



LABORATOIRE SOCIAL D' ACTIONS D' INNOVATIONS DE REFLEXIONS ET D' ECHANGES

12<sup>ÈME</sup> BIENNALE DE LASAIRE

*« Anticipation et gestion participative du changement dans les entreprises en période de crise et de mutation technologique »*

**NOKIA ALCATEL LUCENT**

(par Joël Maurice - 03/10/2016)

Cette étude s'inscrit dans le cadre du projet précité de Lasaire. *« Ce projet a pour objectif de promouvoir des actions novatrices relatives à l'implication des travailleurs, dans le but d'aider leurs représentants à anticiper les changements dans les entreprises, de favoriser le dialogue social et la coopération transnationale dans un contexte de restructurations et de mutations telles que les fusions, des rachats, des délocalisations et des effets de la sous-traitance concernant des entreprises et des groupes d'entreprises opérant à l'échelle de l'UE. Il vise à approfondir leurs connaissances des outils des politiques de l'UE en matière d'implication des travailleurs et à promouvoir des échanges sur des pratiques novatrices dans ce domaine ».*

#### NOTE D'ÉTAPE 6.2

Cette note d'étape résume les éléments recueillis notamment lors des contacts suivants :

- entretien téléphonique du 7 juin 2016, avec Isabelle Guillemot, NOKIA-CFDT, Secrétaire générale du Comité d'entreprise européen d'Alcatel Lucent,
- rencontre du 4 juillet 2016 à Madrid, notamment avec Rosa Gorgues Pinet, Nokia-UGT, et Arturo Garcia Hidalgo, Nokia-CCOO, membres du Comité d'Entreprise Européen d'Alcatel Lucent,
- échanges d'informations notamment avec Isabelle Guillemot et Arturo Garcia Hidalgo.

Elle n'engage que son auteur.

Cette note d'étape comprend deux parties, des Annexes et des Pièces Jointes :

**Partie I** : Contexte de l'acquisition d'Alcatel Lucent par Nokia : genèse et déroulement de l'opération

**Partie II** : Information et consultation des travailleurs, négociations : déroulement, portée et limites

#### **Annexes :**

1. Liste des Directives de l'Union sur l'implication et la protection des salariés lors des restructurations
2. Communications COM (2013) 882 « cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations » : tableau récapitulatif « acteurs et bonnes pratiques »
3. Tableau récapitulatif des différentes générations de téléphone mobile en Europe
4. Extraits du Rapport de l'Expert-comptable auprès du Comité de Groupe »

**Pièces jointes** : les pièces pointes A à L étayent les parties I et II

## PARTIE I

### CONTEXTE DE L'ACQUISITION D'ALCATEL LUCENT PAR NOKIA : GENÈSE ET DÉROULEMENT DE L'OPÉRATION

#### 1. *Nokia, Alcatel Lucent*

Nokia et Alcatel Lucent sont deux entreprises majeures du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) et notamment des télécommunications, secteur qui a connu des évolutions extrêmement rapides et des rebondissements spectaculaires, depuis la deuxième guerre mondiale<sup>1</sup>.

##### 1.1. FACTEURS PRINCIPAUX DU CHANGEMENT : QUELQUES REPÈRES

#### 2. *Progrès du hardware et du software*

Les TIC ont été jalonnées par une série impressionnante d'innovations, concernant d'ailleurs autant le *software* que le *hardware*. Quelques exemples, parmi tant d'autres : premier ordinateur ENIAC (1946) ; transistor (1947, Bell Labs) ; premier ordinateur IBM (1952) ; Laser (1960, Malibu USA) ; commutation par paquets (1961, MIT) ; satellite de télécommunication<sup>2</sup> (1965, Intelsat) ; circuit intégré (1968, Texas Instrument) ; réseau ARPANET (1968, DARPA<sup>3</sup>) ; microprocesseur (1969, Intel) ; fibre optique (1970, *Comming Glass Work*, USA) ; protocole<sup>4</sup> TCP/IP (1972, DARPA) ; téléphone mobile (1973, Motorola) ; microordinateur (1977 Apple ; 1981 IBM PC) ; ADSL<sup>5</sup> (1988, Bell Lab) ; World Wide Web<sup>6</sup> (1990, CERN) ; Internet Society (1992, ISOC) ; premiers *browsers* (1993, Yahoo, Netscape, AOL,..) ; commerce en ligne (1994, Amazon), enchères en ligne (1995, eBay) ; GPS<sup>7</sup> (fonctionnel en 1995, accessible aux civils en 2000) ; moteurs de recherche (1997, Google) ; Encyclopédie en ligne (2001, Wikipedia) ; réseaux sociaux (2006, FaceBook, etc) ; *smartphone* (2007, *iPhone* d'Apple ; 2008, *Android*) ; prolifération des applications, loisirs vidéo, plateformes *etc* ; *Cloud computing* (2008, Intel, Hewlett Packard et Yahoo!) ; *Big Data* (2011, début de l'essor) ; très haut débit (ex : 2013, France, "Plan France Très Haut Débit") ; etc. Il faut en outre mentionner tout le mouvement logiciel libre (1969, UNIX ; 1983, GPU ; 1991, LINUX ; etc). Et dans ce contexte, les normes de téléphonie mobile (voir **Annexe 3**), développées successivement à partir de 1970 (1G), 1990 (2G), 2000 (3G), 2010 (4G) et 5G (en cours de définition, horizon 2020).

#### 3. *Déréglementation, mondialisation*

Les politiques économiques et financières ont, elles aussi, connu de fortes évolutions qui ont dopé (à tous les sens du terme) la création et la diffusion de ces nouvelles technologies. A l'époque de la guerre froide, la politique de défense américaine<sup>8</sup> a fortement stimulé la recherche et la mise en oeuvre de plusieurs des innovations précitées. En outre, des

<sup>1</sup> Même si certaines découvertes et inventions sont antérieures ou concomitantes à la Deuxième Guerre Mondiale (Machine d'Alan Turing 1936, calcul programmable par Konrad Zuse en 1938, architecture de Von Neumann et alii, en 1945...)

<sup>2</sup> Après le premier satellite : 1957, Spoutnik ; et avant la conquête de la lune : 1967.

<sup>3</sup> *Defense Advanced Research Projects Agency* (USA).

<sup>4</sup> TCP (*Transmission Control Protocol*) et IP (*Internet Protocol*).

<sup>5</sup> *Asymmetric Digital Subscriber Line*

<sup>6</sup> Serveur http ; éditeur html

<sup>7</sup> *Global Positioning System*, fonctionnel sur l'ensemble de la planète en 1995, ouvert aux civils par Bill Clinton en 2000.

<sup>8</sup> Et symétriquement les innovations soviétiques : Spoutnik précité.

financements appropriés ont été mobilisés, notamment avec la mise en place du Nasdaq<sup>9</sup> en 1971. Puis un vaste mouvement de libéralisation a été déclenché par le Président Reagan<sup>10</sup> (1981-1989), qui a déréglementé les institutions financières américaines, démantelé les grands monopoles et notamment en 1984 AT&T<sup>11</sup>, tout en favorisant la libre circulation des capitaux à l'échelle internationale et la constitution de multinationales. L'Union Européenne a mené à son tour une politique active d'ouverture des grands monopoles nationaux à la concurrence, qui a conduit notamment dans chaque Etat membre au remplacement du monopole national des télécommunications par plusieurs opérateurs se faisant concurrence, avec vente des licences soit par enchères (initiées par le Royaume-Uni le 28 avril 2000, procurant au budget public britannique une recette de 22,5 Mds£), soit par « concours de beauté » (France).

#### 4. *Bulle Internet (2000)*

Au cours des années 1990 s'est manifesté un véritable engouement pour les nouvelles technologies, les entreprises et les « investisseurs » rivalisant d'anticipations favorables et se livrant à une course aux produits, aux services nouveaux et à la taille. Cette course était favorisée par la politique monétaire pragmatique de la FED<sup>12</sup>, présidée à partir de 1987 par Alan Greenspan<sup>13</sup>, qui réussit à conjurer plusieurs risques de krach<sup>14</sup> en fournissant d'abondantes liquidités. Mais une partie de ces liquidités est venue alimenter la « bulle Internet » : au cours de l'année 1999, le cours du Nasdaq<sup>15</sup> a doublé (passant de 2 500 à 5 000 points<sup>16</sup> : voir **graphique 1**). Lorsque Alan Greenspan a voulu augmenter (modérément) les taux d'intérêt à la fin de l'année 1999, cette bulle a éclaté, le conduisant à faire marche arrière et à réduire cette fois considérablement les taux d'intérêt (voir **graphique 2**) ; mais il était trop tard : le cours du Nasdaq s'est effondré. L'éclatement de la bulle Internet en 2000 a eu des effets dévastateurs sur les entreprises du secteur. Selon certaines estimations<sup>17</sup>, elles avaient accumulé depuis 1995 des profits estimés à 145 Mds\$ qui ont été plus qu'annulés entre mars et juin 2000 par des pertes cumulées de 148 Mds\$. Parmi les plus touchées se trouveraient Lucent Technologies, Motorola, Nortel, mais Cisco et Alcatel ont également été affectés, ainsi que (mais à un degré moindre) Nokia et Ericsson. Selon le Financial Times, les réductions cumulées d'effectifs du secteur en 2000-2001 auraient atteint, à l'échelle mondiale, 500 000 salariés.

#### 5. *Crise mondiale (2008)*

Au cours des 16 années qui se sont écoulées depuis l'éclatement de la bulle Internet, les innovations dans les nouvelles technologies se sont poursuivies à un rythme très élevé, avec l'apparition des nouveaux produits et services (voir §1 ci-dessus). Quant au contexte macroéconomique global, il a connu des secousses considérables. D'abord, avec la croissance remarquable des pays émergents et tout particulièrement la montée en puissance -à une vitesse sans précédent- de la Chine (croissance économique, rattrapage technologique, excédents extérieurs, investissements directs chinois à l'étranger). Puis, avec l'éclatement le 15

<sup>9</sup> *National Association of Securities Dealers Automated Quotations.*

<sup>10</sup> Et au Royaume-Uni par Margaret Thatcher, Premier ministre de 1979 à 1990.

<sup>11</sup> Scindé en sept opérateurs indépendants, les *Regional Bell Operating Companies*, appelées «Baby Bell

<sup>12</sup> Banque Centrale des Etats-Unis

<sup>13</sup> Alan Greenspan a présidé la Fed de 1987 à 2006, date à laquelle il a été remplacé par Ben Bernanke, auquel a succédé Janet Yellen en 2014.

<sup>14</sup> Trouvant leur origine dans plusieurs secteurs ; crise des monnaies asiatiques ; crise interne aux Etats-Unis : énergie, caisses d'épargne, etc .

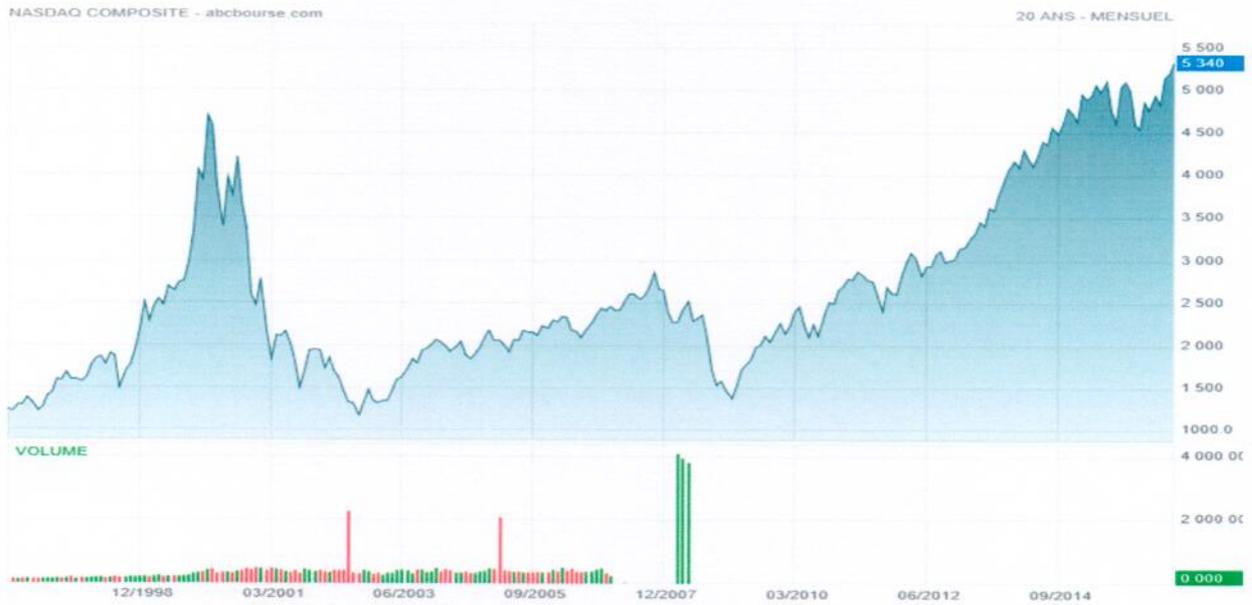
<sup>15</sup> Nasdaq indice IXIC.

<sup>16</sup> L'indice Nasdaq est passé le 10 mars 2000 par un maximum de 5058 points.

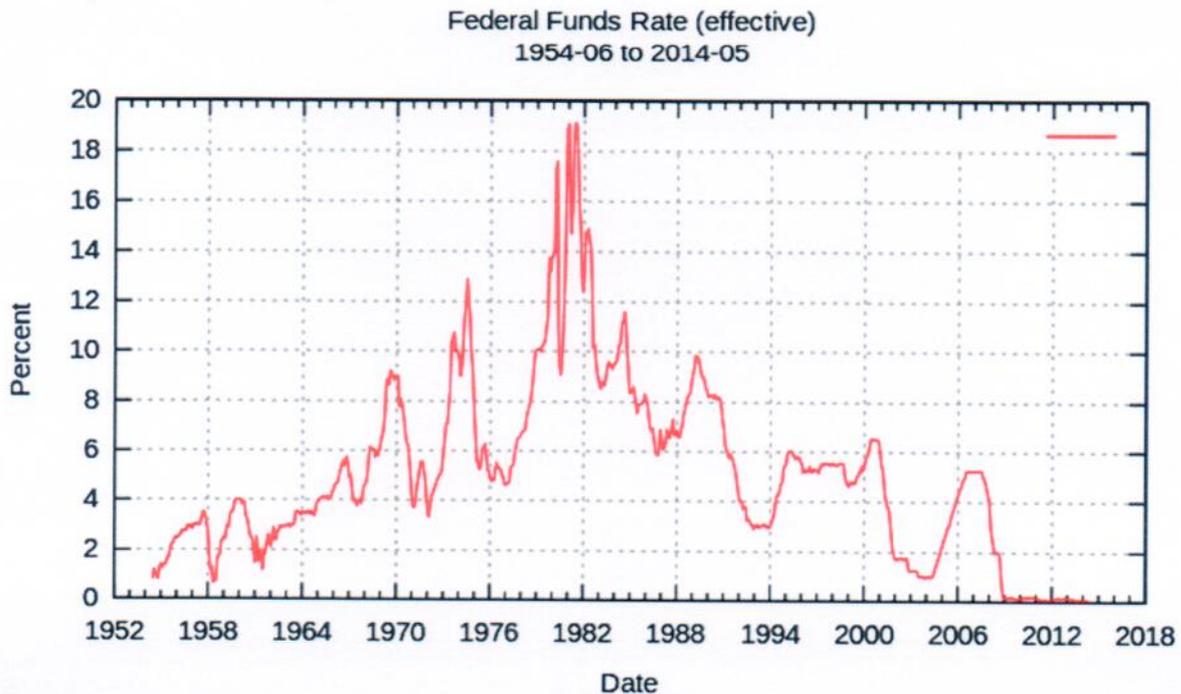
<sup>17</sup> Source, Wikipedia, « Bulle Internet »

septembre 2008 aux Etats-Unis du krach financier des *subprimes*, qui s'est mué en crise économique et sociale majeure dans les pays occidentaux, et dont l'Union Européenne n'est pas encore sortie.

**GRAPHIQUE 1**  
**INDICE NASDAQ COMPOSITE**  
**HISTORIQUE DEPUIS 20 ANS**



**GRAPHIQUE 2**  
**TAUX D'INTÉRÊT DE LA RÉSERVE FÉDÉRALE (FED, USA)**  
**HISTORIQUE DEPUIS 1954**



Et plus récemment, avec la rechute de certains pays émergents (Brésil, Russie), le ralentissement de la Chine qui connaît des problèmes de surproduction (par exemple d'acier), et la chute des prix du pétrole, qui appauvrit considérablement de nombreux pays producteurs d'hydrocarbures. Sans parler des risques liés au terrorisme. Dans ce contexte de croissance molle, de faible productivité et d'incertitude, la politique monétaire est extrêmement accommodante, et les liquidités sont extrêmement abondantes. Dans le secteur des nouvelles technologies, on assiste donc à la fois à une certaine atonie de la consommation, à un durcissement de la concurrence chinoise (ZTE et surtout Huawei) et à une envolée de la capitalisation boursière des « jeunes » acteurs des nouvelles technologies, comme les GAFAs (Google, Apple, Facebook, Amazon)<sup>18</sup>, ce qui fait craindre la formation d'une deuxième bulle Internet<sup>19</sup> et le risque de son éclatement. Au cours de la dernière décennie, plusieurs acteurs historiques du secteur des nouvelles technologies ont déjà pratiquement disparu, comme par exemple<sup>20</sup> Motorola, Nortel, Siemens-Télékom. Quant à Alcatel et Nokia, ils ont dû procéder, chacun de son côté, à de forts ajustements<sup>21</sup>.

## 1.2. PARCOURS DES DEUX PROTAGONISTES DE L'ACQUISITION

### 6. D'Alcatel à Alcatel Lucent

La Société Alcatel Lucent est issue d'une longue histoire<sup>22</sup>.

- Le nom d'Alcatel remonte à la création en 1898 de l'entreprise « *Alsacienne de construction atomique, de télécommunications et l'électronique* ». Celle-ci est intégrée en 1966 dans le périmètre de la Compagnie Générale d'Electricité (CGE), où elle fusionne en 1970 avec la Compagnie Industrielle des Télécommunications (CIT), sous le nom de CIT-Alcatel. En 1982 la CGE est nationalisée, et en 1985 CIT-Alcatel fusionne avec Thomson Télécommunications, sous le nom d'Alcatel. En 1987 la CGE est privatisée, et en 1991 elle prend le nom de d'Alcatel-Alsthom. En 1995, Serge Tchuruk devient le Président Directeur Général d'Alcatel-Alsthom et en 1998 il décide de concentrer sur les télécommunications les activités du groupe<sup>23</sup>, qui prend le nom d'Alcatel ; il procède ensuite à de nombreuses cessions et acquisitions, en France, aux Etats-Unis et au Canada, en Asie, largement inspirées par une stratégie « *fabless* ». L'éclatement de la Bulle Internet en 2000 (voir §4 ci-dessus) affaiblit Alcatel et son PDG est conduit à rechercher des rapprochements, qui vont se concrétiser en 2006 avec Lucent Technologies. A cette date, les effectifs d'Alcatel sont de 49 000 salariés, après avoir culminé à 210 000 salariés en 1982 et être passés par 113 000 en 2000.
- Lucent Technologies est une entreprise américaine<sup>24</sup> de télécommunications, issue du démantèlement d'AT&T (voir § 3 ci-dessus), dont elle a réuni en 1996 deux filiales : *Western Electric et Bell Labs* (détenteur de plus de 31 000 brevets). Elle a décidé en 1999 de construire ses propres routeurs, mais s'est de plus en plus concentrée sur la vente de solutions réseaux et de services à l'international. Dans les faits, Lucent-Technologies a été l'une des valeurs boursières le plus fortement exposée aux excès de

<sup>18</sup> Au 31 août 2016, les trois plus grosses capitalisations boursières mondiales étaient Apple (603 Mds\$), Alphabet/Google (551 Mds\$), et Microsoft (463 Mds€) ; suivaient non loin dans le classement mondial Amazon (362 Mds\$) et Facebook (353 Mds\$).

<sup>19</sup> L'indice Nasdaq, qui ne valait que 1 268 points le 9 mars 2009, a atteint 5 266 points le 15 août 2016, au-dessus de son sommet précité de 5 058 points du 10 mars 2000 (veille de l'éclatement de la bulle Internet).

<sup>20</sup> Blackberry est aussi en grande difficulté.

<sup>21</sup> Ce fut aussi le cas pour Ericsson.

<sup>22</sup> Source : Wikipédia.

<sup>23</sup> Il vend en bourse la majorité du capital détenues par le groupe dans GEC Alsthom, lequel prend le nom d'Alstom.

<sup>24</sup> Son siège est à Murray Hill, New Jersey, Etats-Unis.

la bulle Internet en 2000<sup>25</sup>. Nommée Présidente du Conseil d'Administration et CEO<sup>26</sup> de Lucent Technologies en 2002, Patricia Russo procède d'abord à des réductions de coûts et des plans sociaux drastiques : les effectifs qui avaient culminé à 165 000 salariés, sont de 31 000 salariés en 2005. Mais en 2006 elle avalise le rapprochement avec Alcatel.

