



Le 7 mai 2015

Monsieur De Maistre,

Je viens par cette lettre attirer votre attention au plus haut niveau de notre société sur le mal-être au travail de vos salariés consécutif aux réorganisations et PSE en cours.

Concernant en particulier BT, nous ; organisation syndicale ; avons émis un avis défavorable à la mise en place de cette réorganisation sans un suivi particulier des salariés concernant les troubles psychosociaux. Lors de nos différentes réunions (DP, CE, CHSCT, CCE) nous avons pris soin d'informer nos divers interlocuteurs sur ce point pour que des actions de suivi se fassent.

Aujourd'hui, le bilan est catastrophique ; Des salariés souffrent et rien de visible n'est mis en place pour y remédier. Au contraire, certains managers se félicitent d'arriver à fonctionner avec moins d'effectif jusqu'à ce que les personnels craquent (dispatch, ADV, etc...)

J'en prends pour exemple :

- Les rapports 1 et 2 remis par ISAST ;
- Le rapport présenté au CHSCT par le médecin de BUC ;
- Le rapport présenté au CHSCT par le médecin de St-Priest ;
- La décision émise par la RH BT de supprimer les relais d'écoute.

Rien n'est proposé pour améliorer ce changement par vos équipes RH, qui semblent être désemparées malgré nos propositions de constitution d'un groupe de travail.

Vous ne pouvez pas être insensible au bien-être de vos salariés au travail ; Vous en avez avec vos équipes la responsabilité. Il ne suffit pas à l'employeur de réagir après avoir constaté les conséquences d'une situation à risque. Vous avez une obligation légale de résultat et devez proposer des solutions pour éradiquer souffrance au travail, stress, surcharge, etc..

Nous vous demandons donc maintenant de respecter le code du travail et de mettre en place des actions concrètes, préventives et correctives sur la durée, tout en résolvant les cas déclarés existants.

Nous dénonçons l'insuffisance de prise en compte de nos remarques au regard des méthodes et organisations de travail créant les souffrances actuelles et vous demandons d'agir sur :

- La stratégie instable de notre société ;
- Les perpétuelles réorganisations et délocalisations (BT, STD, Mobility, Healthcare, etc...) ;
- Les méthodes de management et communication inadaptées ;
- L'absence d'accompagnement dans le changement ;
- Le manque de reconnaissance, l'isolement et autres méthodes déstabilisantes ;
- Le manque de ressources induisant surcharge et stress au travail ;
- Les objectifs incompris par les salariés.

Vous souhaitez que Siemens puisse progresser et aller de l'avant – NOUS AUSSI.

Vos salariés attendent de vous des réponses et surtout des actes.

LAULAGNIER Tristan

RS FO Siemens SAS

ANNALORO Raymond

DSC CFE-CGC Siemens SAS