



QUAND LE MEPRIS DU CODE DU TRAVAIL TUE

M. POUPART-LAFARGE, PDG d'Alstom Transport, a envoyé le 6 mars dernier aux salariés le courriel suivant :

« Notre **engagement en faveur de l'EHS** va de pair avec nos valeurs communes. Il est le garant de la cohésion de nos équipes et contribue à renforcer la confiance de l'ensemble de nos collaborateurs de notre société.

Je pense qu'aucun employé, quelle que soit sa profession, ne devrait exercer ses activités quotidiennes sans connaître les risques majeurs liés à notre profession et les règles de sécurité à suivre pour se prémunir de ces risques.

Tous ceux d'entre nous qui arrivent motivés le matin au travail doivent repartir le soir en parfaite santé et sans s'être blessés [SIC].

Pour nous assurer que chacun est informé des risques liés à nos activités et applique les règles EHS d'Alstom, nous avons élaboré un module d'e-learning « Activités à haut risque ».¹

Suivre ce module est obligatoire et je compte sur vous pour effectuer cet exercice dans les délais impartis.[...] »

Si l'information et la formation des salariés à la sécurité constituent effectivement pour l'employeur une obligation inscrite dans les articles R.4141-1 à 10 du Code du Travail, l'employeur doit aussi selon l'article L.4121-1 du même code prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (y compris ceux qui n'arriveraient pas « motivés le matin au travail »...). Selon cet article ces mesures doivent notamment comprendre « des actions de prévention des risques professionnels » et « la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ».

Le 1^{er} décembre 2011 sur le site de Bar-le-Duc du Centre d'Essais Ferroviaires, filiale d'Alstom, s'est produit un accident qui a coûté la vie à deux salariés de l'établissement d'Alstom Transport CSY et à un intérimaire, fauchés par un train lors d'un essai préparatoire à une visite de la SNCF, alors qu'ils effectuaient des travaux sur la voie.

Nous savions déjà que la direction d'Alstom ne respectait pas les conventions collectives (minima de salaire des ingénieurs et cadres non respectés par exemple – voir tableau affiché sur les panneaux FO), mais nous avons appris récemment lors d'une réunion du CHSCT de TIS Saint-Ouen tenue suite à cet accident qu'elle ne respectait pas non plus le Code du Travail en matière de sécurité. Peut-être est-ce sous l'influence de Laurence Parisot, présidente du MEDEF, qui déclarait : « la liberté d'entreprendre s'arrête là où commence le code du travail »...

En effet, la direction a déclaré n'avoir « pas retrouvé trace d'un plan de prévention couvrant les activités ayant eu lieu le 1er décembre » (SIC) sur le site de Bar-le-Duc. Le CHSCT a constaté un « problème de formalisation à plusieurs niveaux :

- *Au niveau de l'interdiction de travaux,*
- *Au niveau de la procédure de départ du train,*

¹ Nous avons demandé en réunion de délégués du personnel que cette formation soit assurée en français et non en anglais !

- *Au niveau du changement de régime du site (passage d'un régime « construction » à un régime « exploitation », avec ce que cela implique : Plan de Prévention des Risques, procédures, etc...) »*

La Direction a mis en place des groupes de travail pour élaborer des procédures afin d'éviter qu'un tel accident se reproduise. Il est toutefois scandaleux que cela n'ait pas été fait plus tôt.

EASE...NO GOOD ?

COMITE DE GROUPE ALSTOM 7/3/2012

Lors de la présentation de la réorganisation d'Alstom Transport, M Jean-Sébastien Blanc, DRH Alstom Transport, en parlant d'EASE, le projet d'Alstom, l'a très justement présenté comme un projet « ombrelle » !

Définition : « Une ombrelle est un dispositif permettant de se protéger du soleil en créant de l'ombre à partir d'un grand écran en tissu tendu au-dessus de l'utilisateur. »

Faut-il en conclure que l'on peut donc y mettre à l'abri toutes les actions qui relèvent du projet EASE (Engagement, Accélération, Simplification, Efficacité) et ainsi les déployer dans l'ombre ?

Mais ce projet, en quoi consiste-t-il ? Simplifier, regrouper au sein de services partagés, externaliser ce qui peut l'être et donc en principe réduire les coûts en éliminant au passage les postes des salariés.

Qui est concerné ? A peu près tout le monde. La priorité est mise sur les Finances, les Ressources Humaines, Communication ... et ensuite d'autres fonctions (achats, légal ... par exemple). Toutes les filiales sont concernées (Transport, Power, Grid, IS&T).

Quelles sont les conséquences ? Les sites sont déshabillés petit à petit, contrôlés de l'extérieur par des fonctions qui sont regroupées ... puis externalisées. Les premiers exemples sont cruels. Il suffit de regarder ce qu'il s'est passé pour les RH et la comptabilité chez Alstom Transport, pour l'informatique chez IS&T. Les projets pleuvent : GFS chez Thermal Power, RH Power, SKY et TAGS de IT-SSC.

Et pour le personnel ? Selon la Direction, les projets ne génèrent aucun départ contraint. S'il y a lieu, dispositions individuelles de reclassement au sein du groupe et/ou mise en œuvre de l'accord GPEA (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

Conclusions ? Sous l'ombrelle EASE et avec l'appui de l'accord GPEA, que seule FO a refusé de signer, Alstom restructure, externalise, délocalise et taille dans les effectifs. N'étant pas signataire de l'accord GPEA, FO reste libre et indépendante et continuera à combattre:

- **Pour le maintien des postes et des activités dans le périmètre Alstom**
- **Pour le maintien des sites industriels**
- **Contre les délocalisations et les externalisations**

**NOUS VOUS INVITONS À ADHÉRER À FO,
SYNDICAT LIBRE ET INDEPENDANT !**