- Ce qui fait dire à l'Expert du Comité de Groupe France d'Alcatel Lucent<sup>27</sup> : « La difficulté majeure qui pourrait presque résumer l'histoire d'Alcatel puis Alcatel-Lucent est celle de son sous-investissement en 3G, des pertes abyssales enregistrées au fil des ans dans un contexte de fortes dépenses de R&D. Alcatel Lucent n'a jamais pu atteindre une taille critique, en dépit d'un rebond en 4G ».

## 7. *D'Alcatel Lucent au Plan Shift*

L'accord pour constituer la Société Alcatel Lucent est annoncé le 2 avril 2006 et entre dans les faits le 1<sup>er</sup> décembre 2006.

- Il s'agit d'une acquisition de Lucent Technologies par Alcatel, par échanges d'actions, pour un montant estimé à 13,4 Mds\$, les actionnaires de la société combinée provenant pour 60% d'Alcatel et 40% de Lucent Technologies. La Société Alcatel Lucent est de droit français et son siège est en France<sup>28</sup>. Le Président du Conseil d'Administration est Serge Tchuruk et la CEO (Directrice Générale) est Patricia Russo ; le bureau des directeurs est de 14 membres, dont 6 originaires d'Alcatel et 6 de Lucent Technologies. L'effectif combiné des salariés est de 88 000, il est prévu de le réduire de 9 000. Des dispositions sont prises pour assurer la sécurité dans le domaine de la défense tant du côté des Etats-Unis que du côté de la France. Mais en dépit de quelques renforcements, comme l'acquisition des activités 3G/UMTS de Nortel en 2006, la mise en œuvre de cet accord se révèle difficile, compte-tenu notamment des différences entre les deux histoires, cultures et traditions managériales des deux groupes d'origine. En 2007, une nouvelle réduction des effectifs du groupe de 12 500 emplois sur 79 000 provoque un conflit social majeur. Les frais généraux restent considérables, les dépenses de recherche baissent, les ventes de participation ne rapportent pas les montants espérés. Le groupe met du temps avant d'arrêter de verser des dividendes qui ont pesé sur sa trésorerie. Un conflit managérial paralyse la direction bicéphale, qui prend du retard dans le virage de la 3G vers la 4G et accumule les mauvais résultats. Le cours des actions s'effondre (**voir graphique 3**)<sup>29</sup>. En juillet 2008, le Conseil d'Administration obtient le départ de Serge Tchuruk et de Patricia Rousso.
- Le 1<sup>er</sup> septembre 2008, le néerlandais Ben Verwaayen devient CEO (Directeur général) et le 1<sup>er</sup> octobre 2008, Philippe Camus devient président du Conseil d'Administration. Les nouveaux responsables inspirent confiance, mais ils doivent faire face à la crise mondiale déclenchée le 15 septembre 2008 par le krach boursier des *subprimes* (voir §5 ci-dessus) ; le cours de l'action continue à baisser, avant toutefois de se rétablir<sup>30</sup>, après la vente des parts d'Alcatel dans Thales<sup>31</sup>. Cependant le

<sup>25</sup> Son titre est passé de 7,56\$ début 1999 à 84\$ début 2000, avant de redescendre à 0,55\$ en octobre 2002. Le financement des pensions par capitalisation des salariés retraités pèse aussi très lourd sur les finances de l'entreprise.

<sup>26</sup> *Chief Executive Officer*, analogue de Directeur Général en français.

<sup>27</sup> Voir § 11 ci-après.

<sup>28</sup> Depuis 2010 : 148-152 route de la Reine, 92100 Boulogne-Billancourt

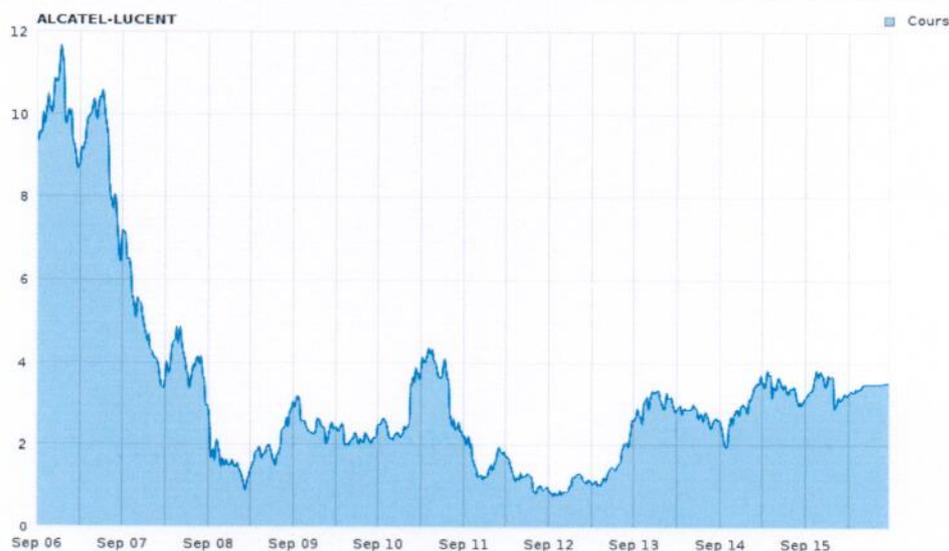
<sup>29</sup> De 12 au moment de la fusion, il tombe à 2 en août 2008.

<sup>30</sup> Il remonte à 4% pendant le premier semestre 2011.

réveil est difficile : le cours de l'action chute brutalement en août 2011, puis oscille à un niveau très bas pendant les deux années qui suivent (**voir graphique 3 précité**) ; le marché met en cause la stratégie de gestion du personnel privilégiant la paix sociale et la motivation des travailleurs quitte à minimiser les réductions d'effectifs ; la consommation de trésorerie de 600 à 800 M€ par an n'est pas enrayée l'entreprise est menacée de faillite. En 2013, le mandat de Ben Verwaayen arrivant à échéance n'est pas renouvelé.

### GRAPHIQUE 3

Graphique statique



- Le 2 avril 2013, Michel Combes se voit confier les fonctions de CEO (Directeur général). Il s'attache à assurer la survie de l'entreprise en élaborant le *Plan Shift*, dont il présente le 19 juin 2013 les grandes orientations stratégiques : spécialiser l'entreprise sur le segment Cœur de Réseaux IP (Routage IP, transport IP, Plateforme IP et services associés), le Cloud et sur le segment Accès au Très Haut-Débit (fixe et mobile), et générer de la marge sur ces segments ; réduire de 1 Mds€ les coûts fixes notamment administratifs et commerciaux ; procéder<sup>32</sup> à 1 Md€ de ventes sélectives d'actifs<sup>33</sup> ; rééchelonner 2 Mds€ de dettes. Le 8 octobre 2013, il informe le Comité de Groupe Européen<sup>34</sup> (ECID) de ce *Plan Shift* et notamment des réductions d'emplois qu'il implique, s'élevant à 10 000 postes (proportion de 15% de l'effectif total de 66 500 employés), répartis entre 4100 en Europe, Moyen-Orient et Afrique, 3800 en Asie-Pacifique et 2100 en Amérique, avec fermeture d'un site sur deux dans chaque pays<sup>35</sup>. Ce plan et sa mise en œuvre sont validés par les marchés : l'action de l'entreprise remonte vers un plateau autour duquel elle oscille (**voir graphique 3**). Pour autant, l'avenir de l'entreprise reste préoccupant, car elle doit impérativement se

<sup>31</sup> Alcatel Lucent vend le 19 décembre 2008 les 20,8% des parts qu'elle détient dans le capital de Thales à Dassault Aviation, pour un montant de 1,57 Mds€.

<sup>32</sup> Sur la période 2013-2015

<sup>33</sup> Dont vente à Thales le 31 octobre 2014 de la division « Services de cybersécurité », montant de la transaction non communiqué.

<sup>34</sup> Autre appellation du Comité d'Entreprise Européen : *European Committee for Information and Dialogue* (ECID).

<sup>35</sup> En France, les réductions d'emplois annoncées sont de 900 postes sur un total de 8300 salariés, avec concentration sur deux sites seulement : Villarceaux (Essonne) et Lannion (Côtes d'Armor). La négociation du Plan de Sauvegarde de l'emploi (en application du droit français du travail) a limité la réduction à 595 postes (accord sur les mesures d'accompagnement signé par la Cfdt et Cfe-Cgc, non-signé par la Cgt).

préparer au défi mondial de la 5G (téléphone mobile de la 5<sup>ème</sup> génération) et engager les recherches, mises au point, développements de hardware et de softwares correspondants, diffusion etc ; toutes actions qui demandent des ressources financières importantes dont Alcatel Lucent ne dispose pas. Son Président et son Directeur Général sont dès lors amenés à rechercher des partenariats et, dans cette perspective, à approcher Nokia.

## 8. *Parcours de Nokia*<sup>36</sup>

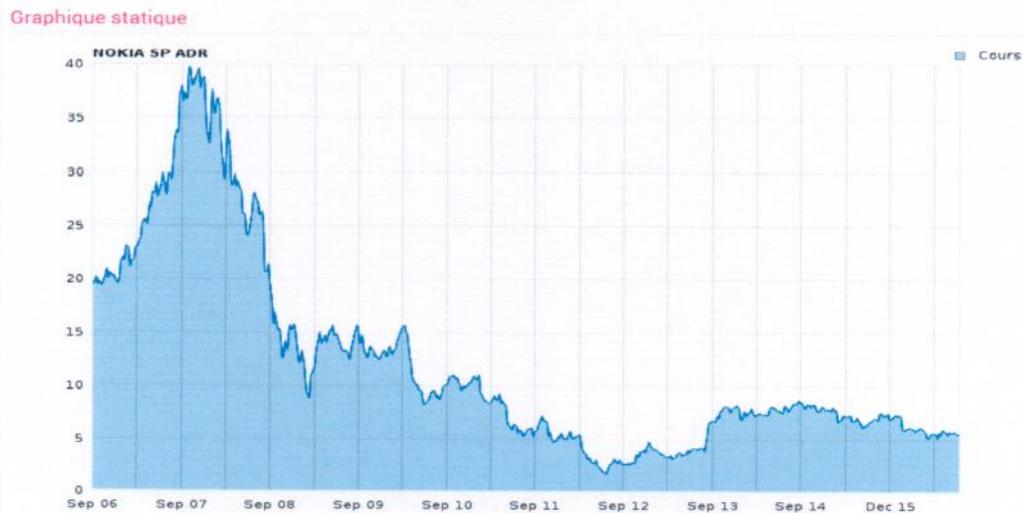
- C'est en 1865 qu'est fondée, au sud de la Finlande<sup>37</sup>, l'entreprise Nokia (du nom de la rivière Nokiavirta), produisant de la pâte à papier. Transformée en société par actions, elle diversifie progressivement ses activités, y compris en téléphonie dans les années 1880 ; dans les années 1960, elle est un conglomérat s'étendant (entre autres) aux câbles, aux équipements électriques et à l'électronique.
- En 1992, elle prend la décision stratégique de faire des télécommunications et du téléphone mobile son cœur de métier. En 1994, elle se fait coter au Nasdaq. En 1998, elle devient le leader mondial du téléphone mobile. Entre 1992 et 2000, son chiffre d'affaires est multiplié par 8, son bénéfice par 12, le prix de son action par 600. En 2006, elle forme avec Siemens la joint-venture Nokia Siemens Network.
- Mais Nokia manque le tournant du *smart-phone* lancé par Apple en 2007. L'action Nokia décline alors fortement (**voir graphique 4**). En 2008, la position de leader de Nokia, détenant jusqu'à 39% des parts du marché mondial des terminaux mobiles, commence à décliner. En 2010 Nokia réagit en acquérant la majeure partie de la division équipements réseaux sans fil de Motorola et amorce un partenariat avec Microsoft : Stephen Elop, précédemment à la tête de la *Business Division* de Microsoft, devient PDG de Nokia le 21 septembre 2010 et le reste jusqu'au 3 septembre 2013 ; sous sa direction, loin de s'améliorer, la situation de Nokia se dégrade fortement. L'action Nokia poursuit sa baisse. En 2011, Nokia annonce 4 000 suppressions de poste et 3 000 externalisations vers des sous-traitants. En 2012, Nokia est dépassé par Samsung Electronics sur le marché mondial du téléphone mobile ; l'action Nokia est au plus bas (divisée par 20 par rapport à son maximum de 2007) ; la Direction annonce la suppression de 10 000 emplois et des fermetures de site en Finlande, Allemagne et Canada.
- En 2013, Nokia rachète en juillet pour 1,7 Mds€ la participation de Siemens dans Nokia Siemens Network et cède en septembre pour 5,44 Mds€ sa division « terminaux mobiles » à Microsoft<sup>38</sup> ; la part de marché mondial du téléphone mobile de Nokia n'est plus que de 14% (Samsung est leader avec 24%) ; mais l'action Nokia regagne du terrain et se stabilise sur un plateau autour de 7€.

<sup>36</sup> Source : Site Nokia : *Our Story* et Wikipedia.

<sup>37</sup> Qui appartenait alors à la Russie.

<sup>38</sup> Y compris usage non exclusif pour 10 ans de la marque Nokia. Parallèlement, Nokia lance en février 2014 des smartphones de la gamme X, sous Android.

## GRAPHIQUE 4



- En 2014, le groupe fait le choix stratégique de se spécialiser sur les segments Nokia Network et Nokia Technologies (focalisées sur la connexion des objets et le Monde Programmable). En août 2015, Nokia vend pour 2,8 Mds€ sa filiale de cartographie HERE à un consortium constitué par Daimler, BMW et Audi ; soit, quelques jours après l'annonce du projet d'acquisition par Nokia d'Alcatel Lucent.
- Le Président (*Chairman*) du Conseil d'Administration de Nokia (*Corporate Governance et Nomination Committee*) est Risto Siilasmaa depuis 2012 et le Directeur Général (CEO) est Rajeev Suri depuis avril 2014.

### 1.3. DÉROULEMENT DE L'ACQUISITION D'ALCATEL LUCENT PAR NOKIA : QUELQUES REPÈRES

#### 9. Genèse de l'offre d'acquisition par offre publique d'échange<sup>39</sup>

- Parallèlement au plan *Shift*, la Direction d'Alcatel Lucent prend des contacts (voir §7 ci-dessus) avec plusieurs partenaires éventuels en vue d'opérations stratégiques. Elle établit dans cette perspective le 19 juillet 2013 un premier contact avec le Président et le Directeur Général de Nokia Corporation, mais les deux entreprises étant occupées à leurs restructurations respectives, ce n'est que le 29 juillet 2014 que les négociations entrent dans le vif du sujet ; elles portent alors sur l'hypothèse d'« un apport de l'activité *wireless* d'Alcatel Lucent à Nokia Solutions and Networks, en échange d'une participation minoritaire », opération qui fait dès lors l'objet d'études et de discussions approfondies et d'un accord de confidentialité<sup>40</sup>. Parallèlement, les contacts décevants avec d'autres partenaires éventuels conduisent la Direction d'Alcatel Lucent et son Conseil d'Administration<sup>41</sup> à « interrompre les discussions et à se concentrer sur une opération potentielle avec Nokia ».
- Cependant, L'hypothèse précitée relative aux seules activités *wireless* se révèle ardue, notamment en raison des difficultés de les isoler (*carve out*) des autres activités

<sup>39</sup> La principale source des éléments qui suivent est la « Note d'information établie par la Société Alcatel Lucent, en réponse à l'offre publique d'échanges, visant les actions et OCEANES<sup>39</sup> de la Société, initiée par Nokia Corporation », enregistrée le 12 novembre 2015 par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) française, et « mise à la disposition du public », ci-après désignée par « Note en réponse déposée à l'AMF ». On y reviendra au § 11 ci-après.

<sup>40</sup> 4 septembre 2014.

<sup>41</sup> 3 décembre 2014.

d'Alcatel Lucent. L'hypothèse alternative d'une acquisition complète d'Alcatel Lucent par Nokia Corporation, qui avait commencé à être suggérée par les dirigeants d'Alcatel Lucent<sup>42</sup>, est proposée<sup>43</sup> par les dirigeants de Nokia<sup>44</sup> et les négociations en ce sens s'engagent<sup>45</sup>. Les deux parties considèrent qu'« *un rapprochement complet des activités de Nokia et d'Alcatel Lucent pourrait être comparativement avantageux à la fois sur un plan stratégique et de création de valeur* » et « *qu'il serait conforme à la préférence du marché pour les grands fournisseurs d'une certaine échelle et d'un certain périmètre, en particulier dans la 5G* ».

- Les négociations aboutissent à un projet d'acquisition d'Alcatel Lucent par Nokia par échange d'actions, et fixent la parité d'échange à **0,5500** action Nokia pour Action Alcatel Lucent, validée par les Conseil d'Administration des deux partenaires<sup>46</sup> ; cette offre évalue Alcatel Lucent à 15,6 Mds€ et sur cette base, la répartition du capital des entreprises combinées serait de 66,5% pour les actionnaires ex-Nokia et 33,5% pour les actionnaires ex-Alcatel Lucent. Les négociations passent alors à la mise au point d'un *Memorandum of Understanding*, couvrant tous les aspects de l'acquisition<sup>47</sup>. Mais « *des rumeurs se répandent le 13 avril 2015 sur une possible acquisition de l'activité wireless d'Alcatel Lucent par Nokia* ».

#### 10. *Annnonce de l'acquisition par offre publique d'échange*<sup>48</sup>

- Le 14 avril 2015, Nokia et Alcatel Lucent publient, pour couper court à ces rumeurs, un communiqué<sup>49</sup> *conjoint confirmant qu'ils étaient en discussions avancées en vue d'un potentiel rapprochement complet, qui prendrait la forme d'une offre publique d'échange initiée par Nokia et Alcatel Lucent* ». Le même jour, « Alcatel Lucent est informé que le Conseil d'Administration de Nokia a décidé d'approuver le projet d'acquisition d'Alcatel Lucent et la signature du *Memorandum of Understanding* ». Et à son tour, le Conseil d'Administration d'Alcatel Lucent « *approuve à l'unanimité les termes du Memorandum of Understanding et du communiqué de presse annonçant l'opération* ».
- Selon ledit communiqué conjoint Nokia et Alcatel Lucent :
  - “*With more than 40 000 R&D employees and spend of EUR 4.7 billion in R&D in 2014, the combined company will be in a position to accelerate development of future technologies including 5G, IP and software-defined networking, cloud, analytics as well as sensors and imaging. Alcatel-Lucent and Nokia have highly complementary portfolios and geographies, with particular strength in the United States, China, Europe and Asia-Pacific. They will also bring together the best of fixed and mobile broadband, IP routing, core networks, cloud applications and services. This combination is expected to create access to an expanded addressable market with improved long term growth opportunities*<sup>50</sup>”.
  - “*The combined company will be called Nokia Corporation, with headquarters in Finland and a strong presence in France. Risto Siilasmaa is planned to serve as*

<sup>42</sup> 17 novembre 2014

<sup>43</sup> Avec l'accord du Conseil d'Administration de Nokia.

<sup>44</sup> 26 janvier 2015.

<sup>45</sup> Le Conseil d'Administration d'Alcatel Lucent donne son autorisation le 9 février 2015.

<sup>46</sup> Approbation donnée par le Conseil d'Administration d'Alcatel Lucent le 29 mars 2015.

<sup>47</sup> Y compris les conditions financières de l'offre sur les OCEANES.

<sup>48</sup> Même source que §9 ci-dessus : Note en réponse déposée à l'AMF.

<sup>49</sup> En fait daté du 15 avril 2015.

<sup>50</sup> Le communiqué fournit des données comptables des deux groupes en 2013 et 2014. Par exemple : ventes nettes en 2014 : Nokia 12,7 Mds€ ; Alcatel Lucent 13,2 Mds€ ; compagnies combinées : 25,9 Mds€.

*Chairman, and Rajeev Suri as Chief Executive Officer ; the combined company's Board of Directors is planned to have nine or ten members, including three members from Alcatel-Lucent, one of whom would serve as Vice Chairman”.*

- Quant à l'amélioration de l'efficacité attendue de la fusion des deux compagnies, par rationalisation, réduction des frais généraux, regroupement des fonctions achats, etc, *“The combined company would target approximately EUR 900 million of operating cost synergies to be achieved on a full year basis in 2019”.*
  - En ce qui concerne les effectifs, les seules indications fournies portent sur Alcatel Lucent : *“The company employs approximately 52 600 employees as of end 2014, including 20 000 R&D employees”* et sont plus précises pour la France : *« Nokia intends to maintain employment in France that is consistent with Alcatel-Lucent's end-2015 Shift Plan commitments, with a particular focus on the key sites of Villarceaux (Essonne) and Lannion (Côtes d'Armor). In addition, the company expects to expand R&D employment with the addition of several hundred new positions targeting recent graduates with skills in future-oriented technologies, including 5G. To ensure ongoing support for customers, activities for support services and pre- and post-sales are expected to continue as well”.*
- Le 15 avril 2015, le Ministre français de l'économie publie de son côté un communiqué concernant l'annonce de la fusion entre Alcatel Lucent et Nokia, selon lequel : *« Nokia s'est engagé à développer l'emploi et les activités de Recherche (R&D) et développement en France »* et a pris une série d'engagements plus spécifiques, consistant notamment<sup>51</sup> à :
- *« augmenter les effectifs de R&D de 25% (et 500 postes additionnels) et les maintenir à ce niveau pendant au moins les quatre ans suivant la finalisation de l'opération, incluant l'embauche de 300 jeunes diplômés » ;*
  - *« maintenir le nombre total d'emplois en France, sur la base des effectifs d'Alcatel-Lucent à l'issue du plan Shift, pour une durée de deux ans suivant la finalisation de l'opération » ;*
  - *« localiser en France le pilotage de l'activité d'innovation et de recherche au plan mondial pour le nouveau groupe, ce qui inclut notamment la recherche dans les réseaux et les Bell Labs ».*

## **11. Procédure d'information consultation du Comité de Groupe France**

A ce stade, sont présentés ci-après des éléments tirés de la même source que le §9 et le §10 ci-dessus<sup>52</sup>. On y reviendra dans la partie II, consacrée entièrement à l'information consultation des travailleurs et à la négociation.

