



Industrie : le salut viendra de la mobilisation



Sommaire

- ✓ France Télécom : conséquences de la privatisation pages 2/3
- ✓ Témoignage sur les méthodes de France Télécom pages 4
- ✓ Emploi : Une action pugnace engagée dans les Hautes Pyrénées pages 5/6/7
- ✓ EADS : le sondage qui montre les méfaits de la privatisation pages 8

France - Télécom : les conséquences de la privatisation pour le personnel et pour le service public

Contrairement à ce que prétend le gouvernement, l'instauration de la concurrence dans le secteur des télécommunications et la privatisation de France Télécom ne sont pas à l'origine de la forte croissance de cette entreprise qui en fait, a bénéficié des innovations en matière de services, notamment: la téléphonie mobile et « box » offrant l'accès à des offres « triple play » (voire « quadri play »). L'héritage du secteur public (réseaux de qualité, personnel formé et animé de valeurs très fortes) a fortement contribué à ces succès.

Mais la privatisation a eu des conséquences négatives très importantes.

- L'abandon du service public conduit à l'abandon de l'égalité d'accès qui permettait le même service que vous habitiez en ville ou dans le "fin fond de la Lozère."

- La recherche exclusive d'un taux de profit élevé a conduit les opérateurs à ne répondre qu'aux besoins les plus rentables et donc la priorité à une croissance externe et au versement de dividendes.

Cela s'est traduit pour la clientèle par
une baisse des investissements productifs à long terme et des dépenses de R&D.

- Les relations avec la clientèle se sont dégradées : insuffisance des investissements dans le réseau et mise trop rapide sur le marché de produits et services nouveaux.

Les tarifs ont peu baissé.

Cela s'est traduit pour les salariés par :
la diminution des effectifs (- 20% de 2002 à 2008 pour le secteur), la pertes de compétence liées au développement de la sous-traitance et aux délocalisations,

Une précarisation très importante des statuts et des emplois mettant en cause la santé du personnel.

- Le contexte de la téléphonie est marqué par des enjeux majeurs.

L'expansion des télécommunications ces dernières années a élargi et renforcé considérablement les activités dans ce secteur. Le téléphone mobile et Internet (et bientôt le haut débit) font partie aujourd'hui des besoins «incompressibles » des ménages.

Que ce soit dans l'aménagement du territoire, la modernisation des services publics, l'enseignement ...ou dans le secteur concurrentiel, les télécommunications ont pris une place prépondérante.

Le choix de l'entreprise privatisée de ne répondre qu'aux besoins solvables sacrifie le long terme au bénéfice du court terme, comme le montre la baisse des investissements productifs. Cela conduit aussi à la fin de l'égalité d'accès sur tout le territoire national et met à la charge des contribuables des dépenses que les opérateurs pourraient et devrait-supporter.

Les usagers et consommateurs, les salariés du secteur et, dans une certaine mesure, les collectivités locales (réduites au rang de supplétif) voire

l'Etat qui s'est effacé derrière le régulateur n'ont plus de prise sur les décisions.

On peut penser que l'évolution des contenus, principalement sur Internet, va poser des problèmes très spécifiques : La croissance du trafic vidéo (on estime qu'il pourrait représenter 90% du trafic résidentiel en 2012) ne fait pas que remettre en cause le modèle économique de la télévision classique. Elle va obliger les opérateurs à une adaptation de leurs réseaux fixes (remplacement du cuivre par la fibre optique) et mobiles (extension du spectre hertzien).

En conséquence, des investissements massifs (de l'ordre de plusieurs dizaines de milliards d'euros) vont être nécessaires dans un futur proche mais ils sont rendus difficiles, voire impossibles dans le modèle économique actuel.

Or la concurrence sur les réseaux, telle qu'elle est organisée par le régulateur, est un frein puissant à l'engagement de ces dépenses. En effet, elle oblige celui qui a effectué l'investissement d'en faire bénéficier le concurrent qui en fait la demande, rendant ainsi la rentabilité aléatoire et peu attractive tant sur le plan financier que sur le plan des avantages compétitifs escomptés. De plus, la tarification au forfait, largement en vigueur depuis l'ouverture du marché, assure aux opérateurs une rente qu'ils ne sont pas pressés de faire disparaître.

Enfin, le maintien des compétences est un facteur clé.

Il faut donc renouer avec

- la recherche fondamentale abandonnée au profit de « l'innovation commerciale et le marketing ».
- La production industrielle, actuelle-

ment dans une situation économique catastrophique en France.

- La maîtrise des réseaux et des services actuellement massivement externalisés.

