

DECLARATION **FO** AU CSE DU 27 JUIN !



Lors du « Quaterly Management Team Talk » de Mai 2024, accessible à tous les salariés Alstom dans le Sharepoint dédié, le PDG actuel Henri Poupart Lafarge a adressé les mots suivants en anglais à la 42ème minute :

Put pressure.

You are accountable.

You need to put pressure on the machine.

Put pressure on the management.

If the management is not fast enough, put pressure on the different colleagues.

If the colleagues are not fast enough, positively, proactively, with a positive pressure, but nevertheless a pressure.

Mettez la pression

Vous êtes responsables

Vous devez mettre la pression sur la machine

Mettez la pression sur le management

si le management n'est pas assez rapide, mettez la pression sur les collègues

De manière positive, proactive, une pression positive, mais néanmoins une pression

Nous sommes stupéfaits par les mots du PDG. Stupéfaits par l'invisibilisation de la santé mentale des Alstomiens et Alstomiennes qui, d'après les premiers retours des études RPS de différents sites, se sentent déjà en majorité « stressé-es » par des cadences de travail « élevées » qui ont « un impact négatif sur leur vie privée ».

Dans la suite de la communication, à 1h13min, le PDG précise :

There's a collective performance that we need to achieve and then individually we need to make sure that we are taking care of individuals in their position.

But, we cannot slow down the machine far from that.

Il y a une performance collective que nous devons atteindre, et individuellement nous devons nous assurer que nous prenons soin des individus dans leur poste

Cependant, nous ne pouvons pas ralentir la machine plus que ça.

Croyant adoucir son propos, il l'empire. Pour notre PDG, le collectif est au service de la production des trains, tandis que la santé des travailleurs et travailleuses est de l'ordre de la responsabilité des individus. Nous rappelons à toute fin utile que la loi française spécifie que la santé des salarié-es, mentale comprise, est de la responsabilité de l'employeur, avec obligation de moyen renforcé. On ne le répétera jamais assez :

C'est à l'organisation du travail de s'adapter à la santé physique et mentale des salarié-es, pas l'inverse.

Comment expliquer une telle absence de discernement ? un début d'explication se dégage un peu plus tôt dans le discours, à 1h12min :

There's no rocket science, it's just to be in line with delivery objectives *Ce n'est pas sorcier, il s'agit juste d'être en ligne avec nos objectifs*

C'est sûrement la pire phrase du discours, cette petite phrase qui résume la vision de la direction d'Alstom. Une vision d'un financier qui attend que les cellules apparaissent en vert sur son tableur Excel et qui « put pressure » quand ça ne vient pas. Une preuve de la déconnexion entre le discours du PDG et la réalité du terrain. Nous l'affirmons : Un train ne se fait pas avec des indicateurs financiers vert ou rouge dans un tableur Excel !

Des milliers d'heures de travail, des milliers de bras, de cerveaux, de la créativité, du savoir-faire sont nécessaires pour aboutir à des produits toujours plus complexes dans des délais toujours plus courts. Cette négation de notre travail est insupportable et témoigne d'une vision hautaine et déconnectée de nos dirigeants. A-t-on déjà vu un bon entraîneur dire à ses joueurs « ce n'est pas sorcier, il s'agit juste de marquer des buts »..?



L'organisation syndicale **FO estime que les mots prononcés par le P-DG sont dangereux.**

Sur les 75 000 employés de notre groupe, combien vont le prendre au mot ? quelle culture d'entreprise cela va-t-il instaurer ? Combien de dépressions, de « burn-out », (ou pire...) cela va-t-il engendrer ? En tant que représentants du personnel, nous alertons et demandons, à l'occasion de ce CSEC :

- **des plannings de projets réalistes en prenant en compte la charge réelle**
- **des embauches pour absorber la charge de travail**
- **un frein à la « découpe des projets » aux 4 coins du monde pour les études, la production et les fonctions supports**

Nous le répétons : L'organisation du travail doit s'adapter à la santé des salarié·es, pas l'inverse