*« Après l'annonce de la signature du Memorandum of Understanding, Alcatel Lucent a immédiatement lancé la procédure d'information-consultation<sup>53</sup> de son Comité de Groupe France (le « Comité de Groupe ») afin d'obtenir son avis sur l'offre publique d'échange envisagée. Entre le 15 avril 2015 et le 1er juin 2015, Alcatel Lucent, avec la participation de Nokia, a tenu une série de réunions avec le Comité de Groupe et a répondu à toutes les demandes d'information et autres requêtes du Comité de Groupe. Les consultations ont été menées conformément à l'article L. 2323-23 du Code du travail et à la pratique. Le 1er juin*

<sup>51</sup> D'autres engagements de financements chiffrés sont formulés dans ce communiqué.

<sup>52</sup> A savoir : la Note en Réponse déposée à l'AMF.

<sup>53</sup> Requis par la loi Lorange du

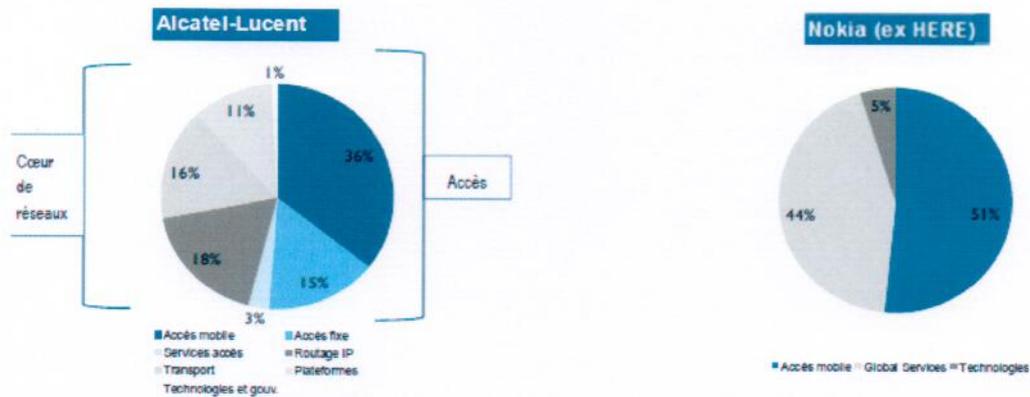
2015 le Comité de Groupe a rendu son avis, indiquant qu'il ne s'opposait pas à l'acquisition envisagée d'Alcatel Lucent par Nokia »

**ENCADRÉ 1**  
**PRÉSENTATION SUCCINCTE DES DEUX ENTREPRISES AVANT L'OFFRE PUBLIQUE D'ÉCHANGE (OPE)**

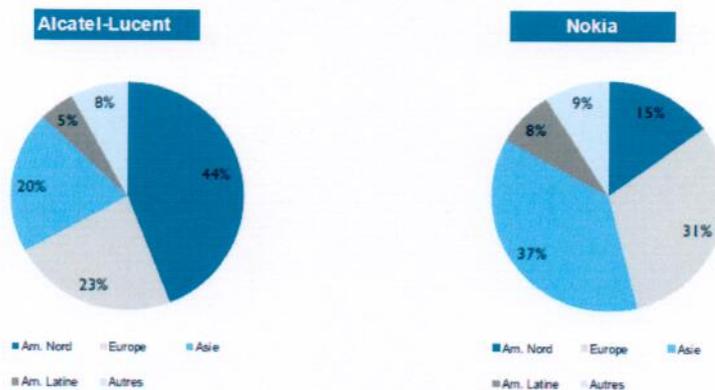
	Droit applicable	Chiffre d'affaires Mds€ 2014	Effectif salariés 2014		Capitalisation boursière Mds€ fin mars 2015
			Monde	dont Europe	
Alcatel Lucent	français	13,2	52 600	14 100	9,3
Nokia	finlandais	12,7	57 600 <sup>54</sup>	20 300	25,8 <sup>3</sup>

Source : Associé Finances, expertise indépendante jointe au dossier AMF

**a. Répartition par domaines technologiques**



**b. Répartition par aires géographiques**



<sup>54</sup> Avant cession (août 2015) de sa branche HERE de géolocalisation. On estime les effectifs de HERE à environ 6 000 salariés.

## 12. Déroulement de la procédure d'échange et mise en place des nouvelles structures

- Le 1<sup>er</sup> septembre 2015, Philippe Camus, qui est Président du Conseil d'Administration d'Alcatel Lucent, en prend aussi la Direction Générale, succédant à Michel Combes, qui devient<sup>55</sup> ce même jour Président Directeur Général du groupe SFR.
- Le 12 novembre 2015, la « *Note d'information établie par la Société Alcatel Lucent, en réponse à l'offre publique d'échanges, visant les actions et OCEANES de la Société, initiée par Nokia Corporation* » est enregistrée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) française<sup>56</sup>, qui « *appose son visa* » et « *déclare conforme l'offre publique d'échange* ». Cette Note présente en détail l'offre résumée au §10 ci-dessus, avec ses motivations et sa genèse<sup>57</sup>.
- Le 17 novembre 2015, l'AMF stipule que « *l'offre publique sera ouverte du 18 novembre au 23 décembre 2015 inclus* ».
- Le 5 janvier 2016, l'AMF publie les résultats de l'offre d'échange : Nokia détient 76,31% du capital social et au moins 76,01% des droits de vote d'Alcatel-Lucent. Le seuil de 50 % étant dépassé, les deux sociétés font connaître leur décision de commencer à mettre en oeuvre leurs stratégies d'intégration à compter du 14 janvier 2016, fixé comme premier jour du nouvel ensemble opérationnel. Nokia souhaite cependant maintenir son offre en vue d'acquérir 100% du capital d'Alcatel Lucent et l'AMF autorise la réouverture des offres du 14 janvier au 2 février 2016. Nokia exprime- son intention de mettre en oeuvre un retrait obligatoire portant sur les actions restantes si Nokia franchit le seuil de 95% du capital et des droits de vote d'Alcatel Lucent.
- Le 8 janvier 2016, le Conseil d'Administration d'Alcatel Lucent prend acte du succès de l'offre d'échange et voit sa composition modifiée<sup>58</sup>.
- Le 14 janvier 2016, depuis le siège d'Espoo (Finlande), le Président (*Chairman*) Risto Siilasmaa et le Directeur Général (*CEO*) Rajeev Suri publient un communiqué intitulé « *Nokia celebrates first day of combined operations with Alcatel Lucent* ». « *The combined company offers a complete end-to-end portfolio of products and services, with 104 000 employees and five business groups : Mobile Networks, Fixed Networks, IP/Optical Networks, Applications & Analytics, and Nokia Technologies* ». « *Nokia is an innovation powerhouse with some 40 000 professionals* ».
- Le 10 février 2016, l'AMF publie les résultats de la période de réouverture de l'offre publique d'échange, au terme de laquelle Nokia détiendra 91,25 % 91,25% du capital social et au moins 91,17% des droits de vote d'Alcatel Lucent.
- Le 13 avril 2016, Nokia nomme Alain Ferrasse Palé responsable des activités Nokia en France y compris pour les relations avec les autorités publiques françaises.
- Le 17 mai 2016, invité de « *la matinale des Echos* », Philippe Camus, Président et Directeur Général d'Alcatel Lucent, « *dont le mandat s'achève prochainement* », déclare : « *la fusion avec Nokia était indispensable* » ; « *les suppressions d'emplois visent à supprimer les doublons, car il y a une concurrence énorme et il n'y avait pas*

<sup>55</sup> Le 11 septembre 2016, face à l'émoi soulevé par le montant annoncé de la prime de départ de Michel Combes, le Conseil d'Administration d'Alcatel Lucent réduit cette prime de 14,3 à 7,9 M€.

<sup>56</sup> Autorité compétente du fait que la Société Alcatel Lucent est de droit français.

<sup>57</sup> Cette Note comprend aussi deux documents :

- le Rapport de l'Expert-comptable auprès du Comité de Groupe France d'Alcatel Lucent, sur lequel on reviendra plus en détail (voir plus loin § 15) ;
- le Rapport d'expertise indépendant, établi par la Société « Associés en Finance », principalement consacré à l'évaluation de la parité de l'échange des actions et OCEANES d'Alcatel Lucent contre des actions nouvelles Nokia.

<sup>58</sup> Il est à compter du 8 janvier 2016 composé de : Philippe Camus, Président et Directeur Général ; 5 administrateurs nouvellement nommés venant de Nokia (Riston Siilasmaa, Rajeev Suri, Timo Ihamuotila, Maria Varsellona, Samih Elhage) et d'un Comité de trois Administrateurs Indépendants (Jean-Cyril Spinetta, Sylvia Summers, Carla Cisco).

assez de place sur le marché pour la totalité des acteurs » ; « l'arrivée de la 5G a contribué à accélérer la fusion » ; « il faut accepter que des champions industriels se créent et ils ne sont pas tous d'origine française ».

- Le 16 juin 2016, Nokia annonce que, après avoir acquis de gré à gré des actions et OCEANES, il détient 95,33% du capital et 95,26% des droits de vote d'Alcatel Lucent. « Nokia a l'intention de déposer auprès de l'Autorité des marchés financiers (AMF) un projet d'offre publique de retrait en numéraire portant sur les actions et OCEANES Alcatel Lucent restantes, au cours du troisième trimestre 2016, qui sera suivie d'un retrait obligatoire en numéraire (l'« Offre »), conformément au règlement général de l'AMF ». « Le prix de l'Offre sera déterminé par Nokia à l'issue de la publication des résultats financiers du deuxième trimestre 2016 d'Alcatel Lucent qui devrait intervenir le 4 août 2016 et des travaux d'évaluation de la banque présentatrice désignée par Nokia dans le cadre de l'Offre, Société Générale, conformément à la réglementation applicable. L'évaluation sera réalisée sur la base d'une approche multicritères ...Un communiqué de presse sera publié en temps utile informant le marché du prix précis de l'Offre ». Nokia a depuis précisé<sup>59</sup> que l'échéance visée pour détenir la totalité du capital d'Alcatel Lucent est la fin octobre 2016.
- Le 8 août 2016, Nokia publie ses comptes du deuxième trimestre 2016, qui comporte une réduction de 11% des ventes nettes sur un an, et ceux du premier semestre 2016. Rajeev Suri (CEO) déclare : « Nokia's second quarter results were largely as expected and reflect solid execution in the midst of a challenging market and ongoing integration of Alcatel Lucent...As our successful integration work continues, our confidence in our ability to deliver cost savings also increases. As a result, **we are now targeting EUR 1,2 billion in total cost savings to be achieved in full year 2018**»<sup>60</sup>.
- 10 août 2016, l'état « challenging » du marché est attesté par la décision d'Ericsson (le principal concurrent, avec Huawei, de Nokia nouveau) de se séparer de son Directeur Général (CEO) depuis près de 7 ans, Hans Vestberg.
- Le cours de l'action de Nokia a sensiblement baissé depuis janvier 2016 et reste faible (voir graphique 5).

GRAPHIQUE 5



<sup>59</sup> Dans le communiqué du 8 août cité ci-après.

<sup>60</sup> Ce qui se rapproche du pronostic du Rapport Syndex (voir § 15 ci-après).

## PARTIE II

### INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS, NÉGOCIATIONS : DÉROULEMENT, PORTÉE ET LIMITES

Rappel. La présente Note comporte :

- en Annexe 1, la liste des Directives de l'Union européenne sur l'implication et la protection des salariés lors des restructurations ;
- en Annexe 2, le tableau de synthèse « *acteurs et bonnes pratiques* » de la Communication COM 2013 882 « *Cadre de qualité de l'union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations* ».

#### 13. Mobilisation

Depuis le 14 avril 2015, date de l'annonce de l'accord entre Nokia (NOK) et Alcatel Lucent (ALU) sur l'acquisition d'ALU par NOK par offre d'échange d'actions<sup>61</sup> (OPE), les organisations syndicales des deux entreprises, dans les différents États membres concernés, se sont mobilisées pour mettre en œuvre tous leurs droits en matière d'information-consultation, tels que prévus notamment par la Directive 2009/38/CE, et pour envisager les dispositions à prendre aux différentes étapes de la restructuration en perspective.

#### 2.1. INFORMATION -CONSULTATION DES TRAVAILLEURS

#### 14. Contacts antérieurs

A noter que les deux Comités d'entreprise européen (CEE) en place chez NOK (appelé *EuroForum*) et chez ALU (appelé *European Committee for Information and Dialogue* ou *ECID*) ne disposent pas du droit à la consultation, étant chacun régi par un accord dit d'anticipation. Des contacts étaient déjà établis depuis 2012 entre les « *chairpersons* » des Comités d'Entreprise Européens d'Ericsson, NOK et ALU, à travers d'actions de sensibilisation auprès de la Commission Européenne pour le soutien de la filière TIC.

#### 15. Coté ALU

- Le CEE ALU (ECID)<sup>62</sup> publie dès le 17 avril 2015 un communiqué<sup>63</sup> de presse exprimant « *de fortes inquiétudes sociales* ». Et dès avril aussi, le CEE ALU, en cours de préparation de sa session biennale de formation prévue en octobre 2015, contacte le bureau du CEE NOK pour les y inviter et travailler sur l'absorption d'ALU par NOK.
- En France, la loi Florange<sup>64</sup> oblige à une consultation des comités d'entreprise lors d'une OPE. Ainsi, le Comité de Groupe France, s'appuyant sur le « *Rapport de l'expert-comptable auprès du Comité de Groupe* » (voir encadré 2) établi en mai 2015 par *Syndex*, rend le 1<sup>er</sup> juin 2015 son avis<sup>65</sup>.

<sup>61</sup> Voir § 10 ci-dessus.

<sup>62</sup> PJ A, Composition du Comité d'entreprise européen ALU (ECID) / 2015-2017

<sup>63</sup> PJ B, Communiqué de presse du 17 avril 2015 du CEE ALU.

<sup>64</sup> LOI n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle

<sup>65</sup> PJ C, Avis 1<sup>er</sup> juin 2015 du Comité de groupe France ALU.

- La conclusion en est la suivante : « D'autres solutions auraient sans doute été envisageables, mais nous ne nous opposons pas à ce projet de vente d'ALU à Nokia »... « ...Mais nous demandons que des garanties soient apportées pour sécuriser et développer l'emploi en France au sein du nouveau groupe et la mise en place d'une vaste gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ». Les dirigeants d'Alcatel Lucent, comme on l'a vu (§ 11 ci-dessus), citent seulement la fin de la première phrase de cette conclusion.
  - Cette conclusion est précédée par un ensemble d'observations, alimentées par le Rapport précité de l'Expert, relatives au projet d'acquisition dans son ensemble et concernant notamment l'insuffisance des informations (absence de Business Plan, d'une cartographie actuelle et prévisionnelle des projets de Nokia par site et pays) et une sous-estimation probable des synergies et de l'impact sur l'emploi, « alors que c'est notre préoccupation majeure ».
- Il ne semble pas que d'autres pays européens aient été consultés sur le sujet.

## ENCADRÉ 2

### RAPPORT DE L'EXPERT-COMPTABLE AUPRÈS DU COMITÉ DE GROUPE » D'ALU FRANCE ÉTABLI EN MAI 2015 PAR SYNDEX

#### EXTRAITS

« Il a été compliqué d'obtenir des documents de la part de Nokia. En particulier, nous n'avons pas pu avoir accès à un document formel correspondant à un Business Plan d'acquisition ».

#### Enjeux industriels et stratégiques (voir Annexe 4)

« Le rachat d'ALU permettra à Nokia de devenir l'un des principaux acteurs des réseaux et d'être en bonne situation par rapport à ses concurrents ».

« Nokia se renforce dans les réseaux mobiles et talonne Ericsson en termes de parts de marché et se retrouve devant Huawei. En LTE<sup>66</sup>, le nouveau Nokia serait même devant Ericsson ».

« Dans les routeurs IP, Nokia récupère le positionnement d'ALU et se retrouve en challenger face à Cisco. Les marges de progression sont importantes dans ce domaine, en raison du lancement tout récent d'un produit IP Core mais aussi du marché entreprise qui n'est pas adressé à ce jour et reste dominé par Cisco ».

« Dans l'accès fixe, Nokia sera le leader sur les produits DSL. En GPON<sup>67</sup>, s'il n'est pas formellement le premier en raison du poids de la Chine dans le marché global, il figure toutefois parmi les tout premiers ».

« En Optics, Nokia sera le numéro 3 derrière Huawei et ZTE. Toutefois, l'activité reste en difficulté d'un point de vue financier ».

<sup>66</sup> Long Term Evolution for Private Mobile Telecommunications.

<sup>67</sup> Gigabit Passive Optical Network.

« Au final, Nokia se retrouve présent sur les principaux segments du marché avec Huawei pour seul concurrent frontal sur l'ensemble des technologies. Ericsson et Cisco constituent certes des concurrents redoutables (parts de marché, taille, surface financière...) mais ne sont que partiellement présents sur tous les segments du marché. »

Pour plus de détail, voir PJN.

Dans sa **synthèse** du rapport souligne :

« Le projet industriel est séduisant mais sa réussite n'est pas acquise, et l'intégration entre les deux entreprises ne s'annonce pas simple ».

« Les synergies de 900 M€ sont sous-évaluées. Elles pourraient facilement atteindre 1 500 M€. Le groupe pourrait céder certaines activités considérées comme peu rentables et les suppressions d'emplois pourraient s'élever à au moins 10 000 ».

« A cet égard de l'emploi, le groupe comprendra trois pôles majeurs : la Chine (21 000), les États-Unis (18 000, dont 2 000 HERE) et l'Inde (15 600). En Europe, la Finlande (7 000) et l'Allemagne (6 400 dont 1 000 HERE) constitueront les deux pôles principaux suivis par la Pologne (4250), la Hongrie (1800) et la Roumanie (1400). La place de la France là-dedans sera relativement modeste avec seulement 4 200 emplois ». « Les engagements concernant la France ne paraissent pas totalement assurés ».

## 16. Côté NOK

Les membres du CEE NOK (*EuroForum*)<sup>68</sup> revendiquaient le droit à la consultation et avaient dénoncé leur accord de CEE, qui prendrait fin le 31/12/2015. Mais une forte pression pour prévenir tout risque de délit d'initiés pèse sur les membres du CEE NOK et les paralyse dans les échanges avec les membres d'ALU. Ils acceptent avec difficultés l'invitation à participer à la session de formation<sup>69</sup> du CCE ALU en octobre 2015 et demandent l'autorisation à la Direction NOK.

## 17. Sous les auspices d'IndustriaAll-Europe

Au regard de la frilosité à échanger, la secrétaire du CEE ALU demande l'organisation d'une réunion de coordination des organisations syndicales de tous les États membres concernés, appartenant au CEE de NOK et au CEE d'ALU, « sous les auspices d'*IndustriaAll-Europe Trade Union*<sup>70</sup> ». Le 11 septembre 2015, à l'issue de cette réunion, *IndustriaAll-Europe* publie un communiqué<sup>71</sup> et adresse un courrier aux DG de NOK et d'ALU<sup>72</sup>.

<sup>68</sup> PJ D, Composition du Comité de groupe européen NOK 2015.

<sup>69</sup> PJE, Programme de formation du CEE ALU d'octobre 2015 auquel est invité le Comité restreint du CEE NOK.

<sup>70</sup> *IndustriaAll-Europe Trade Union* : la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) et la Fédération syndicale européenne Textile, Habillement et Cuir (FSE-THC) ont formellement fusionné à Bruxelles, le 16 mai 2012, pour devenir *IndustriaAll European Trade Union*.

<sup>71</sup> PJF, Communiqué d'*IndustriaAll-Europe Trade Union*, 17 septembre 2015.

<sup>72</sup> PJG, lettre d'*IndustriaAll-Europe Trade Union* aux DGs de NOK et ALU, 17 septembre 2015.

Nota : Le deuxième Congrès d'*IndustriaAll Europe* a eu lieu du 7 au 9 juin 2016 à Madrid. Il a à cette occasion mentionné le Communiqué du 17 septembre 2015 précité.

