

A la recherche du temps perdu...

Mme Russo, appuyée par son conseil d'administration, vient d'annoncer le coup de balai d'automne. Après les 12500 suppressions d'emploi de début d'année, en voici 4000 de plus, au total plus de 20% des effectifs fusionnés. Ce n'est plus une cure d'amaigrissement, c'est une cure d'anorexie.

Donc, le jour d'Halloween, une importation américaine dont on se serait bien passé mais qui finira quand même par disparaître, il y a distribution de licenciements plutôt que de sucreries. Mauvais résultats financiers et c'est la chirurgie destructive habituelle, on l'aurait voulu réparatrice. Méthode d'une telle banalité que les marchés censés réagir positivement ont à peine bronché. De là à penser que ce fut une journée de dupes, il n'y a qu'un pas. Nous reprenons nos masques des mauvais jours.

Dans son laïus sur l'ouaibe, notre toujours directrice générale essaie de tracer quelques pistes de reconstruction. Ces pistes sont bien timides et l'on peut douter qu'elles retracent les fondamentaux qui nous manquent.

Parmi ces fondamentaux, nous espérons voir arriver une organisation efficace, internationale sans doute, resserrée évidemment, en tout cas tout sauf l'armée mexicaine avec beaucoup trop d'étages et de gradés à chaque étage. Le chiffre d'or ici est paraît-il le 7, pourquoi pas ? En tout cas, ce n'est pas 15 ou 20 comme on peut le voir aujourd'hui à certains étages. Au-delà, la notion d'équipe se délaie, les informations se déforment, le contrôle s'étiole, l'efficacité s'amenuise. Vous êtes donc invités à ce petit jeu qui consiste à regarder si dans vos niveaux hiérarchiques le chiffre 7 est respecté. On peut déjà reconnaître que cela le fait pour le nombre de membres de l'équipe exécutive annoncée. Nous attendons la suite avec impatience désormais, et l'on ne va pas railler avant que de savoir. Mais nous regarderons évidemment les équilibres.

Après la hiérarchie, la géographie. Les projets ne sont pas bien réalisés avec des équipes trop dispersées. Les coûts de non-qualité explosent, les besoins de contrôle de projet s'amplifient, le pipotage sur la bonne tenue de projets s'en donne à cœur-joie. La mondialisation des ressources est peut-être nécessaire, mais je crains qu'on ait oublié au sein d'Alcatel le sens des proportions. Nos opérationnels doivent réfléchir à retrouver des tailles critiques au sein des sites, quittes à redistribuer les cartes à terme pour obtenir un maillage raisonnable. Cela fait partie de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), et jusqu'à présent aucune vision internationale de la question, par BD, par projet, par métier, ne nous a été proposée malgré nos requêtes répétées. Il faut insister afin d'éviter les PSE ou autres formes de gâchis récurrents !

Ensuite, les méthodes de travail. Les équipes des 3 ex (Alcatel, Lucent, et Nortel), ne sont pas soudées. Et si j'ai bien compris, il y a aussi des ex de fusions ou acquisitions précédentes qui pourraient dire la même chose. Ex Lucent semble bâti sur un principe de centralisation des méthodes et des outils, principe élargi aux sous-traitants sous surveillance. C'était le cas également pour ex Nortel avec maintenant le besoin de retrouver un référentiel. Pour ex Alcatel les méthodes et outils semblent dispersés. Ici, il n'y a aucune volonté de juger quels sont les bons et les moins bons, mais c'est un appel à la réunion, par l'analyse et la concertation afin qu'un compromis soit trouvé le plus rapidement possible. Des audits officiels sur la fusion de nos systèmes qualité sont programmés en 2008, qui seront de nouveaux facteurs de stress s'ils sont mal préparés, compte tenu de la distance qui nous sépare d'une fusion réussie.

Encore et toujours de la clarté : c'est une autre demande à satisfaire pour enlever le doute qui a atteint nombre de salariés, volontaires au départ ou pas. Pour Wireless WCDMA, il y a quelques semaines en CCE, nous étions quasiment les derniers de la classe : ceux qui ne vendent pas, ceux qui coûtent. Pour Mme Russo, le soir du 30 octobre avec les syndicats, les violons dans un refrain optimiste étaient de sortie. Kalachnikov un jour, violons le lendemain, cela manque de la cohérence nécessaire à tous les salariés pour travailler dans la sérénité. Nous réclamons des messages justes et concertés.

