

Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE
DOSSIER

À CONSERVER

Octobre 2021

English version : See below

Les batailles de la **CFDT** pour l'emploi

L'emploi, la priorité pour votre équipe Cfdt



Depuis des années, Schneider détruit des emplois en France, à hauteur de 3% par an – environ 500 postes ! Les destructions d'emploi se sont ainsi succédées à Grenoble ces trois dernières années : PSE pour EMT, postes délocalisés vers l'Espagne, l'Egypte (GCP Ops par exemple en 2020), la Pologne (le FAS en 2019), sans compter les GPEC qui s'enchaînent (France Ops, Industrial Automation, Energy Management...)

La **CFDT** n'est jamais associée à ces décisions : l'entreprise a toujours refusé toute forme de cogestion. Pourtant, l'emploi et vos conditions de vie au travail sont nos priorités. Dans ce contexte, comment agissons-nous pour faire valoir vos intérêts ? C'est l'objet de ce dossier.

Au quotidien, accompagner les salariés en difficulté

Nous traversons tous, à un moment ou à un autre, une transition professionnelle difficile. Il peut s'agir d'une mobilité, qu'elle soit souhaitée ou imposée par l'employeur, ou bien encore, un retour après une absence, qu'elle soit consécutive à un accident, une maladie, un burn-out etc...

Difficultés personnelles et professionnelles se conjuguent souvent, devenant un fardeau lourd et anxiogène.

Le discours de l'entreprise est alors souvent : « trouvez-vous un autre poste », assorti d'un délai qui devient une mise en demeure (« d'ici six mois »). Et après quelques mois, quand rien ne se précise, alors qu'on a frappé à toutes les portes, on se sent mal. Que va-t-il se passer ?

Vos élus Cfdt accompagnent nos collègues qui traversent ce genre de situation. Cela commence par une écoute individualisée, un soutien personnel, qui vient souvent rompre un processus d'isolement.

A la demande des salariés, nous participons aux réunions avec les RH, ou les managers. Nous apportons un réseau, une connaissance plus large de l'entreprise, des postes à pourvoir.

Nous aidons à préciser la situation, vis-à-vis du droit du travail et des accords internes Schneider. Car l'entreprise a aussi des devoirs vis-à-vis de ses salariés : si votre poste est supprimé, elle doit vous en proposer un autre.

En soutenant ces collègues, vos élus contribuent à ne pas « laisser pourrir » leur situation vers un licenciement ou une rupture conventionnelle.

Accompagnement
individuel,
travail dans les
instances
collectives,
lutte contre la
précarité,
Analyse
économique :
Vos élus **CFDT** sur
tous les fronts de
l'emploi

**N°1 CHEZ
LES CADRES**

**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**

+ D'INFOS SUR : cfdt-schneider-grenoble.fr

Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**N°1 CHEZ
LES CADRES**

**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**

Réorganisations, restructurations, délocalisations... La CFDT vigilante à empêcher la « technique Sniper ».

L'organisation de Schneider semble un chantier permanent ! Les réorganisations se succèdent, sur différents périmètres, sous différents noms. Les cartes de l'emploi sont à chaque fois rebattues.

Les organisations syndicales n'ont pas le pouvoir de s'opposer à ces décisions (les votes en CSE sont seulement consultatifs). Par contre, la **CFDT** veille à ce que l'entreprise traite les salariés correctement, et remplisse ses devoirs à leur égard.

Car il est tentant pour l'entreprise de minimiser les changements pour les rendre quasi inaperçus, et de traiter les impacts sur l'emploi au niveau individuel.

C'est ce que la **CFDT** appelle la « technique sniper » : un jour, en catimini, votre manager vous annonce que vous êtes en mobilité ou vous propose une rupture conventionnelle. Les négociations se font alors isolément, ce qui vous met dans une situation de faiblesse.

La **CFDT** saisit donc les instances du dialogue social (CSE, CSE-C) pour bien identifier toutes ces situations et s'assurer que l'entreprise remplisse ses devoirs vis-à-vis de la loi, et que les accords d'entreprise soient respectés.

Récemment, la **CFDT** s'est largement investie dans les négociations et le suivi du PSE d'EMT (Usine L) et des GPEC. Ces plans de grande ampleur, à l'initiative de l'entreprise, mobilisent à juste titre vos élus.