### **18. *Décision conjointe de demander l'institution d'un groupe spécial de négociation***

Du 6 au 8 octobre 2015, la quasi-totalité des membres du CCE ALU et 5 membres sur les 9 invités du Comité restreint du CCE NOK participent à la session de formation organisée par ETUI<sup>73</sup> à Bruxelles. L'objectif est d'échanger sur l'avenir, comprendre et partager les enjeux de l'absorption pour établir une feuille de route pour les représentants du personnel de tous les pays européens et un cahier de revendications vers la direction. L'ensemble des membres souhaitent montrer leur unité face à la Direction ; ainsi la décision est prise de demander conjointement - en application de l'article 5 de la directive précitée 2009/38/CE- d'« *entamer la négociation pour l'institution d'un Comité d'Entreprise Européen ou d'une procédure d'information et de consultation* », et d'« *instituer à cet effet un groupe spécial de négociation* ». Ce courrier sera à envoyer dès la finalisation officielle de l'OPE prévue vers le 15 janvier, ce qui laisse le temps de consulter l'ensemble des membres du CEE NOK. Pour que cela soit possible, les deux Comités devront exister au moment de l'absorption ; les membres du CEE NOK doivent donc négocier la prolongation de leur existence au-delà du 31/12/2015.

### **19. *Information a minima***

Le 14 octobre 2015, le CEE de NOK d'une part et le CEE d'ALU d'autre part sont réunis par leurs directions respectives, chacun de son côté. A cette occasion, le CEE NOK dénonce son accord et accepte les prescriptions subsidiaires<sup>74</sup> (Annexe 1 de la Directive 2009/3/CE), avec une prolongation de mandats jusqu'à la mise en place du nouveau Comité. De son côté le CEE d'ALU renouvelle ses membres, comme tous les deux ans. Sur le projet d'OPE de NOK sur ALU, chacun des deux CEE est à peine informé, aucun des deux n'est consulté.

### **20. *Succès de l'offre publique d'échange***

Le 5 janvier 2016, NOK possède plus de 50 % des actions et des droits de vote d'ALU (voir § 12 ci-dessus). Le 14 janvier 2016, les deux groupes ne font plus qu'un.

### **21. *Demande officielle d'instituer un groupe spécial de négociation***

Le 26 janvier 2016, les Secrétaires des deux Comités de Groupe NOK et ALU, comme décidé le 8 octobre 2015, adressent conjointement<sup>75</sup> à la Direction Centrale du nouveau groupe Nokia une lettre demandant que soit rapidement organisée une réunion commune afin, en application de l'article 5 précité de la directive précitée 2009/3/CE- d'« *entamer la négociation pour l'institution d'un Comité d'Entreprise Européen ou d'une procédure d'information et de consultation* », et d'« *instituer à cet effet un groupe spécial de négociation* ».

### **22. *La Direction Générale s'en tient aux prescriptions subsidiaires***

Le 25 février 2016, la Direction Centrale oppose une réponse négative<sup>76</sup>, au motif notamment que le délai de négociation serait incompatible avec la nécessité de mettre en œuvre rapidement les structures et le programme du nouveau groupe Nokia. Comme prévu dans ce cas par l'article 7 de la directive précitée du 2009/38/CE, « *lorsque la Direction Centrale*

<sup>73</sup> European Trade Union Institute.

<sup>74</sup> Voir plus loin, §22.

<sup>75</sup> PJ H, Lettre du 26 janvier 2016 des deux CEE (NOK et ALU) à la Direction Centrale.

<sup>76</sup> PJ I, Réponse du 25 février 2016 de la Direction Centrale refusant la mise en place d'un groupe spécial de négociation.

*refuse l'ouverture de négociations* », « *les prescriptions subsidiaires arrêtées par la législation de l'État membre dans laquelle est implantée la Direction Centrale sont applicables* » et « *ces prescriptions doivent satisfaire aux dispositions de l'annexe<sup>77</sup> 1* ». Ces prescriptions prévoient notamment que : un Comité d'Entreprise Européen est institué ; ses membres sont élus ou désignés en fonction du nombre des travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés de 10% du total ou par fraction de ladite tranche ; pour assurer la coordination est élu en son sein un Comité restreint, au maximum de 5 membres ; le Comité d'Entreprise a le droit de se réunir avec la Direction Centrale une fois par an ; en cas de fermeture d'établissements ou de licenciements collectifs, le Comité restreint, élargi aux membres du Comité d'Entreprise des États membres directement concernés, a le droit de se réunir avec la Direction Centrale.

### **23. Accusé de réception**

Le 3 mars 2016, les « *chairpersons* » des deux CEE NOK et ALU accusent réception<sup>78</sup> de la réponse de la direction centrale. Ils prennent acte de son refus, n'ayant aucun recours juridique pour s'y opposer, ainsi que de la disparition des deux CEE le 27 juillet 2016, six mois après leur demande conjointe. Ils demandent que la direction communique rapidement sur les effectifs pour procéder au plus tôt aux nouvelles nominations. Ce courrier poli n'obère pas une future demande. Chaque pays doit maintenant désigner sa nouvelle délégation afin qu'une réunion soit organisée rapidement. Seule avancée : le nouveau CEE aura désormais un droit à la consultation.

### **24. Forum plénier**

Les 4-5-6 et 7 avril 2016, la Direction Centrale du nouveau groupe Nokia réunit à Helsinki les membres des deux CEE NOK et ALU -encore existant jusqu'au 27 juillet 2016- pour un « *Forum plénier* » d'une journée avec le DG et les directeurs financiers. Cette réunion est accompagnée de sessions de travail interne sans la Direction et d'une session préparatoire avec l'équipe DRH.

- a) Les Comités restreints des deux CEE ont préparé le déroulement des différentes réunions et travaillé sur la stratégie à adopter pour amener les revendications de l'ensemble des pays.
- b) Les représentants des travailleurs ont tenu une réunion préliminaire au cours de laquelle ils ont mis en débat la question de l'institution d'un CEE du Groupe Nokia nouveau dans le cadre des prescriptions subsidiaires précitées. Les uns s'élevaient contre ces dispositions, qu'ils estiment très en retrait par rapport à celles qui régissent jusqu'alors le CEE d'ALU et même le CEE de NOK, et proposaient un affrontement avec la Direction. Les autres considéraient qu'il n'y avait pas d'autre possibilité que de se conformer à ces prescriptions subsidiaires, car il n'y a pas de recours juridique possible, et qu'un affrontement avec la Direction risquerait d'être dilatoire et de ne prolonger la vie des deux CEE séparés que pour une courte durée (à noter que le CEE d'ALU disparaîtra naturellement au cours du dernier trimestre 2016, au *squeeze out*, lorsque NOK possèdera 100% des actions ALU). C'est cette deuxième position qui a prévalu à

<sup>77</sup> PJ J, Annexe1 « Prescriptions subsidiaires » à la Directive 2009/38/CE

<sup>78</sup> PJ K, Accusé réception du 3 mars 2016 des deux CEE NOK et ALU à la Direction Centrale demandant une réunion en avril 2016.

la majorité des voix, confirmant ainsi ce qui avait été décidé lors de la session de formation en octobre 2015.

- c) Pendant une demi-journée, la Direction a présenté des informations, notamment sur les différents produits sur lesquels le nouveau Groupe entend se positionner et sur les réaménagements qu'elle estime nécessaires au sein des deux entités d'origine, NOK et ALU, dans le périmètre de l'Union européenne. Une autre demi-journée a été consacrée à l'institution du nouveau CEE, la Direction Centrale déclarant que « *les prescriptions subsidiaires permettront de le mettre en place aussitôt que possible* ».
- d) Au cours d'autres moments de ces journées plénières, les membres des deux CEE encore en place ALU et NOK ont débattu de la conduite à tenir ensemble et dans chaque pays. Un bureau d'intérim a été voté et mis en place pour administrer le collectif en attendant la désignation du Comité restreint du nouveau CEE. Il est composé des 2 ex *chairpersons* et de 2 adjoints, chacun issu des ex-Comités restreints. Une difficulté est apparue lors des discussions dans le fait que, autant le CEE ALU est composé de membres affiliés à des organisations syndicales, autant le CEE NOK semble moins accorder d'importance aux positions syndicales à tenir face à la Direction.

## 25. Restructurations annoncées

Les restructurations annoncées lors de ce « Forum plénier » par le directeur des Ressources Humaines du groupe NOKIA nouveau (et non par son Directeur Général) prévoient des réductions d'effectifs qui ont été déclinées dans les 28 États membres européens. Ces annonces font l'objet d'un document d'information destiné aux salariés des pays européens, intitulé « *Social Dialogue to the Test*<sup>79</sup> », cosigné par le CEE NOK et le CEE ALU, daté du 13 mai 2016 ; les réductions d'effectifs mentionnées représentent ensemble 4 367 emplois sur un total de 34 400 salariés<sup>80</sup>, soit une réduction moyenne de -12,7% ; autour de cette moyenne, certains pays seraient plus touchés que d'autres : la Finlande (-1300 emplois, -18,1%), l'Allemagne (-1250 emplois, -25,9%), l'Espagne (-320 emplois, -21,8%), etc. Ces réductions affectent les sites dépendant précédemment tant d'ALU que de NOK. Pour autant ces réductions viennent compléter celles faites par ALU dans son plan de restructuration précédent (proportionnellement les pays peu touchés cette fois l'ont été précédemment et *vice versa*, seul l'Europe de l'Est reste visiblement toujours épargnée). Dans ce même document d'information, les deux CEE insistent sur l'opportunité de créer un champion des télécommunications en Europe, ce qui requiert de reconsidérer la politique de dérégulation qui fait de l'Union Européenne la seule zone du monde où le marché est complètement ouvert.

## 26. Quelle composition du nouveau CEE ?

Le 27 juillet 2016 est la date de la mise en place du CEE du nouveau Nokia (soit selon la directive EU, 6 mois après la demande conjointe des deux CEE<sup>81</sup>). La procédure de désignation des membres a commencé dès avril 2016 après la séance plénière et devra être terminée pour la prochaine réunion plénière.

- Pour déterminer le nombre de sièges de chaque État membre, la tranche de référence précitée de 10% du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États

<sup>79</sup> PJ L « *Information to the Employees Nokia's European Works Councils (EuroForum and ECID), Social Dialogue to the Test* », 13 mai 2016.

<sup>80</sup> Peu d'information ont été données par la nouvelle Direction Centrale sur la configuration de l'entreprise combinée à l'échelle mondiale, dont l'effectif serait de 104 000 salariés (voir § 22 ci-après).

<sup>81</sup> Voir § 21 ci-dessus.

membres serait de l'ordre de 3 440 travailleurs par rapport de l'effectif total avant réduction ; sur cette base, il apparaît ainsi (voir PJ L) que parmi les 28 États membres concernés (voir PJ L), 24 auraient un siège et trois États membres auraient un deuxième siège (L'Allemagne, la Pologne, la France) et un État membre aurait un troisième siège (la Finlande) ; le nouveau Comité d'Entreprise Européenne compterait dans ce cas 33 sièges.

- Par rapport aux effectifs consolidés après l'OPE et prévus à la date de création du nouveau CEE, la tranche de référence serait de 3 003 travailleurs et la composition du nouveau Comité de Groupe européen serait peu différente : la Finlande n'aurait plus que deux sièges, le nombre total de sièges serait ainsi ramené à 32
- Selon les éléments disponibles les plus récents, la composition<sup>82</sup> du futur CEE pourrait être ramenée à 30 membres. La Direction pourrait en effet profiter du fait qu'en l'absence d'organisations syndicales dans certains pays, les salariés ne soient pas convaincus du bienfondé d'être représentés au CEE.
- Il restera ensuite à ce nouveau Comité de désigner son « *Comité restreint comptant au maximum cinq membres* ». La première réunion plénière du CEE NOK nouveau est programmée le 27 octobre 2016.

## 27. *Quelques observations concernant l'anticipation et la gestion du changement*

A ce stade, en ce qui concerne l'anticipation et de la gestion du changement, les principales observations à formuler paraissent être les suivantes :

- a) L'importance du droit de référence : le nouveau groupe Nokia est de droit finlandais, alors que groupe Alcatel Lucent était de droit français. Ce changement, auquel il avait été assez peu prêté attention jusqu'ici, entraîne des modifications non négligeables, notamment en termes de dispositions légales régissant l'information et la consultation des travailleurs. Les recours juridiques possibles autour du droit du travail sont beaucoup moins dissuasifs pour la Direction Générale en Finlande (pas de recours aux tribunaux et l'unique recours à un médiateur, qui ne peut faire d'injonctions à la Direction).
- b) Les différences dans la pratique des relations sociales : la Direction Centrale du groupe Alcatel Lucent pratiquait un management dont l'information régulière des travailleurs et de leurs organisations syndicales et le dialogue<sup>83</sup> étaient une composante habituelle. La Direction Centrale du groupe Nokia pratique un management de la gestion du risque et du pouvoir par la procédure, avec des avocats intermédiaires imposés dans les négociations locales. Cette pratique parcimonieuse en matière d'information des travailleurs fait consommer beaucoup d'énergie et de temps aux organisations syndicales, les privent de leur rôle de représentants des salariés et substitue un formalisme juridique au dialogue social. Les organisations syndicales finlandaises paraissent s'en accommoder (peut-être parce qu'elles ont perdu espoir de changer la donne ?).
- c) Les règles fixées par les « prescriptions subsidiaires » annexées à la Directive 2009/38/CE conduisent au sein du Comité d'Entreprise Européen à une représentation des salariés des États membres concernés qui ne paraît pas pleinement satisfaisante. Ainsi, dans l'estimation présentée au § 14 ci-dessus, 1 délégué représente par exemple 6 travailleurs pour la Slovaquie, 26 pour la Lituanie, mais entre 1400 et 1500 travailleurs

<sup>82</sup>PJ M : répartition des sièges du CEE Nokia, à juillet 2016

<sup>83</sup> Les statuts de l'ECID (rappel : *European Committee for Information and Dialogue*) ne prévoyait pas de consultation en tant que telle, mais un dialogue.

pour l'Espagne, l'Italie, le Royaume-Uni et entre 2200 et 2300 pour la France, l'Allemagne, la Pologne et la Finlande. Il y a donc une forte surreprésentation d'États membres où le groupe Nokia nouveau compte un petit nombre de travailleurs, et où selon toute vraisemblance les organisations syndicales sont moins actives et expérimentées. A l'inverse, pour des pays comme l'Espagne, l'Italie, la France, où les organisations syndicales sont à la fois multiples, représentatives et fortement impliquées dans les instances d'information et de consultation des travailleurs -ainsi que dans les négociations sociales-, le nombre de sièges très réduit limitera les possibilités de présence, donc d'accès à l'information et à l'expression. La mise en place d'un « groupe spécial de négociation » aurait permis de rechercher une composition plus appropriée du CEE du groupe Nokia nouveau. Une des suggestions inspirées par le « cas Nokia » serait de réviser les « prescriptions subsidiaires » afin de remédier aux inconvénients ainsi mis en évidence, où la représentation non-organisée des salariés est privilégiée.

## 2.2. NÉGOCIATIONS

### 28. *Quel processus ?*

En ce qui concerne les négociations locales relatives aux réductions de postes de travail, les indications de base sont celles qui ont été annoncées lors du « *Forum plénier* », déjà évoquées au §25 ci-dessus. Il a alors été âprement discuté et finalement convenu en principe d'un processus non suspensif (vote) de « consultation » de 6 semaines pour rassembler les informations, plus 2 semaines pour se faire une opinion, dans le cadre du Comité de coordination des organisations représentatives des travailleurs. Mais ce délai de 6 semaines accordé par la Direction est insuffisant pour permettre aux représentants des salariés de faire une synthèse et un bilan des procédures de gestion des plans sociaux nationaux. Aucune question complémentaire n'a été remontée à la Direction et la Direction n'a pas formalisé la consultation au terme du délai prévu.

### 29. *Des négociations séparées*

Par ailleurs, comme les négociations sont abordées séparément dans chaque État membre, elles se font sans coordination organisée. La difficulté réside dans l'absence de prise en main par un *leader*, d'où la nécessité de créer rapidement un nouveau Comité. Pour favoriser les échanges entre États un forum d'échange a néanmoins été mis en place ; hélas, peu d'informations y circulent.

### 30. *Quelles ont les catégories d'emplois concernés ?*

Dans chaque État membre, ces négociations précèdent la fusion des entités antérieures de NOK et ALU (car l'opération d'échange d'actions n'est pas terminée- on note ici encore une fois la prédominance des éléments financiers -code du commerce- sur les éléments sociaux), ce qui ajoute une certaine confusion sur la répartition des réductions d'effectif censées être réalisées. En outre, dans un pays comme en Espagne, par exemple, les réductions d'effectifs prévues épargnent en fait des composantes « *low cost* » comprenant 400 employées, ce qui concentre en fait les 320 suppressions de postes sur un effectif de 1070 employés, faisant grimper à 30 % le taux de réduction des effectifs dans les deux filiales « *high cost* ».

### 31. Une stratégie de délocalisation ?

On observe que les réductions d'effectifs annoncées se concentrent sur les États membres à « salaires relativement élevés » (Finlande, Allemagne, Autriche, France, Espagne, Italie) et il s'avère que dans ces pays, ce qui était qualifié de « réduction de postes » consiste en fait fréquemment en licenciements. En revanche, les réductions d'effectifs annoncées pour les États membres à « salaires relativement bas » (Grèce, pays d'Europe centrale et orientale) représentent des proportions nettement moins élevées. De ce constat se dégage l'impression que, à travers la restructuration en cours, la Direction Centrale du groupe Nokia nouveau poursuit en fait une stratégie de délocalisation vers les moins disant sociaux. En outre, les annonces d'économies attendues sont le résultat net de l'opération de restructuration qui affecte les investissements, aussi bien en équipements qu'en main d'œuvre, dont les détails n'ont pas été fournis aux Comités mais qui laissent transparaître l'abandon des pays dits « *high cost* », qui ont aussi globalement de meilleurs droits.

### 32. Des procédures propres à chaque pays

Il faut ajouter que les procédures diffèrent fortement d'un pays à l'autre. A cette hétérogénéité des modalités nationales des négociations s'ajoute la tendance des représentants des salariés à « limiter la casse » d'abord chez soi. Cette fragmentation accroît les difficultés de coordination entre organisations représentatives des travailleurs des divers États membres et élargit la marge de manœuvre de la Direction Générale.

- En Finlande, les négociations ont été rapides : un accord semble avoir été conclu dès le mois de mai 2016 pour limiter les réductions d'emplois à 1000 emplois<sup>84</sup>, essentiellement dans le portefeuille de produits en fin de cycle.
- En Espagne, le délai de négociation fixé était d'un mois (que l'administration a refusé de prolonger, même à la demande conjointe de la Direction et le CCE), avec possibilité pour la Direction de procéder à des licenciements en cas d'absence d'accord ; les négociations ont été dures, mais elles ont abouti à des réductions d'effectifs inférieures à celles recherchées par la Direction : 90 au lieu de 119 pour ALU et 32 au lieu de 73 pour NOK<sup>85</sup> ; sur cette base un plan d'accompagnement de la restructuration 2016-2017 devait être signé.
- En France, la procédure légale en cas de restructuration comporte une consultation du CCE. Au terme de cette consultation le CCE a diffusé le 6 septembre 2016 l'« *Avis du CCE sur le projet de licenciements « plan Nokia* » » (voir PJ N), qui se conclut ainsi : « *Les élus regrettent que leur expert économique n'ait pas eu toute les informations pour les éclairer. Néanmoins, sur la base du rapport fourni, les élus, unanimes, donnent un avis négatif sur ce plan de suppressions d'emplois* ». Cet avis se fonde notamment sur les arguments suivants : « *Les justifications économiques de la Direction sont peu étayées* » ; en particulier, « *la Direction s'appuie sur des difficultés du groupe d'il y a trois ans<sup>86</sup> pour justifier les suppressions de postes aujourd'hui* » ; « *la majorité des 356 suppressions d'emplois est liée à des délocalisations d'activités vers les pays à bas coût* » (notamment Pologne) ; « *les salariés français se posent beaucoup de questions pouvant se résumer en deux points : 1/ sur quelles activités vont-ils travailler ? 2/ Quelle sera la place de la France dans la nouvelle*

<sup>84</sup> Source : Le Monde, 23 mai 2016.

<sup>85</sup> Les suppressions totales après négociation sont ainsi de 122, à comparer aux 192 prévues par la Direction, elles-mêmes en retrait par rapport aux 320 suppressions annoncées initiales (voir ci-dessus §25).

<sup>86</sup> Alors que les résultats tant d'Alcatel Lucent que de Nokia se sont redressés depuis.

*organisation ? » ; « les engagements du gouvernement sur le maintien de l'emploi sont toujours à l'état de promesses » : à cet égard, le nombre des salariés fin 2017 devrait être de 4200, or les effectifs annoncés au début de réunion d'information-consultation sont de 4036 pour ALU International, dont vont être déduites les 356 suppressions d'emplois, en regard desquelles le nombre de créations est de 271 (essentiellement dans la recherche ». Encore les négociations au sein de ALU international ont-elles permis de maintenir 17 postes, de procurer d'autres postes à 70 salariés qui ne seront donc pas licenciés, de favoriser les départs volontaires ; aussi tous les syndicats ont-ils signé les mesures d'accompagnement. Au sein de Nokia France (sur un panel d'activités beaucoup plus circonscrit) ; les négociations ont permis de sauver 25% des postes initialement supprimés.*

### **33. Quelques observations concernant les négociations**

Les travailleurs ont montré dans leurs réactions qu'ils ont conscience du défi que doit relever l'entreprise en cette période de très forte concurrence internationale et de mutations technologiques extrêmement rapides dans le domaine des télécommunications et du numérique. La constitution d'un très grand groupe mondial à partir des deux composantes NOK et ALU ne doit pas se limiter à la recherche d'économies financières par réduction de doubles emplois et obtention d'effets d'échelles : l'objectif doit être de créer de vraies synergies d'innovation, de progrès et de diffusion des technologies, d'efficacité des productions et des services rendus aux clients. Il faut pour cela que chaque travailleur du nouveau groupe sache quel peut être son rôle et son apport et qu'il ait de bonnes raisons d'être motivé. Cela suppose un effort considérable d'organisation, de formation, d'attention au climat social, bien souligné par la demande des deux CEE NOK et ALU de connaître et de comprendre les orientations stratégiques du groupe et de mettre en œuvre une *gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)* de grande ampleur. Or jusqu'à maintenant le choix de la Direction Générale de constituer le nouveau CEE *a minima* selon les prescriptions subsidiaires de la Directive 2009/38/CE, selon le droit finlandais et selon des procédures très juridiques, et la fragmentation des négociations par pays, restreignent les perspectives d'implication des travailleurs et leur compréhension des perspectives. Il apparaît donc très souhaitable de dépasser le plus vite possible le stade de la mise en place des nouveaux organes du dialogue social pour donner à celui-ci un vrai contenu concret sur les objectifs à viser dans les différents champs d'activité du groupe ainsi que sur la démarche et les méthodes pour y parvenir.