Quel modèle de gestion des ressources nous propose-t-on ? Un modèle éparpillé, mondialisé, avec des sites primaires et des sites bas coût. Un site primaire, à la mode Châteaufort pour WCDMA, à l'air de devoir s'occuper de la construction (idées, architecture, spécifications), puis de laisser les réalisations à d'autres sites tout en conservant le contrôle du projet à distance, et enfin de retrouver

les composants finaux pour les intégrer et les valider. Comme la réalisation (code, HW, prototypes, OEM) demande le plus de personnel, la grande tendance est de sous-traiter ou délocaliser afin de ne pas supporter les variations saisonnières et les ressources trop spécialisées, et ce dans les pays à bas coût, pour éventuellement alléger la note. Nous devons continuer à demander la recherche d'équilibres dans ce modèle. Continuer à en parler au niveau politique, car les délocalisations participent d'un cercle vicieux particulièrement lorsqu'il s'agit de métiers d'ingénieurs. En effet, dans un 1^{er} temps, les français ou les européens paient pour éduquer puis former les techniciens appelés à réaliser ces projets, ensuite les charges de travail sont délocalisées et les revenus sociaux avec, et ce ne sont pas les Chinois ou Indiens qui vont payer notre système de santé ou de retraites. Cercle vicieux. La compétition sévère en télécommunications demanderait, par une trop simple arithmétique financière, un appel aux pays à bas coût. Nous réclamons que celui-ci soit modéré et n'aboutisse pas à une disparition de tailles critiques et de savoir-faire.

Un exemple avec la perte de connaissances et de modernité en matière industrielle. Les politiques « fabless » ont conduit à un paysage sinistré par l'externalisation qui mène inévitablement à la fermeture des sites industriels. Dans Alcatel-Lucent, il reste l'usine d'Eu mais elle souffre de retard dans les investissements matériels et humains. Il faut demander avec insistance l'embauche d'au moins 100 compétences-clés et la modernisation des machines de production et de contrôle de production. Pour faciliter l'argumentation, notons que si le coût du produit fabriqué sortie d'usine reste supérieur en occident, les coûts de logistique, voir le prix du baril, s'envolent et ramènent à l'équilibre le coût rendu chez le client de sa zone géographique. On le voit, si la production en Chine pour le marché asiatique est compréhensible, la production en Chine pour le marché européen ne l'est plus ou ne le sera plus à court terme. Ajoutons même un couplet sur le développement durable et exigeons le retour des investissements industriels.

Sur un autre sujet, la CFDT a proposé de réformer l'état de monoactivité présent sur certains sites, particulièrement en province. Dernièrement un responsable R&D de Châteaufort nous disait ne jamais penser aux ressources ALF en France, et recherchait la solution en Inde, en Chine, ou en Russie. Ce devra être un autre chapitre d'une GPEC utile que celui recensant les compétences disponibles à court, moyen et long terme sur chaque site. La GPEC plutôt que le PSE.

Ce PSE 2007 va faire partir plus de 1000 salariés de l'entreprise et changer d'affectation plus de 300 autres. Il est grand temps d'obtenir la répartition des charges et compétences supprimées. Par exemple, un métier comme la réalisation CAO des circuits imprimés semble désormais menacé. Externalisation, sous-traitance, PSE vont-ils avoir raison de ce métier HW très important pour maîtriser la chaîne d'industrialisation de nos produits ? Qui va prendre la décision de le maintenir et développer au niveau de la taille critique et économique qui convient ?

Avant de conclure, un mot pour les volontaires en CAPA qui n'ont pas été encore servis selon leurs désirs. Comme les suppressions d'emploi ne procèdent pas d'un avenir radieux, il paraît difficile d'en accepter d'autres. Néanmoins, des mesures coercitives plutôt que l'appel au volontariat seraient encore pires. En région parisienne, une péréquation entre sites a été proposée. Pour parler clair, 90 postes théoriquement en sureffectifs sur Châteaufort, beaucoup, et sur Villarceaux, un peu, vont être attribués à des volontaires en CAPA. Cela ne va pas plaire à l'Inspection du Travail, car le départ par mesures d'âge n'est pas un élément d'un cercle collectivement vertueux mais cela permet quelque part de bloquer des départs de jeunes ingénieurs. Prochaines réunions des commissions de suivi mi-novembre.

L'avenir d'Alcatel a été mis au plus haut niveau entre les mains de dirigeants qui tardent à faire leurs preuves, par manque d'un projet clair, par manque d'un modèle équilibré, et qui agissent à trop court terme. Nous continuerons de continuer à jouer un rôle de contre-pouvoir, constructif mais ferme dans ses objectifs. Et dans nos priorités ne se trouve pas la recherche d'un oncle d'Amérique, plutôt celle du temps perdu.

Merci,
PG
DS CFDT ALF CTF