

Pour Schneider on doit être acteur de son évolution professionnelle, pour l'encourager, sa solution tient en deux mots :

Mobilité forcée

Plus insidieux que les nombreux Plans de Sauvegarde de l'Emploi qui ont frappé et frappent encore les usines du Groupe Schneider (PSE = quand on met des gens dehors) la Direction prépare ses licenciements en envoyant de plus en plus de personnes en mobilité forcée, sous des prétextes divers (décisions stratégiques mondiales, recentrage des services sur Paris, ..).

FO rappelle que :

- la mobilité se veut au service de l'épanouissement des salarié(e)s dans leur vie professionnelle et non l'inverse ;
- que le licenciement, déguisé ou non, de plus de 10 personnes sur 30 mois s'appelle un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou PSE ;
- que ce n'est pas aux salarié(e)s à chercher un poste lorsque que l'entreprise réorganise ses services mais bien l'inverse ;
- la mise en mobilité forcée est bien loin des valeurs de l'entreprise, de son pseudo Well-Being ou d'une quelconque Qualité de Vie au Travail ;
- sa clairvoyance lors des négociations de compétitivité est avérée. SE ne voulant que remplacer des départs en retraite et non les ruptures conventionnelles suivant généralement les mobilités forcées. De plus les engagements de la direction étaient pour le moins... faibles

FO a déjà abordé le sujet des réorganisations massives en cours sur EQI avec la direction des sites de Grenoble afin de mettre en œuvre un accompagnement RH digne de ce nom, et au vu de l'évolution de la situation va effectuer sa tâche en interpellant la direction à tous les niveaux de l'entreprise.

Au final **FO** déplore la concrétisation du French bashing permanent et ce au plus au niveau dans l'entreprise et dont sont victimes les femmes et les hommes de l'entreprise ayant permis et permettent toujours à celle-ci de se développer et de rayonner à l'international.

Halte au Social Washing !

Forcer à la Mobilité

Code du travail [L. 1152-1](#) : « Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Encore plus insidieux que la mobilité forcée, on nous rapporte des pratiques en cours chez Schneider toutes aussi violentes, particulièrement anxiogènes et destructrices, et contraires aux valeurs que l'entreprise se flatte d'incarner.

Certaines d'entre elles sont illégales ou devraient faire l'objet d'une modification de contrat de travail consentie, mais déstabilisent les salariés (perte de confiance et d'estime de soi, isolement) qui souvent n'ont d'autres choix que de partir pour « sauver leur peau ! »

Parmi quelques unes :

- **Poste de travail vidé de sa substance : suppression progressive des missions des salariés ou dépossession des dossiers importants (ou qui intéressent le salarié)**
- **Ajout d'un nouvel échelon hiérarchique intermédiaire entre un salarié et sa direction**
- **Baisse des effectifs placés sous la subordination de managers**

À propos du Groupe > Carrières > Pourquoi Schneider Electric ?

Le bien-être

Le bien-être, défini chez Schneider Electric comme une priorité stratégique pour 2020, privilégie une vision globale incluant le bien-être physique, mental, émotionnel et social. Pour nous, le bien-être consiste à rester sain, heureux et à tirer le meilleur de notre énergie au travail et à la maison.



La danse indienne, c'est bien. Des pratiques managériales honnêtes et saines, c'est bien mieux

FO demande à la Direction de faire cesser ces pratiques.

Salarié(e)s, si vous êtes ou pensez être dans une de ces situations, ne restez pas seuls, contactez **FO**.