### **2.3. Post scriptum**

### **34. Emplois à l'échelle mondiale des deux entreprises combinées**

Aucun lien ne semble établi avec l'information-consultation et les négociations relatives aux travailleurs appartenant aux entités du groupe Nokia nouveau situées hors de l'Union Européenne. Or selon le communiqué précité (voir § 12 ci-dessus) du 14 janvier 2016 du Directeur général (CEO) Rajeev Suri, les entreprises combinées Nokia et Alcatel Lucent sont présentes dans 125 pays et compte en chiffres ronds 104 000 salariés. Mais il n'est donné aucun détail et on en est réduit à des estimations sommaires : face aux 36 000 emplois précités au sein de l'Union Européenne, le nombre des emplois serait supérieur à 13 000 dans trois pays<sup>87</sup> (Chine, Inde, USA) ; compris entre 1 000 et 2 500 dans trois pays (Canada, Brésil, Japon) ; compris entre 500 et 1 000 dans deux pays (Mexique, Turquie) ; inférieur à 500 dans

<sup>87</sup> Voir encadré 2 ci-dessus sur le Rapport *Syndex*.

plusieurs autres pays (Corée...). Une sous-répartition entre qualifications et grandes fonction (R&D<sup>88</sup>, production de biens, services, support, etc) serai en outre utile.

**35. *Accorder aux informations concernant l'emploi et le travail le même soin que celui qui est accordé aux paramètres financiers***

Plus généralement, on ne peut qu'être frappé par le déséquilibre qui existe, dans le traitement de cette acquisition d'Alcatel Lucent par Nokia, entre l'information des détenteurs du capital des deux entreprises et celle qui concernent les travailleurs (y compris leur nombre !); comme s'ils n'étaient pas des « parties prenantes », pourtant concernées tout autant et même davantage si l'on considère un seul instant les conséquences quasi vitales que les restructurations entraînent pour eux.

Les dispositions législatives seraient donc à revoir pour imposer que les dossiers de restructuration fournissent des informations et évaluations (y compris indépendantes<sup>89</sup>) à un niveau plus satisfaisant sur les travailleurs : nombre, femmes/hommes, qualifications, statut, représentants, etc....

Il pourrait en aller de même les informations sur d'autres parties prenantes que sont les sous-traitants.

\* \* \* \* \*

---

<sup>88</sup> Le Rapport *Syndex* s'y essaie en ce qui concerne la R&D mais regrette l'opacité.

<sup>89</sup> Au même titre que par exemple que « l'expertise indépendante d'Associés en Finance », relative aux enjeux financiers, qui est jointe à la Note en Réponse précitée remise par Alcatel Lucent à l'AMF.

## ANNEXE 1

### LISTE DES DIRECTIVES DE L'UNION EUROPÉENNE SUR L'IMPLICATION ET LA PROTECTION DES SALARIÉS LORS DES RESTRUCTURATIONS

(Annexe 1 à la communication COM 20130882)

#### Protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

**La directive 2008/94/CE visant à garantir une protection minimale des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.** Elle oblige les États membres à créer un organisme (une institution de garantie) chargé d'assurer le paiement des créances impayées des travailleurs salariés. En outre, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour éviter que le non-paiement de cotisations obligatoires dues par l'employeur, avant la survenance de son insolvabilité, ait un effet préjudiciable sur les droits à prestations des salariés, dans la mesure où les cotisations salariales ont été précomptées sur les salaires versés.

#### **Information et consultation des travailleurs à l'échelon national**

**La directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne** vise à renforcer le dialogue au sein des entreprises et à garantir l'implication des salariés en amont des décisions, de manière à mieux anticiper les problèmes et à prévenir les crises. Elle s'applique aux entreprises employant au moins cinquante travailleurs ou aux établissements employant au moins vingt travailleurs et prévoit que les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'évolution de la situation économique de l'entreprise, l'évolution de l'emploi et les décisions susceptibles d'entraîner des modifications dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

**La directive 2001/23/CE relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements** prévoit que les droits et les obligations qui résultent d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont transférés du cédant (la partie qui perd la qualité d'employeur) au cessionnaire (le «nouvel» employeur). La directive prévoit également que le transfert ne constitue pas un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire. Non seulement la directive garantit les droits des travailleurs, mais elle dispose que le cédant et le cessionnaire sont tenus de fournir certaines informations aux représentants des travailleurs concernés par le transfert proposé et, si l'une des parties envisage des mesures à l'égard des travailleurs, de consulter leurs représentants afin de parvenir à un accord.

**La directive 98/59/CE relative aux licenciements collectifs** prévoit qu'un employeur qui envisage d'effectuer des licenciements collectifs doit fournir aux représentants des travailleurs certains renseignements concernant les licenciements proposés et est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir un accord. Ces consultations devraient porter sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements ainsi que sur les possibilités d'atténuer leurs conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. La directive prévoit également que l'employeur est



## ANNEXE 2

### COMMUNICATION COM 2013 882

#### CADRE DE QUALITÉ DE L'UNION EUROPÉENNE POUR L'ANTICIPATION DES CHANGEMENTS ET DES RESTRUCTURATIONS

#### Tableau de synthèse : acteurs et bonnes pratiques

	<b>Anticipation des changements</b>	<b>Gestion des processus de restructuration</b>
<b>Entreprises, représentants des salariés, partenaires sociaux et organisations sectorielles</b>	<p>Suivi stratégique de l'environnement (économie, entreprises, marché)</p> <p>Évaluation des besoins en matière d'emplois et de compétences</p> <p>Plan pluriannuel pour l'emploi et les compétences</p> <p>Mesures de flexibilité, de formation et de développement de la carrière s'adressant aux travailleurs</p> <p>Incitation à la mobilité interne et externe</p> <p>Information, consultation et négociation collective sur les questions susmentionnées</p>	<p>Rechercher un consensus interne au moyen de l'établissement d'un diagnostic commun</p> <p>Étudier toutes les solutions possibles avant d'envisager le licenciement</p> <p>Organiser un soutien individuel et personnalisé en faveur des travailleurs ayant perdu leur emploi</p> <p>Assurer l'information, la consultation et la négociation collective sur les questions susmentionnées</p> <p>Associer les acteurs externes</p>
<b>Travailleurs</b>	<p>Ils renforcent leur capacité de collecter les informations nécessaires pour comprendre la situation</p> <p>Ils font le point sur leurs compétences et mettent à jour leurs orientations professionnelles</p> <p>Ils renforcent leur aptitude à l'emploi et leur mobilité et mènent à bien les transitions professionnelles réalisables</p> <p>Ils exercent leur droit à l'éducation et à la formation et acceptent les obligations qui s'y rapportent</p>	<p>Ils recherchent des informations sur la stratégie de l'entreprise</p> <p>Ils étudient les possibilités d'éviter d'être licenciés</p> <p>Ils ont recours au soutien individuel et personnalisé</p>
<b>Anticipation des changements</b>	<p>Mettre au point des outils de prévision et de prospective portant sur les emplois et les compétences, et échanger des informations sur le marché du travail</p> <p>Renforcer les politiques actives du marché du travail, promouvoir les programmes de qualification et les services d'orientation professionnelle, apporter un soutien financier</p> <p>Promouvoir la coopération entre les acteurs et la mutualisation des risques</p> <p>Élaborer des cadres favorisant les transitions professionnelles</p> <p>Effectuer un suivi stratégique de l'environnement (économie, entreprises, marché)</p> <p>Évaluer les besoins en matière d'emplois et de compétences</p> <p>Adopter un plan pluriannuel pour l'emploi et les compétences</p> <p>Appliquer des mesures de flexibilité, de formation et de développement de la carrière s'adressant aux travailleurs</p> <p>Encourager la mobilité interne et externe</p> <p>Conclure des pactes territoriaux pour l'emploi et des partenariats public-privé</p>	<p>Collecter des données sur les licenciements, contrôler l'incidence des restructurations, soutenir les systèmes d'alerte rapide</p> <p>Renforcer les services publics de l'emploi, mettre en place des programmes d'aide au reclassement, promouvoir la création d'emploi</p> <p>Soutenir les plateformes locales de mobilité, accorder des indemnités de mobilité, et octroyer une aide aux groupes financièrement vulnérables</p> <p>Promouvoir les partenariats et coordonner le recours aux Fonds structurels</p> <p>Adopter des systèmes d'alerte rapide ; convoquer les différents acteurs afin qu'ils établissent un diagnostic commun</p> <p>Recourir à des unités de reconversion mobiles, promouvoir l'attractivité et la création d'emplois</p> <p>Soutenir les mesures de formation et de mobilité</p>

### ANNEXE 3

#### TABLEAU RÉCAPITULATIF

#### LES DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS DE TÉLÉPHONIE MOBILE EN EUROPE

Génération	Acronyme	Description	Version des normes <u>3GPP</u>	Intitulé	Débit indicatif (download) en bit/s (théorique / pratique / usuel)
1G	<a href="#">Radiocom 2000</a>			Radiocom 2000 (analogique) de France Télécom, SFR 2000 (analogique) de SFR	analogique
2G	<a href="#">GSM</a>	Échanges de type voix uniquement		Global System for Mobile Communication	9,05 kbit/s
2.5G	<a href="#">GPRS</a>	Échange de données sauf voix	97	Global Packet Radio Service	171,2 kbit/s / 50 kbit/s / 17,9 kbit/s
2.75G	<a href="#">EDGE</a>	Évolution du GPRS	98	Enhanced Data Rate for <a href="#">GSM</a> Évolution	384 kbit/s / 64 kbit/s / -
<u>3G</u>	<a href="#">UMTS</a>	Voix + données	99	Universal Mobile Telecommunications System	144 kbit/s rurale, 384 kbit/s urbaine, 1,9 Mbit/s point fixe / -
<u>3.5G</u> ou 3G+	<a href="#">HSPA</a>	Évolution de l'UMTS	5 et 6	High Speed Packet Access ( <a href="#">HSDPA</a> / <a href="#">HSUPA</a> )	14,4 Mbit/s / 7,2 Mbit/s / 3,6 Mbit/s
3.75G ou 3G++ ou H+	<a href="#">HSPA+</a>	Évolution de l'UMTS	7	High Speed Packet Access +	21 Mbit/s / 10 Mbit/s / 5 Mbit/s
<u>3.75G</u> ou H+ Dual Carrier	<a href="#">DC-HSPA+</a>	Évolution de l'UMTS	8	Dual-Cell High Speed Packet Access +	42 Mbit/s / 20 Mbit/s / 10 Mbit/s
4G (3.9G)	<a href="#">LTE</a>	Données	8 et 9 <sup>33</sup>	<i>Long Term Evolution</i>	150 Mbit/s / 60 Mbit/s / 30 Mbit/s
4G / 4G+	<a href="#">LTE Advanced</a>	Données + voix (VoLTE)	10	<i>Long Term Evolution Advanced</i>	1 Gbit/s à l'arrêt, > 100 Mbit/s en mouvement / - / -
4,5G	<a href="#">LTE - A</a>	Données + voix (VoLTE)	11 et 12 <sup>34</sup>	<i>Long Term Evolution Advanced Type A</i>	3 Gbit/s à l'arrêt ( <a href="#">terminaux cat.8 et 14</a> ) / - / -
<u>5G</u>	<a href="#">LTE - B</a>		13 <sup>35</sup>	<i>Long Term Evolution Advanced Type B + nouvelle technologie radio / IMT-2020<sup>36</sup></i>	50 Gbit/s <sup>37</sup> à l'arrêt / - / -

Source : Wikipedia

## ANNEXE 4

### EXTRAITS DU RAPPORT DE L'EXPERT-COMPTABLE AUPRÈS DU COMITÉ DE GROUPE ÉTABLI EN MAI 2015 PAR SYNDEX

#### Nokia, un futur leader dans les réseaux télécoms

Syndex

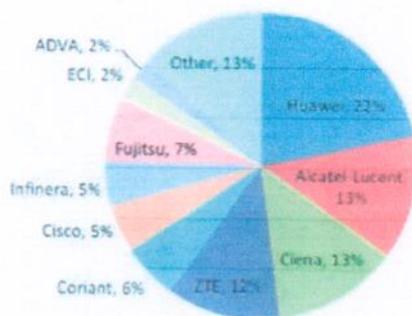
- Le rachat d'ALU permettra à Nokia de devenir l'un des principaux acteurs des réseaux et d'être en bonne situation par rapport à ses concurrents.
- Nokia se renforce dans les réseaux mobiles et talonne Ericsson en termes de parts de marché et se retrouve devant Huawei. En LTE, le nouveau Nokia serait même devant Ericsson.
- Dans les routeurs IP, Nokia récupère le positionnement d'ALU et se retrouve en challenger face à Cisco. Les marges de progression sont importantes dans ce domaine, en raison du lancement tout récent d'un produit IP Core mais aussi du marché entreprise qui n'est pas adressé à ce jour et reste dominé par Cisco.
- Dans l'accès fixe, Nokia sera le leader sur les produits DSL. En GPON, s'il n'est pas formellement le premier en raison du poids de la Chine dans le marché global, il figure toutefois parmi les tout premiers.
- En Optics, Nokia sera le numéro 3 derrière Huawei et ZTE. Toutefois, l'activité reste en difficulté d'un point de vue financier.
- Au final, Nokia se retrouve présent sur les principaux segments du marché avec Huawei pour seul concurrent frontal sur l'ensemble des technologies. Ericsson et Cisco constituent certes des concurrents redoutables (parts de marché, taille, surface financière...) mais ne sont que partiellement présents sur tous les segments du marché.

Source : Syndex - Octobre 2015 - 10/10/2015  
Le rapport est établi par Syndex pour le Comité de Groupe

#### Les principaux acteurs de l'optique terrestre en 2014

Syndex

Coriant est l'ancienne activité de NSN rachetée par Marlin Equity et fusionnée avec Telabs racheté également par le fonds d'investissement (source Infonetics/Jefferies Research)

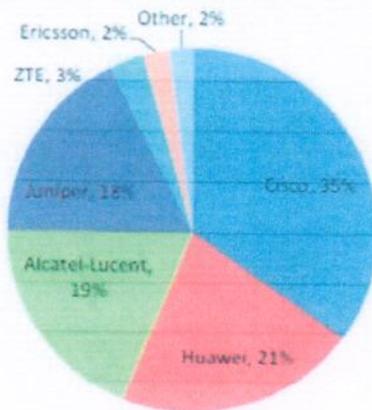


Source : Syndex - Octobre 2015 - 10/10/2015  
Le rapport est établi par Syndex pour le Comité de Groupe

### Les principaux acteurs des routeurs IP en 2014

Syndex

ALL serait numéro 2 ou 3 sur le marché des routeurs (edge + core), ALL n'a lancé que récemment son produit pour le marché core. Juniper devrait perdre des revenus en raison de son partenariat avec Nokia (Source Infonetics/Jefferies Research)

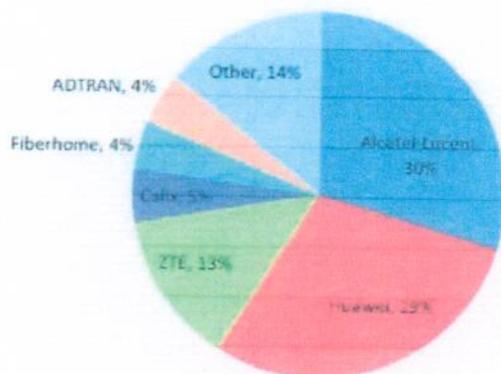


Source : Infonetics Research, Jefferies Research

### Les principaux acteurs de l'accès fixe en 2014

Syndex

ALL est leader sur ce marché devant Huawei et ZTE. Adtran comprend l'ancienne activité de NSN, mais il s'agit d'un acteur de taille modeste (source Infonetics/Jefferies Research). Un gisement de croissance non négligeable réside dans le segment des câbles-opérateurs, peu desservi jusqu'à présent.

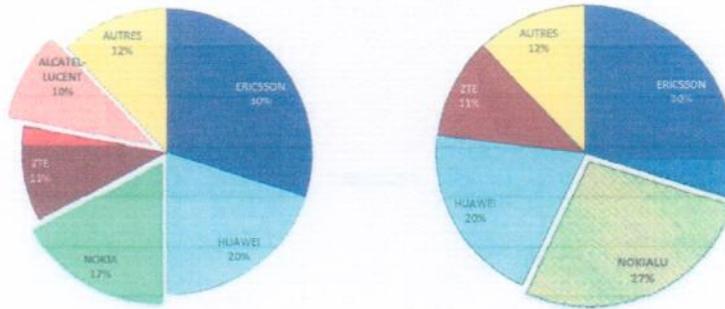


Source : Infonetics Research, Jefferies Research

**Wireless : le nouvel ensemble viendrait directement concurrencer Ericsson et devancerait Huawei**

Syndex

RÉPARTITION DES PARTS DE MARCHÉ MOBILE 2G/3G/LTE (RAN + CORE)



Source: Infonetics, Mobile Infrastructure Equipment, Feb. 2015

Copyright Infonetics - Mars 2015 - 10p 2015  
Ce document est réservé aux abonnés du Syndex. Toute réimpression est formellement interdite.

**Un nouveau leader en LTE ?**

Syndex

L'addition des parts de marché d'ALU et de Nokia ferait du nouvel ensemble le leader en LTE... en l'absence de perte de parts de marché dans les années à venir...

RÉPARTITION DES PARTS DE MARCHÉ LTE (RAN + CORE)



Source: Infonetics, Mobile Infrastructure Equipment, Feb. 2015

Copyright Infonetics - Mars 2015 - 10p 2015  
Ce document est réservé aux abonnés du Syndex. Toute réimpression est formellement interdite.

## Note d'étape n° 6.2

### Pièces jointes

## Liste des Pièces Jointes

---

- **PJ A** : Comité d'entreprise européen Alcatel Lucent. :  
ECID : European Committee for Information and Dialogue (CEE ALU) / 2015-2017
- **PJ B** en français : Communiqué de presse du Comité d'Entreprise Européen d'Alcatel Lucent (ECID) / 17 avril 2015
- **PJ B** en anglais : *Press release: Alcatel Lucent European Works Council (ECID) / 17 April 2015*
- **PJ C** en français : Avis du CGF sur l'annonce d'OPE Nokia-ALU / 1er Juin 2015
- **PJ C** en anglais : *Opinion of the CGF on the announcement of the Nokia-ALU public exchange offer / June 1, 2015*
- **PJ D** : Comité d'entreprise européen Nokia : EuroForum (CEE NOK) / 2015
- **PJ E** : Training Programme / 6-8 October 2015
- **PJ F** : Communiqué / 17 septembre 2015
- **PJ G** : Lettre conjointe des deux CEE NOK et ALU aux Directions Générales de NOK et ALU /17 septembre 2015
- **PJ H** : Lettre conjointe des deux CEE NOK et ALU à la Direction Centrale du nouveau NOKIA demandant la mise en place d'un nouveau CEE / 26 janvier 2016
- **PJ I** : Lettre de la Direction Centrale du nouveau NOKIA / 25 février 2016
- **PJ J** : Prescriptions subsidiaires, Annexe 1 à la Directive 2009/38/CE
- **PJ K** : Lettre des deux CE NOK et ALU demandant une réunion en avril 2016 / 3 mars 2016
- **PJ L** : Information to the Employees Nokia's European Works Councils (EuroForum and ECID). Social Dialogue to the Test / 13th May 2016
- **PJ M** : Composition du nouveau CEE / 27 JUILLET 2016

# PJ A

**Comité d'entreprise européen Alcatel Lucent**  
**ECID : European Committee for Information and Dialogue**  
**CEE ALU**  
**2015 - 2017**

Country	Staff	Members	Unions
France	6288	8	3CFDT
			2 CFE CGC
			2 CGT
			1CFTC
Germany	2004	3	3 IG-METAL
Italy	1397	3	1 FIOM-CGIL
			1 FIM CISL
			1 UILM UIL
Belgium	1311	3	2 LBC-NVK
			1 SETCa-BBTK
Romania	1239	3	3 Sindicatul IT Timisoara
Spain	1131	2	1 MCA-UGT
			1 CC.OO
UK + IR	1099 (IR = 118)	2	2 na
Poland	729	2	1 Solidarnosc
			1na
Netherlands	493	2	1 De Unie
			1 Qlix
Austria	198	1	1 GPA
Slowakia	187	1	1 na
<b>Total</b>	<b>16 076</b>	<b>30</b>	

## PJ B (en français)



### Communiqué de presse du Comité d'Entreprise Européen d'Alcatel-Lucent (ECID)

17 avril 2015

#### Alcatel-Lucent deviendra NOKIA Corporation ?

Le 15 avril 2015 dans un long communiqué de presse, Alcatel-Lucent et Nokia ont annoncé leur rapprochement.

