

NI DÉFENSE DU SITE, NI DÉFENSE DE L'EMPLOI À N'IMPORTE QUELLES CONDITIONS, DÉFENSE DU SALAIRE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL !

Il ne s'agit ici ni de sauver l'entreprise, ni de défendre le tissu industriel régional ou national, mais de défendre son revenu et ses conditions de travail. Seule une action qui touche l'entreprise au portefeuille à une chance d'améliorer à notre profit l'application du PSE.

La Situation du secteur des télécommunications

L'infrastructure des télécommunications, comme d'autres secteurs, est un secteur où la concurrence fait rage, et cela s'est traduit, ces dernières années, par des restructurations fusions Nokia-Siemens et Alcatel-Lucent en 2006, la faillite de Nortel en 2009, et sans cesse de nouveaux entrants ZTE, Huawei, etc. Cette réalité met en porte-à-faux l'idéologie de la soumission à l'entreprise en général. Il est désormais évident à tous que l'entreprise ne fait pas les intérêts des travailleurs. Le management d'entreprise affirme qu'il veut un personnel « passionné », « motivé » et « moteur dans la création de valeur ». Mais le côté passionné et motivé qu'il exige des travailleurs n'est fonctionnel qu'à la création de valeur pour les patrons.

C'est la raison pour laquelle elle tente sans cesse de nous rendre « plus productifs » de capital pour présenter des comptes bénéficiaires (entendez faire du profit). Le mot d'ordre « *cash is king* » que tous les employés de Nokia ont entendu, plus d'une fois, n'est autre que le leitmotiv de tout entrepreneur qui veut extraire encore plus de profits du travail. Et peu importe que son entreprise soit propriété d'actionnaires privés, de l'État ou de ses employés (comme pour Huawei). La recherche de trésorerie se solde systématiquement en davantage de plus-value extraite du boulot fait par chaque travailleur. N'oublions pas non plus que la disponibilité de trésorerie est également la seule porte d'accès au crédit dans des conditions de prêt favorables.

L'infrastructure télécommunications est aussi un secteur stratégique. Le capital n'est pas homogène et les différents capitaux individuels se livrent des batailles entre différentes aires géographiques et aussi au sein de chacune de ces aires. En imposant la norme GSM en Europe, à la fin des années 80, la « bureaucratie de Bruxelles » (émanation politique directe des États de l'Union) a permis l'émergence de nombreux ténors européens des télécommunications. Il n'en reste plus que deux aujourd'hui, Nokia et Ericsson. Par un subtil choix de la norme TD-SCDMA pour la 3G et par une volonté indéfectible de maintenir des conditions de travail pénibles avec son système de 996 (travail de 9 heures du matin à 9 heures du soir sur 6 jours), l'État chinois a permis au pays de combler son retard. Les États-Unis, comme toujours et comme tout autre pays capitaliste, utilisent tous les moyens politiques dont ils disposent pour maintenir leur domination de première puissance industrielle mondiale.

On a vu de nombreux travailleurs croire trouver dans l'argument de la défense des intérêts nationaux, le moyen ultime de garantir leur poste et leurs conditions de travail. Il n'en est rien, la guerre des télécommunications qui fait rage montre à quel point les États ne représentent en rien un frein à la domination du capital sur le travail. Bien au contraire, les États, tous les États, ne sont là que pour renforcer tel ou tel capital individuel local et, au passage, se renforcer eux-mêmes en tant que capital individuel « spécial ».

La concurrence entre capitaux est le moteur du capitalisme. Les conséquences de ces conflits entre capitaux sont payées par les travailleurs. Comme les risques de licenciements qui pèsent sur les salariés de Huawei, suite à l'embargo, sont le résultat des négociations commerciales musclées entre les États-Unis et la Chine.

Les investissements en 5G ont démarré. Les licences viennent d'être attribuées en France. Des emplois nouveaux seront créés. Mais combien ? Et quand ? Et à quelles conditions pour les travailleurs ? Miser là-dessus, pour s'en sortir individuellement, serait une erreur. Il ne faut jamais faire confiance au capital et à ses défenseurs.

Et chez Nokia ?

En 2016, avec le rachat d'Alcatel-Lucent, Nokia opère un renforcement dans les réseaux et, en particulier, les réseaux mobiles grâce à la vente de son activité terminaux et services ainsi que de l'activité de services de cartographie et de localisation numériques. En 2019, avec 11,5 milliards d'euros, les réseaux mobiles représentent la moitié des ventes de l'entreprise¹.