Mais régulièrement, ce sont de plus petites restructurations, touchant trois ou cinq personnes, qui nécessitent une action forte de la **CFDT**.

Ce sont souvent les salariés concernés qui nous alertent, et il faut réagir vite pour désamorcer la tentation « sniper ».

Les situations collectives doivent être traitées en tant que telles, pour que les droits des salariés soient respectés.

Conditions d'emploi : la CFDT en première ligne contre la précarisation

Dans tous les secteurs, la précarité gagne du terrain, avec le développement de la prestation et de l'intérim. Les prestataires sont renouvelés tous les trois mois. Des intérimaires enchaînent des contrats courts avec différentes sociétés d'intérim. Dans certaines usines, on les appelle le matin pour leur proposer de rester « volontairement » chez eux aujourd'hui, quand cela arrange l'entreprise...

La **CFDT** s'est mobilisée contre cette tendance préoccupante en France et a déjà obtenu l'embauche de 30 intérimaires sur MasterTech. Depuis 2019, elle a porté régulièrement ce sujet en CSE et auprès de l'Inspection du Travail, pointant des situations visiblement litigieuses.

La direction, tout en avouant avoir quelque peu perdu la maîtrise de la situation, a entrepris de préciser sa politique et ses objectifs, et s'est vu contrainte de traiter certaines situations particulières. Si le niveau global de la prestation semble diminuer à Grenoble, ça n'est pas encore le cas pour l'intérim.

La loi encadre le recours à la prestation et à l'intérim de façon précise. Dans bien des cas, Schneider semble avoir passé outre. En 2020, la **CFDT** a ainsi saisi le tribunal judiciaire de Grenoble en référé, afin d'obtenir des informations complémentaires sur des situations litigieuses de prestation. Des résultats ont d'ailleurs déjà été obtenus avec l'embauche de prestataires.



La **CFDT** souhaite en priorité obtenir des engagements de la direction par la négociation, mais ne s'interdit pas la voix judiciaire si la situation ne s'améliore pas rapidement. Pour la Cfdt, la précarité est contre-productive pour les salariés comme pour l'entreprise, et ne doit pas devenir une politique généralisée.



Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**N°1 CHEZ
LES CADRES**

**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**

« Détruire des emplois en France, on ne peut pas faire autrement » : Comment la **CFDT** veut éclairer la situation économique de Schneider, dénoncer les fausses évidences, mettre en débat la politique de l'entreprise.

Nous vivons dans un paradoxe entre discours managérial et situation de l'entreprise. Schneider n'a jamais gagné autant d'argent qu'aujourd'hui; nos marchés sont des marchés d'avenir et notre action en bourse s'envole vers des sommets jamais atteints...

Mais en même temps, on nous dit qu'« on ne pourrait pas faire autrement » que de supprimer des emplois... ?!

Pour la **CFDT**, il est important que l'entreprise se développe et se porte bien. Et il est aussi important de préserver et de développer l'emploi. Les deux propositions sont compatibles et liées.

Cependant, les suppressions d'emploi chez Schneider en France se succèdent. La direction les présente comme des évidences : à chaque fois, il n'y aurait pas d'alternative au projet indispensable à la bonne marche de l'entreprise, qui est présenté aux élus à grand renfort de slides.

Pour la CFDT, il est important de montrer qu'il n'y a rien d'inéluctable. L'entreprise marchait bien, marche bien, marchera bien demain, elle est capable de préserver et de développer l'emploi en France.

Pourtant, les discours sont souvent contradictoires avec ceux tenus peu auparavant : il fallait des usines à taille humaine, maintenant il faut « massifier ». Il fallait limiter le ratio de travailleurs précaires, aujourd'hui des secteurs entiers sont confiés à des intérimaires. Il fallait des processus rigoureux pour assurer la qualité, il en faut moins pour être plus réactif...

On raconte donc souvent tout et son contraire, pour aboutir au dernier slide, le seul vraiment important : la liste des suppressions d'emploi.

Les pseudo-évidences économiques sont plutôt des choix politiques de localisation de l'activité. Les raisons « business » servent de prétexte. En diffusant ses analyses économiques, la **CFDT** veut faire pression sur la direction en mettant en débat ses choix politiques à l'intérieur de l'entreprise, voire plus largement sur la place publique (campagne de presse, alerte vers les élus locaux).