**Aujourd'hui 17 avril le comité d'entreprise européen d'Alcatel-Lucent a été réuni pour une session ordinaire dont l'ordre du jour a été désorganisé par cette nouvelle.**

Du point de vue des délégués il s'agit d'une absorption de toutes les activités d'Alcatel-Lucent à l'exception des systèmes de réseaux sous-marins.

**Les délégués du comité d'Entreprise Européen d'Alcatel-Lucent interpellent les Directions des 2 entreprises, les gouvernements et toutes les parties prenantes impliquées, quant à leur responsabilité sociale dans ce deal.**

**La création d'un champion des télécoms** peut être une vraie opportunité industrielle pour l'Europe à **conditions qu'une réelle régulation soit mise en place** par les Politiques, au niveau social pour l'emploi, au niveau industriel et commercial pour favoriser le développement des entreprises d'innovation. Les moyens financiers et réglementaires mis en œuvre ne sont toujours pas à la hauteur des enjeux. Le dossier sera soumis aux autorités anti-trust européennes mais les autorités de différents pays concernés auront aussi leur mot à dire. Quel est le calendrier des échéances ?

**Les inquiétudes sociales sont fortes** malgré une bonne complémentarité des parts de marché et des produits. Des redondances sont craintes dans les pays où les deux entreprises sont fortement implantées dans les activités du mobile, dans les métiers du support, dans les forces de ventes et les fonctions centrales. Le poids de l'emploi de chaque nation sera à évaluer dans la durée.

**L'avis du marché financier fait appréhender les risques de durcissement** dans l'exécution de la fin du plan Shift pour autant la direction **doit tenir ses engagements sociaux pris avec les représentants du personnel dans chaque pays**. D'autre part la performance d'ALU, ses livraisons, ses marges et ses liquidités influenceront l'attitude de ses clients et au final l'approbation des actionnaires de Nokia.

**Les délégués du comité d'Entreprise Européen d'Alcatel-Lucent interrogent les dirigeants et demandent à rencontrer leur futur employeur :**

- Où et comment la direction du nouveau groupe va réaliser les **économies annoncées de 900M€** ?
- Quel sera le **rôle confié à l'Europe** parmi les 40 000 salariés qui travaillent en R&D et qui doivent garder une part importante du dispositif pour :
  - Garantir indépendance et « souveraineté numérique » de leur continent,
  - Permettre le haut débit et la « couverture universelle » avec la connectivité ininterrompue du « continent connecté »,
  - Proposer l'internet des objets, le Cloud et un cœur de réseau IP sécurisé pour tous les citoyens de l'Union.
- En dehors de la R&D, quels impacts de cette fusion sur l'emploi en Europe ?

- Quels seront les **impacts sur les fournisseurs et les sous-traitants** des deux Groupes actuels ? Ce sont également des emplois dans les pays impactés.
- Que deviennent les **partenariats** contractés par chacun des deux Groupes ? Dans certains domaines tels que la cybersécurité, les small cells, ils sont incontournables.
- Quelles sont les **garanties d'emplois** faites aux différents gouvernements qui ont interpellés les dirigeants des deux Groupes ?

**Les délégués du comité d'Entreprise Européen d'Alcatel-Lucent ont contacté leurs homologues du comité de Nokia pour mieux appréhender les problèmes et considérer rapidement les avantages de la fusion si elle a lieu.** Les directions doivent faciliter ces échanges entre représentants du personnel puisqu'aucun des deux comités ne dispose à ce jour du droit de consultation prévu dans la directive européenne. Les salariés Européens jouent en effet un rôle majeur dans la conception, le développement et le déploiement de beaucoup d'équipements technologiques des réseaux de télécoms, que de nombreux citoyens Européens utilisent quotidiennement.

**Contacts:**

Belgium	Constant NOOYENS +32 474860074	constant.nooyens@alcatel-lucent.com
France	Isabelle GUILLEMOT +33 632 355263	isabelle.guillemot@alcatel-lucent.com
Germany	Gottfried SCHAPELER +49 711 82132134	gottfried.schapeler@alcatel-lucent.com
Italy	Umberto CIGNOLI +39 0396 864923	umberto.cignoli@alcatel-lucent.com
Roumanie	Claudiu BLEJDEA +40 742 107722	claudiu.blejdea@alcatel-lucent.com



## PJ B (*en anglais*)

### Press release: Alcatel-Lucent European Works

Council (ECID)

17 April 2015

#### **Will Alcatel-Lucent become NOKIA Corporation?**

On 15 April 2015, in an extended press release, Alcatel-Lucent and Nokia announced their intention to merge.

**Today April 17th, Alcatel-Lucent European Works Council met for a regular session, whose agenda was affected by this news.**

Employee representatives believe that the deal will entail the absorption of all Alcatel-Lucent's activities, excluding submarine systems.

**The members of Alcatel-Lucent European Works Council wish to remind their social responsibilities in this deal to the management of both companies, to the governments and to all stakeholders.**

Creating a **telecommunications champion** could be a real industrial opportunity for Europe **but only if effective regulations are implemented** by politicians, both at social level in terms of employment, and at industrial and trade level in order to foster the development of innovative companies. Current regulations and available financial resources fall short of what is needed to meet the coming challenges.

The deal will be submitted for approval to European anti-trust authorities, but governments of the various countries affected will also have their say. What is the timeframe of the procedures?

**There are serious concerns as to what this might mean for employees**, despite a high degree of complementarity in market shares and products. There are fears of redundancies in countries where both companies have an important presence in mobile operations, support activities, sales and central functions. Employment figures for each country will be assessed over time.

The **answer of financial markets** points out a **risk** of final hardening in the execution of the Shift plan. Thus, **management must keep its social commitments made to employee representatives in each country**. Moreover, Alcatel-Lucent performance, its deliveries, margins and cash position will influence the attitude of its clients as well as Nokia shareholders' final approval.

**The employee representatives of Alcatel-Lucent European Works Council raise these questions to the management, and request a meeting with their future employer:**

- Where and how will the new Group's management make the **announced savings of 900 million Euros?**
- Which role for the 40 000 European R&D employees. They need to retain a significant share of development in order to:
  - Ensure the independence and digital sovereignty of the European Union;
  - Provide broadband universal coverage to "connected Europe"

- Supply the Internet of Things, the Cloud and a secure IP network core for all European Union citizens.
- Beyond R&D, what will be the merger impact on employment in Europe?
- Which **impact for suppliers and sub-contractors** of both Groups? These also provide jobs in the countries affected.
- What about existing contractual **partnerships** of each Group? Some areas, such as cyber-security, are critical.
- Which **employment guarantees** have been made to the various governments that spoke with the management of both Groups?

**The employee representatives of Alcatel-Lucent European Works Council have contacted their counterparts at Nokia Council in order to better understand the issues, and to be able to quickly assess the benefits of the merger, should it go ahead.** Managers must facilitate exchanges between both Committees: none of them has currently the “right of consultation” under the European Directive on European Works Councils. European employees play a key role in the design, development and deployment of essential parts of the high-tech telecom equipment used daily by European citizens.

**Contacts:**

Belgium	Constant NOOYENS	+32 474860074	constant.nooyens@alcatel-lucent.com
France	Isabelle GUILLEMOT	+33 632 355263	isabelle.guillemot@alcatel-lucent.com
Germany	Gottfried SCHAPELER	+49 711 82132134	gottfried.schapeler@alcatel-lucent.com
Italy	Umberto CIGNOLI	+39 0396 864923	umberto.cignoli@alcatel-lucent.com
Romania	Claudiu BLEJDEA	+40 742 107722	claudiu.blejdea@alcatel-lucent.com

# PJ C (en français)

## Avis du CGF (Comité de Groupe France) sur l'annonce d'OPE Nokia/ALU

1<sup>er</sup> Juin 2015

### L'opération

Nokia rachète Alcatel Lucent – opération qui devrait se finaliser en 2016 : ce sont donc deux français, Philippe Camus et Michel Combes, qui auront mis fin à Alcatel, entreprise française centenaire. Nous ne referons pas toute l'histoire mais, comme salariés, nous sommes déçus et écœurés d'en arriver là. Une fusion avec Lucent mal orchestrée et sans vision, des menaces de faillite consécutives, une dispersion des activités qui plombe l'efficacité et enlève aux salariés un vrai sens à leur travail, des retards récurrents sur la 3G malgré le rachat des équipes de Nortel et la qualité dans ce domaine qui n'est que rarement au rendez-vous. La concurrence de Huawei dans une Europe dérégulée sur ses marchés télécoms a accéléré la dégradation de cette situation. La trésorerie a été mise à mal par les mauvais résultats. La suite, on la connaît : des plans successifs pour supprimer des milliers d'emplois et des ventes d'actifs pour trouver de l'argent.

M. Combes a alors sorti le plan Shift, le plus sévère de tous avec la fermeture de sites, la suppression et l'externalisation de centaines d'emplois en France et de milliers dans le monde.

On le voit maintenant, les positions dogmatiques de la direction n'avaient qu'un seul objectif : arranger un mariage forcé. Pour la corbeille : le marché Wireless aux US et en Chine. Et pour la dot : les technologies IP, le fixe, plus quelques autres et les brevets. Rappelons au passage qu'Alu est N°1 mondial en DSL, N°2 en IP edge, N°3 en GPON et Optics. En 2014, notre groupe était devant Nokia en termes de chiffre d'affaires.

Mais c'est Nokia qui rachètera l'ensemble des activités d'ALU.

Quant aux solutions alternatives, la vie d'Alcatel-Lucent en solo était possible mais sans doute très compliquée dans le temps. Quant à la vente de Wireless, elle aurait provoqué un séisme sur l'emploi au niveau mondial et clairement en France.

La direction présente l'acquisition d'Alcatel-Lucent par Nokia comme permettant de faire émerger un grand groupe mondial face à Huawei et Ericsson, avec un large portefeuille produit sans équivalent, un portefeuille clients mondial, une trésorerie nette positive significative de plusieurs milliards d'euros qui permet de rembourser la dette et d'investir. La direction du groupe nous a présenté la fusion avec Lucent en 2006 avec les mêmes arguments. Nous savons les conséquences néfastes qui en ont résulté. Ce projet nous laisse donc interrogatifs. Mais M. Combes, par ses déclarations publiques a obéré toute autre solution.

En termes de gouvernance, c'est Nokia qui dirigera, ce qui nous paraît plus clair qu'une gouvernance à double tête du type de celle qui a mis Alcatel-Lucent en difficulté. Finies les ambiguïtés, la France n'aura plus aucune influence au sein du nouveau groupe.

De plus, le gouvernement Français n'aura pas de levier d'action sur les décisions de Nokia Corporation.

Sur la modalité de l'opération, le choix de recourir à une OPE n'impacte pas la trésorerie de Nokia et ne met donc pas de pression supplémentaire sur l'avenir du nouveau groupe. C'est un point positif.

### Pas de visibilité sur le projet industriel

Si les objectifs financiers ont été clairement définis et étudiés, le projet industriel est des plus flous à ce jour alors que ce devrait être le moteur pour réussir une fusion/acquisition. L'expert du CGF n'a pas eu accès à un quelconque projet de « business plan » de la part de Nokia. C'est inacceptable. A ce stade, les dirigeants de Nokia ont répondu sans précision suffisante arguant d'un calendrier de finalisation (« closing ») dans un an et de la mise en place en cours de l'équipe d'intégration qui va réfléchir à l'organisation du futur groupe et à ses activités de par le monde. Nous souhaitons donc rencontrer cette équipe d'intégration dans les tout prochains jours. Mais comment rendre un avis motivé ce jour sans une vue du « business plan » ?

Nokia compte-t-il garder toutes les activités du périmètre Alcatel-Lucent ? L'expert du CGF et les élus soulèvent d'autres interrogations. Quel devenir pour vidéo, microwave/WT, optique, OSS/BSS, paiement ? Nokia avait

venu ces mêmes activités en son temps ; sans avoir précisément répondu point par point, la direction de Nokia nous a dit que des activités rentables peuvent être conservées et qu'il n'y a pas de dogme quant à ne conserver que ce qui est en position 1 ou 2 au niveau mondial, logique qui semblait prévaloir chez Nokia.

Bien sûr certaines technologies sont en doublons et reconnues par les clients aussi bien chez ALU que chez Nokia : quel sera l'arbitrage en SDM, sur l'IMS, sur ePacket Core etc. Quel devenir pour la plateforme 4G d'ALU ? Ne risque-t-elle pas à terme d'être externalisée comme activité mature ?

Nous ne connaissons toujours pas précisément les cartographies actuelles et prévisionnelles des projets de Nokia par site et par pays. C'est nécessaire pour comprendre comment Lannion et Villarceaux pourront s'y positionner : nous ferons des propositions en ce sens et demandons à en discuter dans les mois qui viennent avec l'équipe en charge de l'intégration. La France doit trouver sa place dans un groupe à ancrage européen en termes de R&D.

Les élus ont compris que les directions n'incluaient pas ASN dans l'opération Nokia.

Nous considérons que cette entreprise, ancrée sur une activité particulière mais majoritairement dans les Télécoms, doit pouvoir trouver sa place dans un groupe Européen comme Nokia à condition qu'il ait la volonté d'investir dans un réel projet industriel. Il est aussi primordial de sanctuariser l'accès à la propriété intellectuelle nécessaire à la poursuite de son activité. Ne pas le faire laisserait ASN dans une situation risquée. Les récentes informations communiquées par la Direction d'ASN aux salariés d'une vente en LBO sont inquiétantes de par un timing précipité et un montage capitalistique inadapté à la cyclicité de l'activité et à son besoin d'investissement. Où est l'intérêt d'ASN, et comment voulez-vous impliquer les salariés avec de tels projets ? Le gouvernement doit veiller aussi au devenir d'ASN comme il s'y est engagé de longue date. Au regard de la souveraineté nationale et de la sécurité des réseaux, il serait tout à fait possible de préserver ASN au sein du Groupe Nokia, par exemple dans une filiale Française dédiée aux « activités sensibles » comme existait LGS chez ALU.

Prenons le temps d'y réfléchir, c'est urgent : vous savez le faire pour ASB, ASN le mérite tout autant.

Concernant les centres industriels, le mouvement de désengagement continue et Nokia s'inscrit dans cette même stratégie. Pour Eu en France mais aussi Shanghai, Trieste, ... l'histoire semble en route pour d'autres destinées mais nous demandons à ce que toute opportunité d'activité de Nokia soit étudiée pour alimenter nos anciens centres industriels à l'avenir. En effet ce rapprochement avec Nokia doit être une source de charges nouvelles que Nokia faisait réaliser ailleurs auparavant.

#### **D'autres incertitudes et inquiétudes fortes demeurent:**

- L'emploi (nous y reviendrons plus loin),
- La réussite de l'opération dans les délais annoncés (sous-estimation du délai des autorités de la concurrence, difficultés avec les actionnaires),
- L'intégration de 2 organisations aussi grandes avec les risques associés,
- Certaines difficultés semblant sous-estimées : conjoncture Wireless à 4 ans (ralentissement en attente de la 5G), pertes de clients et de CA liées au rapprochement (attentisme des clients et maintien d'une diversification de leurs sources).

#### **Les conséquences des économies attendues**

Concernant ce que la direction nomme synergies, la communication est en trompe l'œil : 900M€ de synergies sont affichées mais l'expert du CGF évalue qu'elles sont largement sous-estimées. En comparaison avec les économies du plan Shift, cela pourrait aboutir à 10.000 suppressions de postes d'ici à 4 ans. Sur une période plus longue de 2015-2022 (7 ans), l'expert fait une estimation de 1,4 à 1,6 Mds d'€ de synergies et de 12 à 17000 suppressions d'emplois.

Les directions de Nokia ou d'ALU ont refusé de donner des chiffres sur l'emploi alors que c'est notre préoccupation majeure. Elles ont reconnu l'existence de doublons dans beaucoup de secteurs sans avancer de chiffres.

La France est particulièrement concernée avec la disparition programmée du siège social, l'arrêt des activités en doublons (R&D, support, ...) et de manière générale la réduction des fonctions SG&A sur l'ensemble des sites.

Nous exigeons des engagements forts sur le maintien de l'emploi.

Nous demandons à ce que les arbitrages permettent au nouveau groupe de garder un ancrage Européen s'appuyant sur les piliers historiques des 2 entreprises que sont la Finlande et la France face aux poids lourds que seront les USA et la Chine en termes d'effectifs. Et nous appelons à ce que l'ensemble de ces arbitrages se fassent en privilégiant le reclassement, la mobilité, avec les formations et reconversions massives vers les technologies d'avenir et d'éventuels départs volontaires compensés par des embauches de jeunes.

Les synergies concernent également les coûts variables dont les fournisseurs et la sous-traitance. La recherche d'économies ne doit pas se faire sur leurs dos mais s'inscrire dans une démarche RSE vertueuse, d'autant que certains d'entre eux appartenaient à nos groupes il y a encore peu de temps !

### **Les engagements pour la France sont insuffisants**

Le seul engagement mesurable pris concerne les effectifs :

- Maintien à 4.200 salariés en France pour 2 ans (jusqu'en 2018) : ce chiffre de 4.200 reste à préciser car il s'agit dans le texte « de l'effectif France à la fin du plan Shift » (périmètre ALUI et ALBLF). S'agit-il d'emplois conservés dans le groupe ou externalisés ?
- Accroissement de l'effectif de R&D de 500 personnes pour atteindre 2500 garantis sur 4 ans (dont 300 recrutements de jeunes sur 3 ans) jusqu'en 2020 donc si finalisation en 2016.

Nous demandons à Nokia d'aller plus loin et plus précisément dans ses engagements.

Nous voulons débiter dès juin 2015 la négociation sur une GPEC : activités, formation, reclassement interne, employabilité, départ volontaire, délai.

Et globalement sur les durées de garantie de l'emploi, il faut aller au-delà des 4 ans et s'inscrire dans le plan à 10 ans promu par Nokia.

Nous comprenons que des charges R&D pour au moins 2.500 salariés en R&D sont prévues. Pour savoir quelles activités concerneront ces 2.500 salariés, nous demandons également des engagements plus forts.

Sur les activités existantes, une collaboration permettant d'intégrer les produits des 2 groupes (radio Nokia dans la 4G ALU et WT ALU chez Nokia par exemple) est nécessaire. Par ailleurs, se pose la question des projets « en doublon » - IMS, VoLTE, SDM etc. - et autres applications présentes en France à l'heure actuelle.

Concernant les activités mentionnées dans la documentation de Nokia, il nous faut des précisions sur ce qu'est un « centre d'excellence ». De notre côté, nous y donnons le sens suivant : pour être un centre mondial d'expertise technologique, il doit intégrer les fonctions d'innovation, d'architecture, de marketing avec le développement et les tests, basé sur des plates-formes de référence. Ce centre doit avoir une taille critique avec la maîtrise de ses développements. C'est ce que nous attendons pour :

- La « 5G et les small cells », y compris avec des équipes Virtual RAN. Nous demandons la mise en place du centre d'excellence 5G dès 2015,
- « Faisceaux hertziens », en développant la plate-forme existante aujourd'hui et en devenant fournisseur de référence de Nokia,
- « Plate-forme de gestion des réseaux IP » : cela fait référence à l'activité liée au SAM en France. Elle doit être pérennisée et étendue à la R&D en matière de routeurs IP. De plus, dans le cadre des mutations technologiques, la France doit aussi disposer d'équipes en charge du développement dans le SDN et le NFV : orchestrateur CloudBand, Nuage. Outre de la R&D, il faut aussi de l'avant-vente IP - c'était une promesse SHIFT - pour booster les contrats dans ce domaine en Europe où le groupe bénéficie d'un moins bon positionnement qu'en Amérique du Nord,

- « cybersécurité » : nous voulons comprendre ce projet dans sa globalité et le rôle du centre de Berlin pour bâtir un centre Français au cœur du plan « confiance numérique » sur les infrastructures sécurisées et virtualisation avec le *démonstrateur expérimental multi-usage de virtualisation de réseau et plateforme de référence en sécurité*,
- « Localiser en France le pilotage de l'innovation et la recherche » : nous soulevons l'ambiguïté de la situation actuelle, où le management des Bell Labs est exclusivement basé aux US avec le message de Nokia et le rôle futur de Bell Labs France. Nous demandons un rééquilibrage concret en terme d'effectifs et de responsabilité entre les différents sites (Finlande, France, US, Allemagne, ..),
- « une plateforme commerciale et support (« hubs ») pour l'Europe et une partie de MEA (pays francophones et méditerranéens notamment) ». Nous demandons à conserver cette pratique et à la renforcer en y intégrant les activités actuelles de Nokia.

### **La diversification c'est notre avenir**

D'autres activités mériteront des développements futurs dans le domaine si le gouvernement les avalise : un routeur Défense, une activité PMR-LTE. Ce sont des niches importantes qui pourraient fixer en France des activités pérennes, dans la même logique que celle que nous promovons pour ASN.