• Enfin revoir toute la politique sociale qui se traduit actuellement par une maltraitance des salariés dont on connaît les conséquences.

Cela suppose

- le respect du droit social
- de mettre un terme aux mutations du personnel
- la remise en cause des suppressions d'emplois.
- une formation professionnelle qualitative
- de veiller au maintien d'un niveau de R&D significatif.
- De mettre fin aux délocalisations et à la précarisation croissante des salariés des entreprises sous traitantes.

Au final, l'objectif est d'offrir à tous l'égalité d'accès en tout point du territoire aux mêmes services et contenus de service public en appliquant une péréquation tarifaire pour l'ensemble de la population et de revenir à de véritables relations de service avec les usagers, intégrant la fonction de soutien et conseil aux consommateurs.

Ces évolutions ne peuvent se faire qu'avec un personnel motivé et compétent.

Les conséquences dramatiques sur le personnel des délocalisations, des suppressions d'emplois, de la mise au rencart, conduisant à de très nombreuses dépressions allant jusqu'au suicide, montrent que la sécurité d'emploi et de formation SEF est plus que jamais à l'ordre du jour.

Un témoignage sur les méthodes de France Télécom (*)

(extraits)

(*) reçu par courriel

« Je suis cadre A, Inspecteur en télécommunications actuellement sans activité à France Télécom, mis en maladie d'office malgré tous les certificats médicaux que j'ai pu produire montrant que je suis apte au travail.

*J'étais excellent en électronique et électricité, invité à une fonction supérieure sur Paris avant 1996 (avec objectifs dépassés)
Depuis mon arrivée sur Marseille en 1996 où on m'a fait venir par appel à candidature sur la base de mes compétences, j'ai été mis sur un poste fictif pour faire de l'encadrement Puis j'ai été muté d'office, de manière forcée, à un rythme effréné sur 17 métiers fictifs, qui ne correspondent pas à mon recrutement, à mes aptitudes, sans fournir les éléments préparatoires de références qui doivent précéder la signature d'une fiche de poste, sans contrat d'objectifs, sans cahier des charges , sans la fourniture des matériels (en fait inexistant), sans les formations appropriées, sans entretien....*

"

Les salariés de France Télécom broient du noir

Selon un sondage effectué par les syndicats CFE-CGC et SUD, 66 % des effectifs sont stressés et 15 % en situation de grande détresse. La direction s'efforce d'arrondir les angles.

Bien en amont du questionnaire qui est maintenant envoyé à tous les membres du personnel, c'est 3 234 personnes qui ont répondu à un questionnaire sur les conditions de travail, organisé par les fédérations CFE-CGC et SUD. Il en ressort que 66 % des salariés de l'opérateur se déclarent en situation de stress, que 15 % se disent même en détresse et sont à la recherche d'une assistance sociale ou morale.

Les raisons de ce profond malaise sont visiblement multiples. La situation de l'emploi est évidemment la principale préoccupation. Ainsi, 80,8 % des sondés estiment que leur emploi est menacé, 45 % se disent placardisés et 36,7 % envisagent de quitter l'entreprise.

Sentiment d'impuissance

Une forte défiance s'est par ailleurs installée vis-à-vis de la hiérarchie de proximité. Les relations avec le " N+1 " sont jugées médiocres, mauvaises ou exécrables dans 41 % des cas. Cette proportion monte à 60 % pour le N+2. Enfin, 90 % des sondés ne font pas confiance à la direction générale pour gérer les questions d'emploi ou de restructuration...

**EMPLOI : une action pugnace engagée en Hautes Pyrénées
FACE A LA MULTIPLICATION DES PLANS SOCIAUX ET A
L'URGENCE SOCIALE
LE PCF DEMANDE LA TENUE D'UNE TABLE RONDE
A MADAME LA PREFETE DES HAUTES PYRENES**

En ce début d'automne la crise du capitalisme prend de l'ampleur dans notre département avec la montée du chômage qui atteint un taux de 10 % de la population active et 13 530 personnes sans emplois (fin août 2009), soit une progression de 22 % en un an.

Les jeunes de moins de 25 ans sont les plus frappés par la crise avec près de 2 400 jeunes à la recherche d'un emploi, cela représente une augmentation de 39,9 % en un an. Les précaires sont au nombre de 38 775 personnes soit une progression de 2,2 % depuis 2008.

Autre signe préoccupant concerne l'investissement manufacturier qui devrait enregistrer une chute de 23 % en 2009 ; et celui des faillites des PMI-PME dus pour une part par les difficultés d'accéder au crédit bancaire.