Le secteur des télécommunications n'est pas un secteur directement touché par la crise provoquée par la Covid-19 mais celle-ci a provoqué un retard des investissements dans les télécommunications et sans doute un changement dans les priorités. Globalement, la 5G et les technologies mobiles associées vont voir le jour mais leur rythme de déploiement sera sans doute plus long que prévu (retard dans l'attribution des licences 5G, retard dans la mise sur le marché de smartphones 5G, arrêt des événements sportifs qui concentrent de gros besoins en infrastructure mobile). Nokia n'est pas une entreprise en danger de faillite. Cependant, elle anticipe tout risque de voir sa trésorerie baisser en comprimant les « coûts » (la masse salariale d'abord) et c'est la division mobile qui est aujourd'hui visée par ces coupes.

Le PSE

Le PSE qui a été dévoilé, le 23 juin, concerne tous les secteurs de l'entreprise : les fonctions globales, le SI, la R&D. Il compromet la pérennité du site de Lannion dont l'effectif est réduit de moitié et ramené à 400. Quant au site de Nozay, il perdrait un tiers environ de ses salariés.

1) Ce PSE est la conséquence directe de la concurrence qui règne dans le secteur, de la course effrénée pour acquérir des parts de marché qui se traduit par une recherche permanente de la baisse des coûts. Pendant longtemps, la R&D avait joui d'un statut à part. Ce n'est plus le cas. L'automatisation permet d'augmenter les livraisons et de multiplier les versions logicielles. La mise en place des méthodes de travail « agile » a permis d'introduire la mesure du temps d'exécution des tâches élémentaires, les métriques de productivité, de qualité et rythme la cadence de travail. Tout est en place pour une réorganisation permanente des équipes et la rationalisation capitaliste des sites.

2) Le solde de la fusion ALU-NSN

Ce PSE peut être compris aussi comme le dernier volet du plan initial de l'entreprise lors du rachat par Nokia d'Alcatel-Lucent. Une acquisition qui avait gonflé les effectifs. En 2019, Nokia a réduit le nombre de ses employés de 5 %, principalement aux États-Unis où un salarié sur dix a perdu son emploi. Début 2020, la direction annonce la fermeture du site de 800 personnes travaillant sur la 4G et la 5G, à Manille. Nokia s'était engagé auprès de l'État français et les syndicats à ne pas licencier avant juin 2020. Cet accord est régulièrement cité par les syndicats comme la preuve de l'importance

¹ CA global : 23,3 milliards d'euros dont : Réseaux 18,2 (Accès Mobile : 11,6 ; Accès fixe : 1,9 ; Routage IP : 2,9 ; Réseaux Optiques : 1,8)

et de l'efficacité du rôle de l'État dans la préservation de l'emploi. Dans la réalité, État et syndicats ne font qu'accompagner les politiques industrielles des patrons (quand ce n'est pas directement l'État qui est le patron), par des simulacres de combat politique où les partenaires sociaux négocient leur relation à l'entreprise et où l'État entérine la baisse du coût du travail par des aides à l'emploi la plupart du temps précarisé et à salaire moindre.

3) Des licenciements « opportunistes »

La crise de la Covid-19 a eu des impacts réels dans certains secteurs, mais elle est utilisée d'une manière générale par l'ensemble des patrons publics et privés comme une opportunité de remettre à plat les relations avec les salariés. L'occasion est donc parfaite pour engager des licenciements, sans doute prévus depuis longtemps, peut-être avec une amplitude qui n'avait pas été envisagée avant la crise. C'est aussi l'occasion de remplacer les salariés les plus âgés qui après environ vingt années sans recrutement, représentent encore une part, sans doute trop importante aux yeux du patron, de la force de travail. Plus globalement, c'est l'occasion idéale de convaincre les salariés que le licenciement fait partie intégrante de la vie physiologique de l'entreprise. Chez les ingénieurs, cette idée a fini par faire son chemin puisque, depuis 2000, le secteur traditionnel des équipementiers des télécommunications a été transformé à coup de licenciements. Du coup, cette flexibilité demandée au salarié devient la norme.

Nos raisons

Les syndicats appellent l'État au secours pour « sauver les entreprises et l'emploi ». C'est ainsi qu'on les a vus, au cours des dernières années, s'opposer à la fusion Alcatel-Lucent, s'opposer au rachat de la partie 3G de Nortel pour ne pas concurrencer la 3G Alcatel, s'accrocher à la plateforme logicielle TOMIX pour préserver les équipes, demander que l'État nationalise Alcatel. Ce sont des stratégies protectionnistes qui ne combattent pas les raisons des patrons mais espèrent les convaincre du bien-fondé des plans syndicaux et cela contribue à cloisonner des salariés d'entreprises différentes, de sites différents, de projets différents, de pays différents. Cette même logique a conduit les syndicats à sacrifier les prestataires face aux statutaires, comme cela a été le cas lors du plan performance, chez Alcatel-Lucent, en 2012.

