objectifs dans le nouveau système

Enfin, last but not least, ALCATEL-LUCENT en France doit respecter la nouvelle politique nationale qui fait du pouvoir d'achat une priorité, les salariés de ALU perdent hors effet des promotions 2% de pouvoir d'achat par an depuis 2001 et l'explosion de la bulle Internet (rappelez vous l'augmentation 0% pour les cadres) .

La CFE-CGC - l'auteur de ces lignes - a été en pointe pour garantir à nos préretraités un mode d'indexation équitable. Il y a eu ainsi plusieurs années où la rente des préretraités a plus augmenté que les salaires à ALCATEL-LUCENT !! Cela vaut-il la peine de travailler ? Comment s'étonner de l'afflux de volontaires pour les licenciements ?!

Pour cette année 2008 compte-tenu des demandes du ministère de l'Économie, des finances et de l'emploi et des augmentations intervenues dans le groupe dans d'autres pays, les choses sont claires : De réels moyens doivent être mis en place pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés français.

La CFE-CGC a obtenu l'ouverture de négociation salariales dès Janvier. Nous réclamons leur conclusion ce même mois et avant toute discussion de la déclinaison du plan des « 4000 » .

Quatrième revendication CFE-CGC 2008 : Des véritables négociations salariales bouclées à fin Janvier, avec une priorité au pouvoir d'achat.

BONNE ANNEE 2008 à ALU avec la CFE-CGC !