Dans les semaines à venir, nous poursuivrons nos travaux pour faire de nouvelles propositions en lien avec les projets gouvernementaux de filières et les plates-formes annoncées autour des objets connectés, de la 5g et de la cybersécurité.

L'ensemble des activités mentionnées doivent se mettre en place autour de responsables localisés en France permettant à notre pays d'être acteur de la stratégie du nouveau groupe.

Lors des prochaines réunions du Comité de Groupe prévues pour le suivi de l'opération, nous demandons à avoir un avancement de tous les points mentionnés ci-dessus ainsi que des travaux du comité d'intégration.

**Nous demandons au gouvernement français d'intervenir pour obtenir des avancées en terme de délais, de garantie et de volume d'emploi et d'activités en France avant d'autoriser définitivement cette opération. Un contrôle proactif de sa part sur ces engagements est nécessaire. Nous avons demandé le 22 avril que les organisations syndicales y soient associées, à travers un comité de suivi par exemple.**

**En conclusion, d'autres solutions auraient sans doute été envisageables mais nous ne nous opposons pas à ce projet de vente d'ALU à Nokia.** Nous voulons surtout que cette opération se passe dans les meilleures conditions possibles pour les salariés que nous représentons. Pour cela des garanties sur le développement d'activités nouvelles doivent être apportées pour sécuriser et développer l'emploi en France au sein du nouveau groupe. Sur l'aspect social, nous demandons la mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) intégrant tous les sujets évoqués : activités, recrutements, pyramide d'âge, reclassement interne et formation, départs volontaires compensés par des embauches ... Evidemment c'est sur le volet de l'emploi et sur celui des activités en France que nous portons notre priorité : comme dit plus haut, nous demandons aux directions de Nokia et d'ALU des engagements plus concrets et précis sur ces 2 points. Notre avenir en dépend, nous n'entendons pas le brader.

# PJ C (en anglais)

*Translation for information purposes only*

## **Opinion of the CGF on the announcement of the Nokia/ALU public exchange offer**

**June 1, 2015**

### **The Transaction**

Nokia is acquiring Alcatel-Lucent – a transaction that should close in 2016: it is therefore two French men, Philippe Camus and Michel Combes, who will put an end to Alcatel, a 100 year old French company. We will not repeat all of the background but, as employees, we are extremely disappointed and sickened to have arrived at this point. A badly organized and unfocused merger with Lucent, repeated threats of bankruptcy, a dispersion of business that has resulted in plummeting efficiency and that has robbed employees of a real sense of purpose to their work, recurrent delays regarding 3G despite purchasing Nortel's teams as well as quality standards in this field being only rarely met. Competition from Huawei on the unregulated telecoms markets in Europe has accelerated the deterioration of this situation. The cash position has been weakened by bad results. The rest, we know: successive plans to do away with thousands of jobs and the sale of assets in order to raise money.

Mr. Combes then introduced the Shift plan, the most severe of all, involving the closure of sites, the loss and outsourcing of hundreds of jobs in France and thousands worldwide.

We can now see that the dogmatic position of management had only one objective: to arrange a forced marriage. For the bin: the Wireless markets in the US and China. For the dowry: IP technologies, landlines and certain other businesses and trademarks. Let us remind ourselves in passing that Alu is number 1 worldwide in DSL, number 2 in IP edge, number 3 in GPON and Optics. In 2014, our group was ahead of Nokia in terms of revenue.

But it is Nokia that will buy ALU's businesses.

In terms of alternative solutions, going it alone for Alcatel-Lucent was possible but without doubt highly complicated in the long run. As for the sale of Wireless, this would have provoked a tremor in employment on a worldwide level and most definitely in France.

Management presents the acquisition of Alcatel-Lucent by Nokia as an opportunity to emerge as a big global group facing competition from Huawei and Ericsson, with an unmatched large product portfolio, a portfolio of global clients, a significant positive net cash position of several billion euros allowing for the reimbursement of debt and investment. Management of the group presented the merger with Lucent to us in 2006 with the same arguments. We know the harmful consequences that resulted. This project therefore leaves us doubtful. But Mr. Combes, through his public statements has precluded any other solution.

In terms of future governance, Nokia will manage, which seems more obvious to us than a double governance of the type that put Alcatel-Lucent into difficulty. No more ambiguities, France will no longer have any influence at group level.

In addition, the French government will not have any leverage in the decisions of the Nokia Corporation.

Regarding the method of implementation of the transaction, the use of a public exchange offer will not impact Nokia's cash position and therefore does not put any additional pressure on the future of the new group. This is a positive point.

## **No visibility on the industrial plan**

Whilst the financial objectives have been clearly defined and studied, the industrial plan is very vague to this day whereas it should be the driving force for a successful merger/acquisition. The CGF's expert has not had access to any draft business plan from Nokia. This is unacceptable. At this stage, the managers of Nokia have responded without sufficient precision arguing for a closing calendar in one year and the putting into place of an integration team to think about the structure of the future group and its businesses around the world. We therefore would like to meet this integration team in the upcoming days. How can we deliver a reasoned opinion today without an idea of the business plan?

Does Nokia intend to keep all of Alcatel-Lucent's perimeter businesses? The CGF's expert and the representatives have raised other questions. What will become of video, microwave/WT, optical, OSS/BSS, payment? Nokia has sold its own very same businesses in its time; without precisely answering point by point, Nokia's management have told us that profitable businesses could be conserved and that there is no dogma regarding only keeping that which is in number 1 or 2 position on a worldwide level, an approach that nevertheless seemed to prevail at Nokia.

Of course certain technologies are duplicated and are considered just as good at ALU and Nokia by clients: what will the trade-off be in SDM, on IMS, on ePacket Core etc. What will become of the ALU 4G platform? Does it not risk being outsourced in the long term as a mature business?

We still do not know the current and provisional outlines of Nokia's plans by site or by country. This is necessary in order to understand how Lannion and Villarceaux can position themselves: we will make suggestions in this area and ask to discuss this in the upcoming months with the team in charge of integration. France must find its place in a group that is anchored towards Europe in terms of R&D.

The representatives have understood that management did not include ASN in the Nokia transaction.

We consider that this business, rooted in a specific business but mostly in Telecoms, must be able to find its place in a European group like Nokia on condition that it is willing to invest in a real industrial project. It is also primordial to protect access to the intellectual property necessary for the pursuit of its business. Not doing so would leave ASN in a risky position. Recent information communicated to employees by ASN management of a sale by means of an LBO is worrying due to its rushed timing and capitalistic montage ill-adapted to the cyclical nature of its business and its need for investment. What is the interest for ASN, and how will you implicate employees with these projects? The government must also ensure the future of ASN, a commitment of long-standing on its behalf. Regarding national sovereignty and network security, it would be completely possible to keep ASN in the Nokia Group, for example, as a French subsidiary dedicated to "sensitive businesses", as LGS was for ALU. Let us take the time to think, this is urgent: you knew how to do it for ASB, ASN is just as deserving.

Concerning industrial centres, the disengagement movement is continuing and Nokia adheres to this very strategy. For Eu in France and also Shanghai, Trieste,...things seem to be on track for other measures but we request that each business opportunity of Nokia be studied to fuel our old industrial centres in the future. This alignment with Nokia should be a source of new expenses that Nokia previously carried out elsewhere.

**Other big uncertainties and worries remain:**

- Employment (we will come back to this further below),
- The success of the transaction in the given timetable (under-estimation of the delays involved with competition authorities, difficulties with shareholders),
- The integration of 2 big organisations and associated risks,
- Certain difficulties that have been under-estimated: the Wireless situation in 4 years (slowing down in the wait for 5G), the loss of clients and revenue related to the alignment (client opportunism and maintaining a diversity of their sources).

### **The consequences of anticipated savings**

Concerning what management call synergies, this information can be deceiving: €900M in synergies are stated but the CGF's expert believes these are largely under-estimated. In comparison with the savings from the Shift plan, this could lead to eliminating 10,000 jobs within the next 4 years. On the more long term between 2015-2022 (7 years), the expert has estimated between €1.4 and €1.6 billion in synergies and between 12,000 and 17,000 jobs being eliminated.

The management of Nokia and ALU refused to give figures on employment even though it is our major preoccupation. They recognized the existence of duplication in many sectors without providing any figures.

France is particularly affected with the planned disappearance of company headquarters, the end of duplicated activities (R&D, support...) and more generally the reduction in SG&A functions on all sites.

We request strong commitments on maintaining jobs.

We request that trade-offs allow the new group to keep a European anchoring based on the historical pillars of the 2 businesses that are Finland and France in the face of the heavy weights that the USA and China will be in terms of workforce. We ask that all of these trade-offs are carried out favouring reclassification, mobility, with training and reconversion towards future technology and potential voluntary departures offset by the employment of young people.

There are also synergies concerning variable costs such as suppliers and sub-contractors. The search for savings should not be made at their expense but rather be part of a virtuous CSR, especially since some of them belonged to our group not that long ago!

### **The commitments for France are insufficient**

The only real commitment given concerns the workforce:

- Maintaining up to 4,200 employees in France for 2 years (until 2018): this figure of 4,200 is still to be decided as the text states "workforce in France at the end of the Shift plan" (ALUI and ALBLF perimeter). Are these jobs kept within the group or outsourced?
- Increase of R&D personnel by 500 people to reach 2,500 guaranteed for 4 years (including the recruitment of 300 young people over 3 years) until 2020 if completion in 2016.

We demand that Nokia go further than this and more generally in its commitments as a whole.

From June 2015, we would like to begin the Job and Competency Planning (GPEC) negotiation: businesses, training, internal reclassification, employability, voluntary departures, timing.

Generally on the duration of the employment guarantees, these should be longer than 4 years and should be up to 10 years, following the plan advocated by Nokia.

We understand that R&D functions for at least 2,500 employees in R&D are foreseen. To understand which activities will affect these 2,500 employees, we also request stronger commitments.

On existing activities, co-operation allowing the integration of the products of the 2 groups (radio Nokia in ALU 4G and WT ALU for Nokia for example) is necessary. Elsewhere, the question of “duplication” arises – IMS, VoLTE, SDM, etc. – and other applications currently present in France.

Concerning the activities mentioned in Nokia’s documents, we need clarification on what a “centre of excellence” is. From our side, we would give it the following meaning: to be a worldwide centre of technology expertise, it must include innovation, architecture, marketing as well as development and tests, based on reference platforms. Such a centre must have a critical size with control of its expansion. This is what we expect for:

- “5G and small cells”, including the Virtual RAN teams. We request the establishment of a 5G centre of excellence from 2015,
- “Hertzien airwaves”, by developing the existing platform and becoming a reference supplier of Nokia, - “Management platform for IP networks”: this refers to the activity relating to SAM in France. It must be sustained and extended to R&D for IP routers. In addition, regarding technological change, France must dispose of teams in charge of development in SDN and NFV: orchestrator CloudBand, Nuage. Aside from R&D, pre-sale IP is also required – a SHIFT promise – to boost contracts in this area in Europe where the group benefits from a weaker position than in North America,
- “cybersecurity”: we would like to understand this project in its entirety and the role of the Berlin centre in order to build a French centre at the heart of the “numerical confidence” plan on secured infrastructure and virtualisation with *the multi-usage experimental demonstrator of network and reference platform virtualisation in security*,
- “Localize management of innovation and research in France”: we raise the ambiguity of the current situation, where the management of Bell Labs is exclusively based in the US with the Nokia message and the future role of Bell Labs France. We request a real rebalance in terms of workforce and responsibility between the various sites (Finland, France, US, Germany,..),
- “A commercial and support platform (hubs) for Europe and part of the MEA (francophone and Mediterranean countries in particular)”. We request that this practice is kept and reinforced by including the current activities of Nokia.

### **Diversification is our future**

Other activities will deserve future expansion if the government endorses them: a Défense router, a PMR-LTE business. These are important niche areas that could result in permanent businesses in France, in the same way as that which we propose for ASN.

In the coming weeks, we will continue our work in order to make new suggestions in accordance with sectoral governmental projects and platforms announced concerning connected objects, 5G and cybersecurity.

All of the activities mentioned must be implemented with those responsible based in France allowing our country to be a strategic actor in the new group.

During the next Group Committee meetings planned for monitoring the transaction, we request progress on all of the points mentioned above as well as the work of the integration committee.

**We request that the French government intervenes to obtain progress in terms of the timetable, the guarantee and volume of jobs and businesses in France before definitively approving this transaction. A proactive control on its behalf is necessary. On April 22 we requested that the trade organizations be involved, via a supervisory committee for example.**

In conclusion, other solutions were without doubt possible but **we do not oppose the proposed sale of ALU to Nokia**. Most of all, we want this transaction to be carried out in the best conditions possible for the employees that we represent. In order to do so, guarantees on the development of new businesses must be given to secure and develop employment in France in the new group. On the social side, we request the establishment of real provisional management of Job and Competency Planning (GPEC) including all of the subjects discussed above: businesses, recruitment, the age pyramid, internal reclassification and training, voluntary departures offset by hiring... Obviously the employment question and businesses in France are our priority: as stated above, we request more tangible and specific commitments from the management of Nokia and ALU on these 2 points. Our future depends on it, we do not intend to sell it off.

# PJ D

Comité d'entreprise européen Nokia  
EuroForum  
CEE NOK  
2015

Country	Nokia EuroForum representative(s)	Country	Liaison person to EuroForum
Austria	1	Estonia	1
Belgium	1	Ireland	0
Bulgaria	1	Latvia	1
Croatia	1	Lithuania	1
Czech Republic	1	Slovakia	1
Denmark	1	Slovenia	1
Finland	6	<b>Total</b>	<b>5</b>
France	1		
Germany	3		
Greece	1		
Hungary	2		
Italy	1		
Netherlands	1		
Poland	1		
Poland	3		
Portugal	1		
Romania	1		
Spain	1		
Sweden	1		
UK	1		
<b>Total</b>	<b>30</b>		

# PJ E

## TRAINING PROGRAMME 6 - 8 October 2015

**TRAINING PROGRAMME**  
**ECID ALCATEL-LUCENT / EUROFORUM NOKIA**  
Elewijt, Belgium 6 – 8 October 2015  
“Acquisition - Consequences for EWCs”



	Tuesday 6 October	Wednesday 7 October	Thursday 8 October
9h00	arrival of the participants welcome coffee	<b>Europe's industrial policy for the ICT sector</b> <i>input by Laurent Zibell, policy adviser at industriAll Europe</i>	<b>preparing the future part 3</b> possible scenarios for synergies and restructuring first challenges for the common EWC exchange between the participants and the trade union experts <i>activity in working groups</i>
10h30		coffee break	coffee break
11h00	introduction presentation of the programme and the participants united in diversity <i>activity in regional groups</i> short recap of the 2013 training	<b>Corporate Social Responsibility</b> analysis of the Nokia and the ALU approach <i>input by an expert of VIGEO</i> <b>preparing the future part 1</b> safeguarding social achievements throughout the merger process : transnational agreements, linking the local and the European level, harmonisation ? <i>activity in working groups</i>	possible scenarios for synergies and restructuring first challenges for the common EWC <i>report in plenary and debate</i>
12h30	lunch	lunch	lunch
14h00	<b>the EWC of the Alcatel Lucent group</b> history and practice of the ECID <i>presentation by a member of the ALU EWC</i> <b>the EWC of the Nokia group</b> history and practice of the EUROFORUM <i>presentation by a member of the Nokia EWC</i>	safeguarding social achievements <i>report in plenary and debate</i> <b>preparing the future part 2</b> possible scenarios for the EWCs : renegotiation, adaptation, integration ? <i>listing the possibilities</i>	<b>preparing the future part 4</b> summary of the conclusions of the working groups drafting a roadmap for the next few months <i>debate</i> conclusions and assessment
15h30	coffee break	coffee break	
16h00	<b>legal provisions for information and consultation, exceptional circumstances, mergers and acquisitions</b> the 2009/38 directive, the transposition law in France and Finland, the EWC agreements <i>input by Maria Jauhiainen</i> <i>legal expert of the UIL union</i> and a policy officer of industriAll Europe <i>debate</i>	possible scenarios for the EWCs <i>activity in working groups</i> <i>report in plenary and debate</i>	end of the training departure of the participants
17h30	end of the day	end of the day	

**P J F**  
**Communiqué d'IndustriAll**  
**17 septembre 2015**



Acquisition of Alcatel-Lucent by Nokia Trade  
union coordination meeting

**Acquisition of Alcatel Lucent by Nokia:  
European trade unions demand more workers' involvement**

The Nokia – Alcatel-Lucent Trade Union Coordination Group met on 11 September 2015 under the auspices of industriAll European Trade Union, following the announcement of the acquisition of Alcatel-Lucent by Nokia. This trade union coordination meeting assembled 45 trade union and workers' representatives, from both companies, and from 10 EU Member States.

The Trade Union Coordination Group discussed the ongoing consolidation in the telecommunications sector and the possible synergies that the new Nokia group could create. However, the representatives identified as well a number of risks that this acquisition might create in several European countries. Risks related to loss of employment, loss of qualified and highly skilled employees, loss of R&D capacity in Europe. The almost 40 000 workers of both groups in Europe urgently demand more clarification from their companies.

Positive **workers' involvement**, and motivated workers, are **key success factors** for mergers and acquisitions. In the highly competitive global market for telecommunications equipment and services, where technological edge determines market share, investment capacity and ultimately profits, companies must not sacrifice their essential long-term assets: the competencies and motivation of their workers.

So far, with very few exceptions, European workers of Nokia and Alcatel-Lucent have been provided with **insufficient or no information** on the planned acquisition, the calendar, the process, or the outcomes, having to rely on the press to be informed of their most immediate professional future. More worrying still, the **information & consultation rights of workers** have been almost systematically **disregarded** or made void of any concrete content – be it at national or European level. Neither the European Works Council of Nokia nor that of Alcatel-Lucent have been provided with any other information than that already made publicly available to the press or to shareholders. This reality is not in line with the European Directives on information and consultation of workers, such as the Directive 2009/38/EC on European Works Councils. We ask both companies with immediate effect to inform and consult their European Works Councils in line with the spirit and content of this Directive.

Furthermore, given the fact that Nokia is currently negotiating a new agreement for the future European Works Council, we ask that both companies allow regular contacts and meetings between the workers' representatives of the Select Committees of both European Works Councils in order to create involvement of workers' representatives of both companies.

IndustriAll Europe also highlights the imbalance in importance given by market authorities to economic and social aspects of this acquisition. We could not find any reference made to the possible social impact of this acquisition, which is for IndustriAll Europe and the Nokia – AlcatelLucent Trade Union Coordination Group totally unacceptable.

IndustriAll Europe, as representative of the industrial and telecommunication workers in Europe and gathering all the involved trade unions in Alcatel-Lucent and Nokia, demand an **urgent meeting** with the management of Nokia and of Alcatel-Lucent. During this meeting we want to receive comprehensive and precise information regarding the items listed below, and, based on this information, to discuss the **strategic industrial plan** underpinning this acquisition. Management has been setting up joint merger preparation committees over the last months. It cannot claim any more that nothing is known, that contacts between employees of both companies are inappropriate because they are market competitors, and that discussion is premature. Workers have the right to be informed and consulted on the future consequences of this acquisition.

Information requested from the management of Nokia and of Alcatel-Lucent, and to be discussed with them, comprises the following items:

- How will the synergies be implemented? What will be their total amount?
  - What is the split planned between employment among Support, General & Administrative jobs, R&D employment, supply chain...?
  - What is the split between economic zones (North America, Asia and Europe)?
    - What are the consequences for the European R&D activities in the wireless sector?
  - How will the commercial hub be organised (geographic organisation in the EMEA region, specifically regarding Russia, Africa...)?
  
- Where will the main operations of the new group be located?
  - Where will the current 40 000 employees in the R&D teams of the new Nokia be employed in the future?
  - What will be the activities of the new Nokia's European R&D centres?
  - What will be the role of European R&D centres in the development of future high-growth technologies (LTE, 5G, IP routers)?
  - What are the plans of the new Nokia regarding the provision of services?

Based on this information, European trade unions may propose alternative strategies to maintain investment (specifically in future technologies), employment, employment quality and workers' involvement in Europe.

The success of the acquisition of Alcatel-Lucent by Nokia depends on the workers. They should not pay the bill!

PJ G

Lettre d'IndustriAll aux Directions Générales de NOK et ALU

Brussels 17<sup>th</sup> September 2015

To



Philippe CAMUS - CEO and Chairman of Alcatel-Lucent

Rajeev Suri - Nokia President and CEO

Risto Siilasmaa - Chairman of the Nokia Board

**Re: Acquisition of Alcatel-Lucent by Nokia. Workers' involvement. Request for an urgent meeting to discuss the industrial plan**

Dear Mr Camus,

Dear Mr Suri,

Dear Mr Siilasmaa,

Positive **workers' involvement**, and motivated workers, are **key success factors** for mergers and acquisitions. In the highly competitive global market for telecommunications equipment and services, where technological edge determines market share, investment capacity and ultimately profits, companies must not sacrifice their essential long-term assets: the competencies and motivation of their workers.