L'urgence sociale est au cœur de la rentrée politique et des préoccupations des citoyens, des salariés.

Le seul signe de reprise vient du côté du CAC 40, il enregistre 21 milliards d'€ de profit au 1er semestre 2009. Selon les experts, les résultats du CAC 40 devraient se situer à quelques 60 milliards d'€ en fin d'année.

Les décisions prises par N Sarkozy, le gouvernement et les gérants du capitalisme mondial n'ont eu aucun effet positif pour nos concitoyens. Par contre, ils ont permis le retour des profits bancaires, des grandes entreprises et le retour de la spéculation financière.

Les plans sociaux se multiplient dans les PME sur les Hautes-Pyrénées et en particulier sur le bassin d'emploi de Bagnères de Bigorre : MCIP : 14 suppressions d'emplois ; Adour Industrie : des licenciements sont annoncés ; Nouvelle Bagnères Aéro : annonce d'un plan de 28 suppressions de postes de travail ; SPEM Afro : dix emplois supprimés ; ABB France : la Direction du groupe ne veut pas communiquer des éléments comptables et financiers afin que le CCE ne puisse présenter un projet alternatif au plan social de 28 suppressions d'emplois programmés.

D'autre part, la Direction de la société AREVA Parafoudres a décidé de vendre le site de Bagnères de Bigorre à un concurrent allemand spécialisé dans le parafoudre. Cela pose beaucoup de questions sur la stratégie du groupe concernant le devenir des brevets, des savoir-faire et des parts de marchés ?

Ces plans de licenciements se rajoutent aux suppressions d'emplois de début de 2009 sur le pôle céramique avec 300 emplois supprimés, puis les non renouvellements des CDD et des intérimaires au nombre de 380 à DAHER SOCATA et de 100 intérimaires à EURALIS GASTRONOMIE à Maubourguet.

Le directeur du site ARKEMA à Lannemezan n'a caché qu'une « suppression globale des effectifs est tout à fait possible ». Pour éviter cette perspective il a émis une condition, il faut que l'ensemble des infrastructures et du personnel soit performant.

Cela vient s'ajouter aux réductions d'emplois publics dans les hôpitaux, dans l'éducation nationale, à la SNCF, à La Poste... comme dans l'ensemble de la fonction publique. Dans ce contexte il est nécessaire de créer toutes les conditions des mobilisations citoyennes et des salariés, pour s'opposer aux plans sociaux et pour des solutions qui ont pour but de maintenir et développer l'emploi et l'activité industrielle.

Face à l'urgence sociale, les communistes ont donc pris l'initiative d'une carte pétition, qui est à la disposition des acteurs syndicaux, associatifs, partis politiques, des citoyens, des salariés pour exiger la tenue d'une table ronde initiée par Madame la Préfète des Hautes-Pyrénées afin d'obtenir :

- Un moratoire des plans sociaux ;
- Donner aux comités d'entreprises les moyens de mettre en place des solutions alternatives pour maintenir, développer l'emploi et l'activité ;
- Un plan de renouveau industriel du département.

Nous suggérons la participation des acteurs économiques, syndicaux, des parle-

1. Un nouveau rôle des banques avec :

- La création d'un pôle public bancaire;
- Le crédit à taux proche de 0 % pour l'emploi, la formation et des objectifs de développement durable;
- La création d'un fonds régional pour l'emploi et la formation;
- La relance par les salaires avec l'augmentation du SMIC.

3. Un plan de renouveau industriel :

- Constituer un pôle ferroviaire avec ALSTOM, CFDB, les ateliers de maintenance de Lourdes;
- Conforter le pôle de maintenance et de démantèlement aéronautique;
- Développer un tissu industriel sur les économies d'énergies avec les PME-PMI;
- Relancer une politique énergétique avec EDF en particulier pour développer la production d'électricité avec l'hydraulique;
- Structurer la filière bois énergie;
 - Mettre en place une industrie verte avec le retraitement des déchets.

1. De nouveaux droits aux CE :

- Intervention sur l'utilisation des bénéfices dégagés par le travail des salariés afin de contrôler et réduire les opérations financières contre la recherche et de services utiles aux salariés et répondre aux exigences écologiques;
- De nouveaux droits en amont de contre-propositions face aux plans sociaux.

3. Inscription des projets de lois déposés le 28 mai 2008 à l'Assemblée Nationale par le groupe communiste et du Parti de Gauche, concernant :

- Les licenciements;
- L'augmentation des salaires;
- Le contrôle des fonds publics;
- La taxation des actifs financiers.

