



## **Lettre ouverte de FORCE OUVRIERE à Mr [REDACTED] Directeur H2I (C&S et HMI)**

Copie: Mr Crochon, Mr Abbal, Mr Guillon, Mr Haguenauer

Monsieur [REDACTED]

Début Décembre, nous vous adressions personnellement un courrier faisant état de différents points.

- Ce que nous avons considéré lors de votre intervention au CE du 19/11/09 comme une provocation envers les élus et organisation syndicale présents.
- Ce que nous considérons comme opportun pour l'avenir de l'activité C&S et l'avenir de l'OCC d'Angoulême.

Ce premier courrier se voulait à la fois constructif et respectueux. Nous l'avons écrit pour vous alerter. Nous en attendions une réponse. Elle n'est pas arrivée.

N'en n'avez vous pas compris la teneur et l'importance ? N'y avez-vous accordé que peu de cas ?

Il semble malheureusement que vos relations avec les syndicats correspondent à l'image de désinvolture que vous nous avez donnée lors du CE du 19 nov. 2009. C'est-à-dire un total rejet du dialogue social tel que nous le concevons.

Au-delà de ce premier constat, d'autres évènements récents nous amènent à vous écrire de manière plus officielle et publique car ils doivent amener de votre part des réponses et justifications et demandent un changement profond dans votre méthode de management.

Certains aspects de la stratégie que vous souhaitez bâtir ne sont pas compris par tous notamment la délocalisation du métier électronique de France vers Singapour/ Japon, alors même que l'électronique est vitale pour le développement de l'innovation au sein de l'OCC d'Angoulême. Ce dernier point n'est accepté par personne. Dans le contexte de la GAEMC Industry, la nécessité d'explications et d'adhésions est un facteur propice à la réussite. De nombreuses incertitudes subsistent et justifient une émotion compréhensible. Or, la manière dont vous en parlez ne peut que susciter interrogation, incompréhension, démotivation et même rejet et débouche sur un climat plus que détestable, déplorable et contraire à la réussite du projet OCC.

Depuis votre prise de Direction, les messages que vous donnez à vos collaborateurs (aux salariés que nous défendons) nous interpellent et nous inquiètent. Nous pouvons les considérer comme du harcèlement moral collectif ou individuel que nous réprouvons et nous n'hésiterons pas à en référer à la médecine et à l'inspection du travail si ces faits devaient continuer.

Les messages en dent de scie sur le lancement de tel ou tel projet, au-delà d'être indignes, voire injustifiés et incompris reviennent à bloquer les processus de projet. Par leur côté unilatéral voire militaire, certaines décisions révèlent un manque total de confiance envers l'ensemble des équipes.

Ainsi, alors que certains construisent, nous ne pouvons que dénoncer que d'autres défassent dans un principe de pensée à sens unique. Tout ceci dénote d'un manque de psychologie et de finesse managériale contraire aux principes de Schneider Electric.

Invectiver de manière brutale, dévaloriser volontairement et systématiquement vos collaborateurs, ne pas savoir les écouter et leur faire confiance revient à atteindre les personnes dans leur intégrité et amène les gens dans des comportements à l'opposé de leurs convictions.

En invectivant le personnel de la sorte, vous avez rapidement généré un sentiment de non-adhésion, préjudiciable et vous aurez réussi en quelques semaines à faire l'unanimité contre vous !!

Si le management « à la japonaise » peut présenter quelques intérêts, il peut s'avérer d'un autre temps, voire inadapté, contre productif et inefficace dans certains contextes. Le salarié français n'est pas un petit soldat et il mérite le respect, surtout quand il contribue à renflouer le déficit d'une activité japonaise en se serrant budgétairement la ceinture. Ainsi vous oubliez que les produits actuels conçus pour beaucoup en France contribuent toujours au développement de l'entreprise.

Pour en terminer, si vous considérez qu'une non-signature de la GAEMC Industry par les syndicats équivaldrait à vous laisser appliquer librement des méthodes de voyous pour gérer le dossier C&S, vous vous trompez alors sur les principes mêmes d'un management moderne prôné par le groupe.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

FORCE OUVRIERE