So far, with very few exceptions, European workers of Nokia and Alcatel-Lucent have been provided with **insufficient or no information** on the planned acquisition, the calendar, the process, or the outcomes, having to rely on the press to be informed of their most immediate professional future. More worrying still, the **information & consultation rights of workers** have been almost systematically **disregarded** or made void of any concrete content – be it at national or European level. Neither the European Works Council of Nokia nor that of Alcatel-Lucent have been provided with any other information than that already made publicly available to the press or to shareholders. With regard to the current agreements with both European Works Councils, we ask you to apply with immediate effect the standards for information and consultation as laid out in Directive 2009/38/EC. Furthermore, we ask that both companies allow regular contacts and meetings between the workers' representatives of the Select Committees of both European Works Councils to discuss, among other issues, the creation of a new European Works Council that will cover all employees in the future Nokia group.

The Nokia – Alcatel-Lucent Trade Union Coordination Group met on 11 September 2015 under the auspices of industriAll European Trade Union. This meeting assembled 45 trade union and workers' representatives, from both companies, and from 10 EU Member States. Representatives from all countries and from both companies are very worried about the possible impact this acquisition might have, and we therefore demand an **urgent meeting** with you.

During this meeting we want to receive comprehensive and precise information regarding the items listed below, and, based on this information, to discuss the **strategic industrial plan** underpinning this acquisition. You have been setting up joint merger preparation committees over the last months. You cannot claim any more that nothing is known, that contacts between

employees of both companies are inappropriate because they are market competitors, and that discussion is premature.

Information requested, and to be discussed with you, comprises among other related topics, the following items:

- How will the synergies be implemented? What will be their total amount?
  - What is the split planned between SG&A, R&D, supply chain...?
  - What is the split between economic zones (North America, Asia and Europe)?
    - What are the consequences for the European R&D activities in the wireless sector?
  - How will the commercial hub be organised (geographic organisation in the EMEA region, specifically regarding Russia, Africa...)?
- Where will the main operations of the new group be located?
  - Where will the current 40 000 employees in the R&D teams of the new Nokia be employed in the future?
  - What will be the activities of the new Nokia's European R&D centres?
  - What will be the role of European R&D centres in the development of future high-growth technologies (LTE, 5G, IP routers)?
  - What are the plans of the new Nokia regarding the provision of services?

Based on this information, European trade unions may propose alternative strategies to maintain investment (specifically in future technologies), employment, employment quality and workers' involvement in Europe.

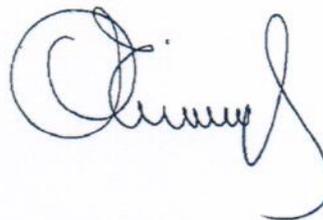
Looking forward to such a meeting and to further positive cooperation for the success of this industrial acquisition,

Yours sincerely,



**Ulrich Eckelmann**

General Secretary



**Luc Triangle**

Deputy General Secretary

*Copy:* Mr Jean Claude JUNCKER, President of the European Commission

Mr Martin SCHULTZ, President of the European Parliament

Ms Marianne THYSSEN, Commissioner for Employment, Social Affairs, Skills and Labour Mobility

Mr Manuel VALLS, Prime Minister, France

Mr Juha SIPILÄ, Prime Minister, Finland

Mr Sigmar GABRIEL, Minister for Economy and Energy, Germany



# P J H

## Lettre conjointe des deux CEE NOK et ALU à la direction centrale du nouveau NOKIA demandant la mise en place d'un nouveau CEE

26th of January 2016

EuroForum	ECID
Jari Nummikoski	Isabelle Guillemot
Hatanpään valtatie 30	Route de Villejust 1
Tampere	Centre de Villarceaux
33100 Finland	91620 Nozay, France

To: Mr. Rajeev Suri, President and Chief Executive Officer NOKIA Mr. Hans-Jürgen Bill, Chief Human Resources Officer NOKIA

Cc: Mr. Nils-Peter Daetz, Head of Human Resources Europe NOKIA  
Mr. Jan Stynen, EWC Relations, NOKIA  
Mrs. Chantal Caron, industriAll European Trade Union

### **Establishing the European Works Council in NOKIA**

In line with article 13 of Directive 2009/38/EC of 6th May 2009 and its Finnish transposition law, we are applying to initiate the process to establish the Special Negotiating Body (SNB) with the purpose of negotiating with the central management of NOKIA an agreement establishing the European Works Council (EWC).

This request is made on behalf of both the current European Works Councils at Nokia: The one of legacy-Nokia, "EuroForum", and the one of legacy-Alcatel-Lucent, "ECID". Together they are representing all NOKIA employees in European countries.

We would like to draw your attention to the fact that the company has a legal responsibility to convene a SNB within 6 months from the receipt of a legitimate request from 100 employees or their representatives in two or more countries in the European Economic Area.

We kindly ask you to inform us about the date of the first round of negotiations and propose for this the calendar week 15 of year 2016, assuming that the nominations of SNB delegates will have taken place until then. This first round of negotiations should be preceded by a training and preparation session of the SNB.

We want to inform you that, already at this stage, we will use experts from industriAll European Trade Union and affiliated unions to assist us in the negotiations. The names of these experts will be communicated to you well in advance of the negotiations.

In order to enable the necessary preparations to be made without any further delay we request that you provide as soon as possible to EuroForum and ECID, in conformity with article 4.4 of Directive 2009/38/EC, full details of NOKIA subsidiaries and locations in the European Economic Area. The information should include a breakdown of employee numbers by country, division, function and site/location.

We would appreciate your acknowledgement of the receipt of this letter by return.

Yours sincerely

Jari Nummikoski, on behalf of "EuroForum"

Isabelle Guillemot, on behalf of "ECID"

PJ I

**Lettre de la Direction Centrale du nouveau NOKIA**  
du 25 février 2016

**NOKIA**

25 February 2016

Nils Peter Daetz

Head of HR Regions

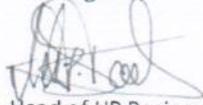
**New Nokia European Workers Council**

Dear Isabelle and Jari,

Coming back to your request, dated Jan 26th, to initiate negotiations concerning a new European Workers Council Agreement, we would like to inform you that we would like to have a new European Workers Council for the combined company, working according to the Subsidiary rules (sections 28 - 38) of the applicable Finnish law (Act on Cooperation, 335/2007), as soon as possible.

Consequently we are currently not willing to engage in negotiations.

Kind regards,



Head of HR Regions

Nils-Peter Daetz

Industrial Relations

Jan Stynen

Nokia Solutions and Networks GmbH & Co. KG

Sitz der Gesellschaft: München /  
Registered office: Munich  
Registergericht: München / Commercial  
registry: Munich, HRA 88537 -  
WEEE-Reg.-Nr.: DE 52984304

Persönlich haftende Gesellschafterin /  
General Partner: Nokia Solutions and  
Networks Management GmbH  
Geschäftsleitung / Board of Directors:  
Wilhelm Dresselhaus, Gernot Kürfer  
Vorsitzender des Aufsichtsrats /  
Chairman of supervisory board: Hans-Jürgen  
Bil

Sitz der Gesellschaft: München /  
Registered office: Munich  
Registergericht: München / Commercial  
registry: Munich, HRB 163416

**PJ J**

**DIRECTIVE 2009/38/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL  
du 6 mai 2009**

**concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure  
dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension  
communautaire  
en vue d'informer et de consulter les travailleurs**

*ANNEXE I*

**PRESCRIPTIONS SUBSIDIAIRES**

**visées à l'article 7**

1. Afin de réaliser l'objectif visé à l'article 1er, paragraphe 1, et dans les cas prévus à l'article 7, paragraphe 1, un comité d'entreprise européen est institué, dont la compétence et la composition sont régies par les règles suivantes :

a) la compétence du comité d'entreprise européen est déterminée conformément à l'article 1er, paragraphe 3.

L'information du comité d'entreprise européen porte notamment sur la structure, la situation économique et financière, l'évolution probable des activités, la production et les ventes de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire. L'information et la consultation du comité d'entreprise européen portent notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

La consultation s'effectue de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec la direction centrale et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre ;

b) le comité d'entreprise européen est composé de travailleurs de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire élus ou désignés en leur sein par les représentants des travailleurs ou, à défaut, par l'ensemble des travailleurs.

Les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales ;

c) les membres du comité d'entreprise européen sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche ;

d) pour assurer la coordination de ses activités, le comité d'entreprise européen élit en son sein un comité restreint comptant au maximum cinq membres, qui doit bénéficier des conditions lui permettant d'exercer son activité de façon régulière.

Il adopte son règlement intérieur ;

e) la direction centrale et tout autre niveau de direction plus approprié sont informés de la composition du comité d'entreprise européen ;

f) quatre ans après l'institution du comité d'entreprise européen, celui-ci examine s'il convient d'entamer des négociations en vue de la conclusion de l'accord visé à l'article 6 ou de maintenir l'application des prescriptions subsidiaires arrêtées en conformité avec la présente annexe.

Les articles 6 et 7 s'appliquent, mutatis mutandis, s'il est décidé de négocier un accord conformément à l'article 6, auquel cas l'expression « le groupe spécial de négociation » est remplacée par l'expression « le comité d'entreprise européen ».

2. Le comité d'entreprise européen a le droit de se réunir avec la direction centrale une fois par an pour être informé et consulté, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale, de l'évolution des activités de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire et de ses perspectives. Les directions locales en sont informées.

3. Lorsque des circonstances exceptionnelles ou des décisions interviennent qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprises ou d'établissements ou de licenciements collectifs, le comité restreint ou, si celui-ci n'existe pas, le comité d'entreprise européen a le droit d'en être informé. Il a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ayant la compétence de prendre des décisions propres, afin d'être informé et consulté.

Dans le cas d'une réunion organisée avec le comité restreint, ont aussi le droit de participer les membres du comité d'entreprise européen qui ont été élus ou désignés par les établissements et/ou les entreprises qui sont directement concernés par les circonstances ou décisions en question.

Cette réunion d'information et de consultation s'effectue dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou par tout autre niveau de direction approprié de l'entreprise de dimension communautaire, ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans un délai raisonnable.

Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives de la direction centrale.

L'information et la consultation prévues dans les circonstances susvisées s'effectuent sans préjudice des dispositions de l'article 1er, paragraphe 2, et de l'article 8.

4. Les États membres peuvent fixer des règles concernant la présidence des réunions d'information et de consultation.

Avant les réunions avec la direction centrale, le comité d'entreprise européen ou le comité restreint, le cas échéant élargi conformément au point 3, deuxième alinéa, est habilité à se réunir sans que la direction concernée soit présente.

5. Le comité d'entreprise européen ou le comité restreint peut être assisté par des experts de son choix, pour autant que ce soit nécessaire pour l'accomplissement de ses tâches.

6. Les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen sont supportées par la direction centrale.

La direction centrale concernée dote les membres du comité d'entreprise européen des ressources financières et matérielles nécessaires pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'une manière appropriée.

En particulier, la direction centrale prend en charge, sauf s'il en a été convenu autrement, les frais d'organisation des réunions et d'interprétation ainsi que les frais de séjour et de déplacement des membres du comité d'entreprise européen et du comité restreint.

Dans le respect de ces principes, les États membres peuvent fixer des règles budgétaires concernant le fonctionnement du comité d'entreprise européen. Ils peuvent notamment limiter la prise en charge financière à un seul expert.

**PJ K**

**Lettre du 3 mars 2016 des deux CE NOK et ALU  
demandant une réunion en avril 2016**

3<sup>rd</sup> of March, 2016

**Nils-Peter Daetz**  
Head of HR Regions  
Nokia Solutions & Networks GmbH & Co. KG  
St-Martin-Str.76  
81541 Munich  
Germany

### **New Nokia European Works Council**

Dear Nils-Peter,

Thank You for your letter answering our request to enter into negotiations about a new European works council agreement for the European employee representatives in New Nokia, combining the industries of Alcatel-Lucent and legacy Nokia.

From your answer we understand that Nokia does not want to engage into negotiations but prefers to establish a European works council as soon as possible in accordance to the subsidiary rules of the applicable Finnish law.

We regret missing the chance to set up a European works council reflecting the requirements of both parties. Nokia's ambition to beat the bare minimum clearly failed in this context.

Another immediate consequence is the limitation to one EWC meetings per year. From this we deduce that Nokia does not consider the EWC as a valid partner for the social dialogue.

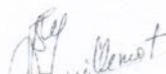
As outcome of your decision not to negotiate it will soon be required to establish the new European Works Council and the national nomination processes for the representatives need to be prepared. For this reason we request an official statement from Nokia about the current Nokia employment figures for each EU/EEA country.

Moreover we might require HR support in countries, where the combined enterprise has more than one legal entity.

Jan Stynen envisaged that there will be a congregation of both current European works councils in April in Espoo. We are looking forward to that and hope that the invitation will be sent out soon.

In addition to the regular topics on the meeting agenda we would like to exchange viewpoints on the operations of the new EWC at that meeting.

Kind regards

  
**Isabelle Guillemot**  
Secretary of the

Klaus Wermeyer  
Deputy Chairman of the EuroForum

Isabelle Guillemot Neubauer  
Secretary of the ECID

Klaus Wermeyer  
Deputy Chairman of the EuroForum

## Information to the Employees

## Nokia's European Works Councils (EuroForum and ECID)

13<sup>th</sup> May 2016

## Social Dialogue to the Test

On the 5th and 6th of April 2016 in Helsinki, the Management of Nokia gathered both former European Work Councils, for a regular session, to announce the redundancy plan after the merge.

The serious concerns as to what this means for the employees are real, despite a high degree of complementarities in market shares and products. The redundancies in the countries where both companies have an important presence in mobile operations, support activities, sales and central functions are dramatic, especially in the high cost countries. Unfortunately, they could increase if Nokia decides to outsource some activities in regards of the announced savings of 900 million Euros. The employment figures for each European country will continue to be assessed against market trends and revenue projections on a yearly basis. The negotiations with the staff representatives in each country are essential to achieve the best solutions.

After the Management declined the request of the committees to negotiate on a new agreement for a new European work Council, the delegates noted during the meeting a worrisome beginning to the social dialogue. The Management has neither communicated the worldwide social situation, nor the mapping of the activities, nor the details of the rationale behind the restructurings, how they lead to costs saving and in what amount. The strategy and rationale was delivered by the CEO, reflecting the generalities given to the newspapers, the announcement of the Country figures were provided by HR. The country information is fragmented (TECH separately, Submarine Network not in the total) according to the communication requirements in each country, which with recent job movements within business lines has added confusion to the communication. The Management has insisted on the confidentiality of the document; meanwhile additional information has been shared by the company to various local Work Councils and Employee Forums. Apart from the figures of the proposed downsizing and the target date set for 2018 (previously 2019), nothing new was given to the news of the 900M€ forecasted savings which have been widely publicised.

Thus, the Management must maintain and continue its social commitments made to the Employee Representatives in each country.

The Employee Representatives from both European Works Councils have raised questions to the Management on the assignment for the 35 000 European employees.

- They need to retain a significant share of R&D in order to:
  - Ensure the independence and digital sovereignty of the European Union;
  - Provide broadband universal coverage to “connected Europe” and “universal coverage”.

- Supply the Internet of Things, the Cloud and a secure IP network core for all European Union citizens.
- Beyond R&D, the merger impact on employment in Europe is a hefty bill:
  - Finally we do not know how the Corporate functions are distributed
  - The impact for suppliers and sub-contractors will be presumably severe. These also provide jobs in the affected countries.
- With respect to contractual partnerships, we have no information yet. Some areas, such as cyber-security, are critical.

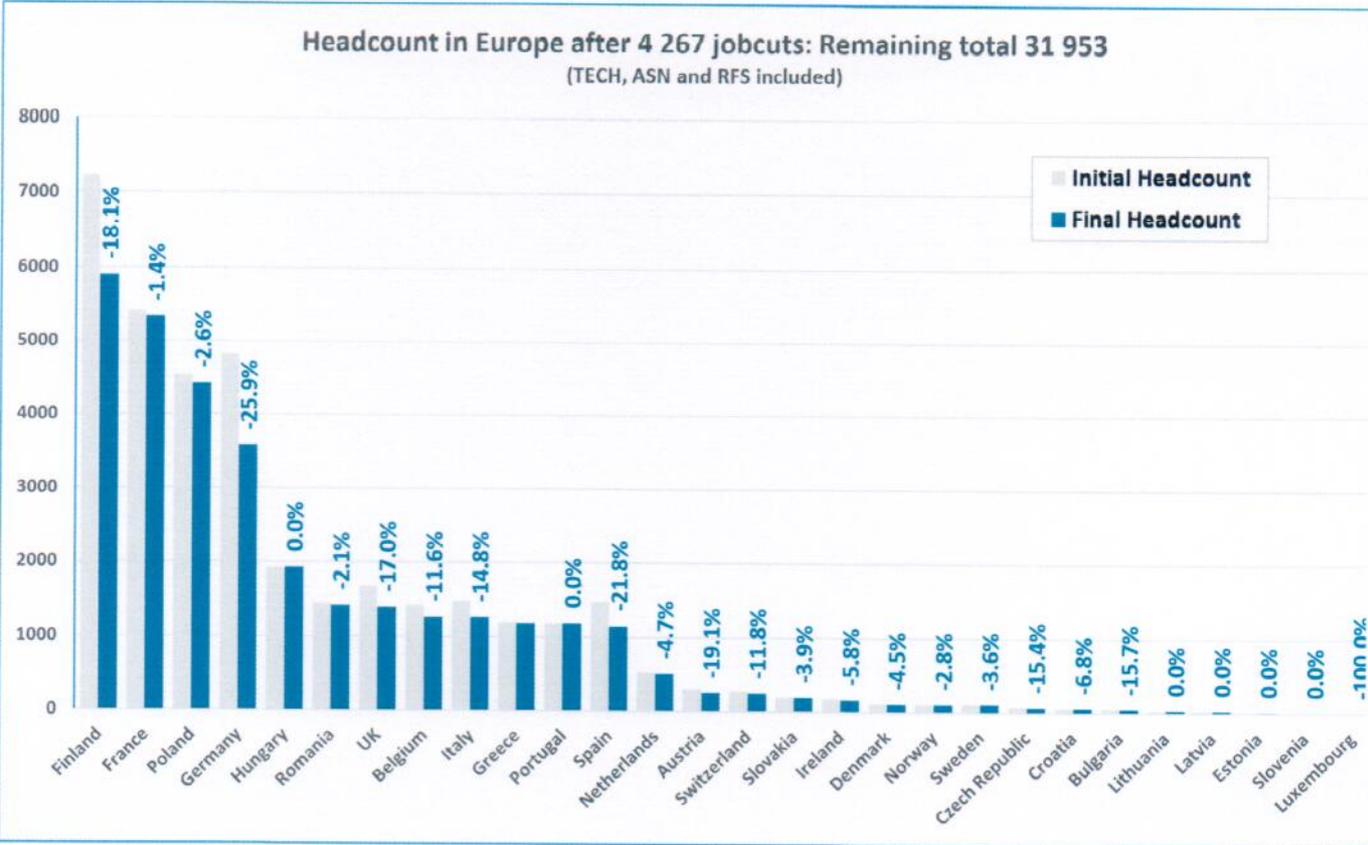
European employees play a key role in the design, development and deployment of essential parts of the high-tech telecom equipment used daily by European citizens.

Nokia continues to sink into the crisis in Europe, a victim of deregulation and the resultant price war. Creating a telecommunications champion would be a real industrial opportunity for Europe but only if effective regulations are implemented by politicians, both at social level in terms of employment and at industrial and trade level in order to foster the development of innovative companies. Current regulations and available financial resources fall short of what is needed to meet the coming challenges. Out of the three major world economic regions (Europe, Asia, North America), Europe is the only completely open market: this actually penalizes the European workers compared to other countries more concerned by the protection of their technological excellence and their national independence.

The delegates want to build a narrative together, Management and staff representatives; it will be possible through sharing information (static) with goals (dynamic). We need a global view to act, negotiate, reassure and stabilize the operational effectiveness of the employees.

The reductions were presented by the Management as the maximum needed to achieve the required target in 2018, the majority of which would happen in 2016; the negotiation by the representatives in your country would be with an expectation to reduce them, through reclassification or other local solutions. The Management also recognised the impact this will have and understands its obligation and duty of care for all employees.

**Contact the Employee Representatives in your country for more information. A report of the meeting will be available in the coming weeks.**



The graphical representation above indicates the percentage change per country.  
 The 'Initial Headcount' grey bar represents the total headcount before the proposed reductions.  
 The 'Final Headcount' blue bar represents the expected headcount remaining at the end of 2018.

# P J M

## Composition du nouveau CEE 27 JUILLET 2016 Sièges possibles

Europe		Nokia	NOK	ALU
		EWC seats	EF seats	ECID seats
Austria		1	1	1
Belgium		1	1	3
Bulgaria		1	1	0
Croatia		1	1	0
Czech Republic		1	1	0
Danemark		1	1	0
Estonia		1	0	0
Finland		2	6	0
France		2	1	8
Germany		2	3	3
Greece		1	1	0
Hungary		1	2	0
Ireland		1	0	UK
Italy		1	1	3
latvia		1	0	0
Lithuania		1	0	0
Luxembourg		1	0	0
Malta		1	0	0
Netherlands		1	1	2
Norway		1	1	0
Poland		1	3	2
Portugal		1	1	0
Romania		1	1	3
Russia		-	-	0
Slovakia		1	0	1
Slovenia		1	0	0
Spain		1	1	2
Sweden		1	1	0
Switzerland		1	0	0
UK		1	1	2
TOTAL		32	30	30

L'effectif de Malte et du Luxembourg est nul, donc pas de membres.  
Le total sera probablement de 30 membres