Carte pétition :

Timbre

Madame la Préfète des Hautes-Pyrénées
Préfecture
Place du Général de Gaulle
65000 TARBES

Emploi, il y urgence !

Devant les plans de suppressions d'emplois qui se multiplient dans le département, je vous demande Madame la Préfète des Hautes-Pyrénées la tenue d'une table ronde avec la participation des acteurs économiques, syndicaux, des parlementaires, des élus locaux, des associations concernées par le développement économique, afin d'examiner :

- **la suspension des plans sociaux ;**
- **donner aux comités d'entreprises les moyens de mettre en place des solutions alternatives pour maintenir, développer l'emploi et l'activité;**
- **un plan de renouveau industriel du département.**

Nom :
Adresse/ Ville

Prénom :
E-mail :

Signature :

**Cette carte pétition a été éditée par les communistes haut-pyrénéens.
Elle est à disposition de toutes celles et ceux, hommes, femmes et/ou organisations qui le
souhaiteront.**

PCF 65, 4 rue des haras 65000 Tarbes 05/62/93/12/67 ou pcf65@wanadoo.fr

EADS AUSSI : LES CONSEQUENCES DE LA PRIVATISATION

L'exigence de rentabilité pour les actionnaires a conduit à des abandons de recherche et développement, à des décisions industrielles incohérentes. Sous traitances, statuts multiples, filialisations, délocalisations.... Résultats : des retards et des problèmes industriels sur les programmes A380, A400 et A350.

L'enquête Gallup auprès des 118 000 membres européens du personnel EADS recueille 70% de réponses.

Celles ci montrent un malaise profond, une démobilisation totale du personnel .

91 % des « compagnons » d'Airbus se disent « non engagés (démobilisés) ». Un tiers des « compagnons Airbus » se déclarent même « activement désengagés », ce qui signifie qu'ils ne cherchent même plus à faire le strict nécessaire.

Les résultats sont comparables dans chacun des pays européens concernés.

- En Allemagne, ils sont ainsi 10 % de salariés engagés pour 31 % d'activement « désengagés »,
- En GB : respectivement 8 % et 37 %
- En France 7 % et 35 %.
- En Espagne 5 % et 48 %

Plus on descend les échelons hiérarchiques, plus le constat s'aggrave, avec un décrochage marqué dès les « n - 1 » de la direction générale et les « n - 2 » de l'encadrement.

La perte de confiance dans le management arrive d'ailleurs en tête des explications. Manifestement, les retards de l'A380, de l'A400M, les querelles franco-allemandes et les soupçons de délits d'initiés ont laissé des traces.

La place accordée aux femmes au sein d'EADS avec seulement 15 % de femmes dans ses effectifs, est une vraie question de société notamment dans ses échelons hiérarchiques les plus élevés, où elles brillent par leur quasi-absence.

Le constat est clair et traduit une grave crise de confiance des salariés vis-à-vis de leurs

managers, jugés trop préoccupés par les projets et les résultats, pas assez par l'encadrement de proximité. Pis, le sentiment d'appartenance à un groupe est battu en brèche. « Les résultats sont littéralement catastrophiques, au-delà de l'imaginable », commente un cadre. « Le sujet est très sensible, car, en période de crise, il ne faut pas que les gens craquent », poursuit un autre.

Les idées neuves ne remontent plus. Les carrières sont bloquées.

M. Gallois qui a fillialisé, faute de les vendre, nombres d'usines de production, peut toujours déclarer : « Vous avez envoyé des messages forts au management. Sachez que je les ai entendus », mais de nouveaux plans d'économies concernant Eurocopter sont annoncés.

Il faudra une toute autre politique si le PDG veut parvenir, comme il l'indique, à impliquer quatre salariés sur cinq.

La démonstration est faite que **la recherche de rentabilité financière immédiate est incompatible avec l'efficacité sociale de l'entreprise**. L'avenir de projets aussi ambitieux (techniquement) que l'A400M et les autres programmes aéronautiques, le développement durable du territoire, la satisfaction des besoins humains des salariés et des usagers sont antinomiques avec la satisfaction de la boulimie des actionnaires.

Il faudrait au contraire une véritable politique de sécurité d'emploi et de formation accompagnant chaque nouveau programme, une véritable démocratie dans l'entreprise avec de nouveaux droits décisionnels pour le personnel, l'intervention dans la gestion .

Enfin il faut poser les bases pour une reprise en main de cette industrie par la puissance publique, y compris à l'échelle européenne pour EADS.