Un travail de fourmi : vos élus **CFDT** sur tous les fronts

En pratique, l'emploi est un effort continu qui mobilise tout le collectif **CFDT**. Il s'agit d'abord de prendre de vos nouvelles, vous écouter sur ce que vous vivez au travail, comprendre votre situation et celle de vos services. Nous le faisons en allant vous rencontrer sur site, ou en vous appelant au téléphone.

Si le plus souvent, on entend qu'il n'y a pas de problème, nous entendons aussi des situations difficiles, des inquiétudes, que nous traitons alors dans les instances de dialogue social (CSSCT des sites ou CSE). Par exemple, une situation qui s'apparentait à du harcèlement moral, conduisant plusieurs personnes d'un même service à quitter Schneider.

L'accompagnement de ceux qui risquent de perdre leur emploi est aussi un sujet phare pour la **CFDT** : ceux à qui l'on « propose » une rupture conventionnelle, ceux qui font l'objet d'un PIP après avoir reçu la note « 1 » à leur entretien annuel, ceux qui perdent confiance à l'occasion d'une mobilité qui n'aboutit pas, ceux dont les problèmes de santé conduisent à une inaptitude à leur poste (et au licenciement), ceux qui ont besoin de soutien pour reprendre une formation...

Autant de situations qui nécessitent des compétences et expériences spécifiques de différents élus.



Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

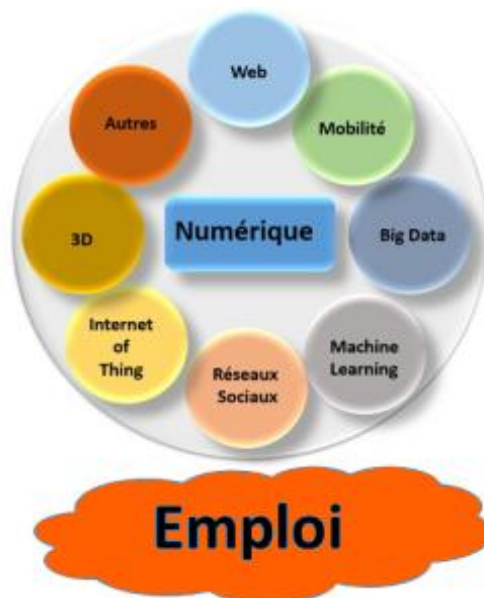
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les négociations des accords (PSE, GPEC, etc...) représentent aussi un effort permanent, où la **CFDT** s'inscrit avec pugnacité et en étant force de proposition.

Que se passerait-il si nous arrêtons nos actions ? Nous n'avons pas de baguette magique mais nous tenons à ce travail de terrain pour influencer le cours des choses, améliorer les situations, prévenir les problèmes.

Cela n'est jamais complètement réussi, et toujours recommencé, souvent peu visible ; mais c'est la nature de notre engagement pour chacun et pour tous.

Quelles
Compétences ?



Nos priorités pour le prochain mandat

Nous continuerons nos actions telles que décrites précédemment, et nous souhaitons également porter notre action sur l'évolution professionnelle :

- Pour que les salariés soient formés tout au long de leur vie professionnelle (y compris lorsque l'on a plus de 54 ans) et que leur employabilité soit garantie
- Pour que la construction d'un parcours professionnel soit accompagnée/ aidée et que la mobilité ne pèse pas sur l'employé comme c'est le cas trop souvent.

Si les GPEC passées tournaient autour des conditions de départs, nous influencerons pour privilégier la montée en compétence de ceux qui restent : conserver son emploi ou en trouver un autre rapidement, évoluer sur des métiers d'avenir.

Vous devez pouvoir vous situer dans l'entreprise en disposant d'une définition claire de chaque métier, et des évolutions ou passerelles existantes. Nous insisterons pour que l'entreprise recense les métiers et les compétences, mais aussi les activités et les technologies dont Schneider dispose en interne, et qu'elle prenne en compte les embauches, les départs et les mobilités prévus.

Nous continuerons également à faire pression et à proposer des solutions pour redynamiser l'emploi en France.

A l'heure de l'obsolescence des compétences, l'employeur se doit d'assurer l'adaptation des salariés à un monde professionnel en constante mutation. Les formations imposées en e-learning ne sauraient suffire.