Or les syndicats n'ont pu empêcher la succession de plans de réduction des effectifs qui ont jalonné la restructuration du secteur des télécommunications, tous réalisés avec la bénédiction de l'État. Ce qui se joue dans les licenciements et qui est particulièrement visible ces temps-ci, c'est le rapport entre capital et travail et en aucun cas la sauvegarde de l'entreprise ou, pire, la souveraineté nationale invoquée par le slogan nationaliste « *Keep Nokia in France* ».

Tenter de se substituer aux patrons, de prétendre mieux gérer l'entreprise qu'eux, comme font les syndicats d'État, est une logique suicidaire pour les salariés.

Nous n'avons pas à leur montrer que nous serions meilleurs gestionnaires qu'eux, que nous pourrions mieux faire qu'eux. Tout simplement parce que leurs raisons et les nôtres sont irréductiblement opposées. Eux cherchent à exploiter davantage les salariés et à comprimer au maximum la masse salariale. Nous, on tente de préserver nos revenus du travail y compris quand ceux-ci sont menacés par le patron. Alors, faut-il s'accrocher à la préservation des sites pour cela ? Et si les sites « survivaient » avec une partie d'entre nous privés de revenus et avec les autres restés employés soumis à plus d'exploitation, à l'aggravation de leurs conditions de travail, aurait-on gagné ? Non ! Ils ne veulent plus de nous ? Nous ne voulons plus d'eux. Pour contrer leur PSE, il ne faut compter que sur nous-mêmes avec l'objectif primordial d'éviter la division des travailleurs des télécommunications de Nokia entre « préservés » et « victimes » du PSE.

La défense des sites, cheval de bataille de la CGT, semble acquise (y compris Lannion) mais au prix des licenciements programmés. La défense de l'emploi de certains aussi, objectif numéro un de la CFDT, mais au détriment de nos camarades qui quitteront l'entreprise contre leur volonté. Pourtant, la seule question qui se pose à nous est de défendre l'essentiel, notre revenu et nos conditions de travail (qui méritent d'être considérablement améliorées au demeurant).

Il n'est pas trop tard pour réagir

Après plusieurs mois depuis l'annonce du plan, la direction et les syndicats jouent un ballet que l'on connaît très bien puisqu'on l'a vu sous nos yeux à de nombreuses reprises. S'il continue à l'identique, ce ballet va se conclure par des départs contraints assortis d'indemnités très insuffisantes. Il faut interrompre à tout prix cette danse macabre aux frais des travailleurs. Période de silence, réunions périodiques qui permettent à la direction de trouver la ligne de moindre résistance et donc de moindre coût, audit individuel d'impact du PSE. Ces actions ne sont d'aucun secours. Seule une action collective et offensive permettrait de changer le cours des choses. Encore faut-il le vouloir.

Pour ce faire, il faut :

- Permettre à ceux qui veulent partir de le faire mais sans la moindre pression de la part de l'encadrement. Seuls des départs réellement volontaires sont acceptables. La direction doit augmenter dans des proportions substantielles le niveau des primes de départ. Plus la prime de départ sera élevée, plus les départs pourront être réellement volontaires et plus les travailleurs qui veulent rester chez Nokia auront des opportunités pour le faire.
- Ne pas céder, sans combat, au chantage emploi contre salaire. La reprise d'activité par des entreprises tierces est souvent le cache-sexe du licenciement. Alcatel-Lucent et Nokia, l'un et l'autre, ont déjà utilisé ce procédé lors du rachat du site d'Orvault par Altran en 2015, ou du transfert de Symbian à Accenture, en 2011. Tout transfert de travailleur réellement volontaire vers une entreprise tierce doit être négocié dès maintenant en termes de salaire et de conditions de travail. Aujourd'hui notre force est intacte, il faut l'utiliser pour cela aussi.
- Ne pas accepter des formations proposées dans le cadre des plans de dégraissage car elles ne sont qu'un écran de fumée pour les travailleurs, un moyen pour les convaincre qu'en les suivant, ils vont trouver du boulot. Donc, accepter des formations uniquement si cela permet l'accès à des emplois stables et dans des bonnes conditions de salaire et de travail.
- Ne pas oublier, pour ceux qui restent, de défendre et même d'améliorer leurs conditions de travail et, de ce fait, refuser toute augmentation du temps et des rythmes de travail. Sans attendre l'éventuelle application du PSE, négocié par les syndicats ou pas.

POUR LA REPRISE DE L'INITIATIVE OUVRIÈRE

Paris, le 05 octobre 2020