

## **Des PSE qui minent l'Entreprise et la santé de ses salariés !**

Les "Plans de Sauvegarde de l'emploi" s'enchaînent depuis plusieurs années et leurs effets néfastes s'accumulent pour le plus grand désarroi des salariés.

La CFDT a rejeté la justification économique de ces PSE. Malgré cela, la Direction persiste à n'avoir comme seule logique de stratégie industrielle : la réduction des effectifs dans toutes les filiales du groupe.

La Direction Générale refuse de considérer l'impact de ces restructurations sur les conditions de travail des salariés. Pourtant, chacun les subit au quotidien et mesure concrètement à quel point les départs de nos collègues déstabilisent les équipes : plus de 4800 salariés européens auront quitté le groupe en 2007 et 2008, dont 1500 dans les établissements français. Ceci pèse lourd en termes de compétences perdues, de capacité de travail et de confiance des salariés en leur employeur.

Tous les secteurs d'activité sont amputés, avec des conséquences dramatiques en termes de conditions de travail et de qualité de services rendue aux clients.

### **Des conditions de travail dans un environnement de stress**

Nous constatons une dégradation réelle de la santé psychique de salariés exposés à la surcharge de travail et à la désorganisation du management. La multiplication des missions amènent nos Itinérants à effectuer plusieurs centaines de kilomètres par jour sur des amplitudes horaires hors normes. Le risque routier est ainsi augmenté de façon alarmante.

De même, dans les bureaux et ateliers nous recensons régulièrement des salariés en état de mal être, proches de la déprime.

**Alcatel-Lucent va t'elle se retrouver dans la situation de Renault ? Si tel était le cas, nous en connaissons les raisons et la Direction devra en porter la responsabilité.**

Par ailleurs, nous dénonçons le manque de maîtrise des transferts de compétences de la part de la Direction et des opérationnels, qui ont comme seule préoccupation d'acter les départs le plus rapidement possible.

La transmission du "savoir-faire" gérée dans la précipitation n'est pas assurée malgré nos alertes répétées comme si la reprise de l'activité n'intéressait pas ceux qui sont chargés de l'organiser.

Parallèlement, dans les services, les salariés restants, assistés par quelques stagiaires école plein de bonne volonté, doivent se "couper en quatre" pour assurer tant bien que mal la continuité des prestations.

Autre élément significatif : l'obligation du recours à la mobilité interne.

Ce qui était autrefois un facteur d'évolution pour les salariés et une opportunité d'utiliser des compétences périphériques pour l'entreprise, devient aujourd'hui une obligation contrariée par les exigences des profils proposés et à la complexité des procédures pour y accéder. Les salariés doivent "se vendre" aux autres services et y passer des entretiens "d'embauche" où ils doivent justifier leur passé professionnel. En fait, la mobilité interne devient signe d'instabilité, d'incertitude, ce qui favorise la recherche de solutions externes notamment pour les jeunes ingénieurs. Les compétences seraient donc mieux reconnues chez nos concurrents qu'en interne, quels que soient l'âge et la fonction du candidat !

### **Une qualité de service détériorée**

La **QUALITÉ** était un des points forts d'Alcatel-Lucent reconnu par nos clients mais aujourd'hui ce capital confiance est entamé.

Tant sur le terrain (déploiement) que dans l'ingénierie ou autres fonctions administratives, le travail se fait dans l'urgence et dans la précipitation. On ne sait plus qui fait quoi tant les organisations sont complexes (verticalité, transversalité) et volatiles. Beaucoup de salariés ne s'y retrouvent plus dans des organigrammes qui fleurissent sur le Net. De plus, par carence de compétences internes, nos prestataires se retrouvent en contact direct avec nos clients et se substituent à nos prérogatives.

La multiplicité d'interlocuteurs démontre un état de désorganisation. Elle dégrade la qualité, ce qui affaiblit la performance globale de notre société, démotive les salariés et condamne nos activités à terme.

### **Revenir à la raison !**

**Notre entreprise possède de vrais atouts pour rivaliser avec une concurrence agressive. Mais les plans sociaux torpillent notre avenir au lieu de le préserver. L'arrivée de jeunes et le retour à une organisation stabilisée sont indispensables pour prétendre à un travail de qualité, respectueux des valeurs humaines et qui assure des prestations conformes à ce que nos clients sont en droit d'attendre. Pour la CFDT, l'engagement quotidien est de défendre les conditions de travail des salariés et l'intégrité de leur santé tant physique que psychique.**



#### Contacts CFDT

Fabrice VENIER	06.12.75.60.29
Christian JOSSE	06.09.85.56.36
Eric PETIT	06.79.93.49.68

Site web : [www.cfdt-alcatel.org](http://www.cfdt-alcatel.org)

**Réagissez, contactez-nous !**