Le faible succès du CPF (Compte Personnel de Formation) à ce jour révèle les difficultés rencontrées par les salariés à prendre en charge leur développement professionnel sans un accompagnement : nous voulons appuyer pour que l'entreprise joue ce rôle.

Un professionnel (pas seulement votre manager) doit vous aider sur

- Le choix de la formation, des pédagogies et des modes d'apprentissage
- Le positionnement des actions de formation dans un parcours
- L'articulation de la formation avec une mise en mobilité organisée, pour une réelle appropriation, mise en œuvre et valorisation des acquis.

**N°1 CHEZ
LES CADRES**

**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**



Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMMIT FOR EVERYONE
ACT FOR ALL



File to keep

October 2021

The CFDT's battles for employment

Employment, the priority for your Cfdt team



Individual coaching, work collectively, fight against precariousness, Economic analysis :

Your CFDT representatives on all employment fronts

For years, Schneider has been destroying jobs in France, at a rate of 3% per year - about 500 jobs! The job losses have followed one another in Grenoble over the last three years: PSE for EMT, jobs relocated to Spain, Egypt (GCP Ops for example in 2020), Poland (FAS in 2019), not to mention the GPECs which follow one another (France Ops, Industrial Automation, Energy Management...). The CFDT is never associated with these decisions: the company has always refused any form of co-management. However, employment and your working conditions are our priorities. In this context, how do we act to promote your interests? This is the subject of this dossier.

On a daily basis, support employees in difficulty

We all go through a difficult professional transition at one time or another. It may be a question of mobility, whether desired or imposed by the employer, or a return to work after an absence, whether due to an accident, illness, burn-out etc...

Personal and professional difficulties often combine, becoming a heavy and anxiety-provoking burden. The company's message is often: "find another job", with a deadline that becomes a formal notice ("within six months").

And after a few months, when nothing becomes clear, even though you have knocked on every door, you feel bad. What will happen?

Your **CFDT** representatives support our colleagues who are going through this kind of situation. This starts with individualised listening and personal support, which often breaks the isolation process. At the request of employees, we take part in meetings with HR or managers.

We bring a network, a broader knowledge of the company and of the positions to be filled. We help clarify the situation with regard to labour law and Schneider's internal agreements. Because the company also has duties towards its employees: if your job is eliminated, it must offer you another one.

By supporting these colleagues, your CFDT representatives are helping to ensure that their situation is not going to deteriorate towards redundancy or contractual termination.



+ INFO ON : cfdt-schneider-grenoble.fr

**Number 1
Among
Executives**

**1st Trade Union
In France**

Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMMIT FOR EVERYONE
ACT FOR ALL

Reorganisations, restructurings, relocations... The CFDT is vigilant in preventing the "Sniper technique".

Schneider's organisation seems to be a permanent work in progress! Reorganisations follow one another, on different perimeters, under different names. Each time, the employment cards are reshuffled.

The trade unions do not have the power to oppose these decisions (the votes in the CSE are only consultative). On the other hand, the CFDT makes sure that the company treats the employees correctly and fulfils its duties towards them.

It is tempting for the company to minimise the changes to make them almost unnoticeable, and to deal with the impact on employment at individual level.

This is what **CFDT** calls the "sniper technique": one day, on the sly, your manager announces that you are on the move or offers you a contractual termination. Negotiations are then conducted in isolation, which puts you in a weak position.

CFDT therefore calls on the social dialogue bodies (CSE, CSE-C) to identify all these situations and to ensure that the company fulfils its duties with regard to the law, and that the company agreements are respected.

Recently, **CFDT** has been heavily involved in the negotiations and monitoring of the EMT PSE (Usine L) and the GPEC. These large-scale plans, initiated by the company, rightly mobilise your elected representatives.

But regularly, it is smaller restructurings, affecting three or five people, that require strong action by **CFDT**.

It is often the employees concerned who alert us, and we have to react quickly to defuse the 'sniper' temptation.

Collective situations must be treated as such, so that employees' rights are respected.

Employment conditions: CFDT in the front line against precarious situations

In all sectors, precariousness is gaining ground, with the development of service provision and temporary work. Service providers are renewed every three months. Temporary workers have one short contract after another with different temporary employment agencies. In some factories, they are called in the morning to propose that they 'voluntarily' stay at home today, when it suits the company...

CFDT has mobilised against this worrying trend in France and has already obtained the hiring of 30 temporary workers on MasterTech. Since 2019, it has regularly raised this issue in the CSE and with the Labour Inspectorate, pointing out visibly contentious situations.

The management, while admitting to having lost some control over the situation, has undertaken to clarify its policy and objectives, and has been forced to deal with some specific situations. While the overall level of sub-contractors seems to be decreasing in Grenoble, this is not yet the case for temporary work.

The law provides a precise framework for the use of temporary work and sub-contractors. In many cases, Schneider seems to have ignored this. In 2020, **CFDT** took the matter to the Grenoble court of law in order to obtain additional information on contentious situations. Results have already been obtained with the hiring of sub-contractors.



CFDT's priority is to obtain commitments from management through negotiation, but it does not rule out legal action if the situation does not improve quickly. For CFDT, job insecurity is counterproductive for both employees and the company and must not become a general policy.

**Number 1
Among
Executives**

**1st Trade Union
In France**



Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMMIT FOR EVERYONE
ACT FOR ALL

"Destroying jobs in France, there is no other way": How the CFDT wants to shed light on Schneider's economic situation, denounce the false evidence, and debate the company's policy.

We are living in a paradox between managerial discourse and the company's situation. Schneider has never made as much money as it does today; our markets are markets of the future, and our share price is soaring to unprecedented heights...

But at the same time, we are told that "we could not do otherwise" than to cut jobs...?

For **CFDT** it is important that the company develops and does well. And it is also important to preserve and develop employment. The two proposals are compatible and linked.

However, job cuts at Schneider in France are continuing. Management presents them as self-evident: each time, there is no alternative to the project that is essential to the smooth running of the company, which is presented to the elected representatives with a great deal of fanfare.

For CFDT, it is important to show that there is nothing inevitable. The company was doing well, is doing well, will do well tomorrow, and is capable of preserving and developing employment in France.

However, the speeches are often contradictory to those made shortly before: we needed factories on a human scale, now we need to "massify". The ratio of precarious workers should have been limited, but today entire sectors are entrusted to temporary workers. Rigorous processes were needed to ensure quality, now less is needed to be more reactive...

So we often hear everything and its opposite, only to end up with the last slide, the only really important one: the list of job cuts.

The pseudo-economic effects are rather political choices of location of activities. The "commercial" reasons are used as a pretext. By disseminating its economic analyses, **CFDT** wants to put pressure on management by debating its political choices within the company, and even more widely in the public arena (press campaign, alerting local elected representatives).



A lot of work: your CFDT representatives on all fronts

In practice, employment is an ongoing effort that mobilises the entire **CFDT** collective. First of all, we need to hear from you, listen to what you are experiencing at work, and understand your situation and that of your departments. We do this by going to meet you on site, or by calling you on the phone.

If most often we hear that there is no problem, we also hear difficult situations, concerns, which we then deal with in the social dialogue bodies (CSSCT of sites or CSE). For example, a situation that resembled moral harassment, leading several people in the same department to leave Schneider.

Supporting those who are at risk of losing their jobs is also a key issue for the **CFDT**: those who are 'offered' a contractual termination, those who are subject to a PIP after receiving a '1' at their annual interview, those who lose confidence when a mobility scheme does not work out, those whose health problems lead to them being unfit for their job (and to being made redundant), and those who need support to return to training.

All these situations require the specific skills and experience of different elected representatives.

**Number 1
Among
Executives**

**1st Trade Union
In France**



Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMMIT FOR EVERYONE
ACT FOR ALL

**Number 1
Among
Executives**

**1st Trade Union
In France**

Negotiations of agreements (PSE, GPEC, etc.) also represent a permanent effort, in which **CFDT** is involved with pugnacity and by being a force of proposal.

What would happen if we stopped our actions? We don't have a magic wand, but we are committed to working on the ground to influence the course of things, to improve situations, to prevent problems.

It is never completely successful, and always repeated, often not very visible; but this is the nature of our commitment to each and every one.

Our priorities for the next mandate

We will continue our actions as described above, and we also wish to focus our action on professional development:

So that employees are trained throughout their professional life (including when they are over 54 years old) and that their employability is guaranteed

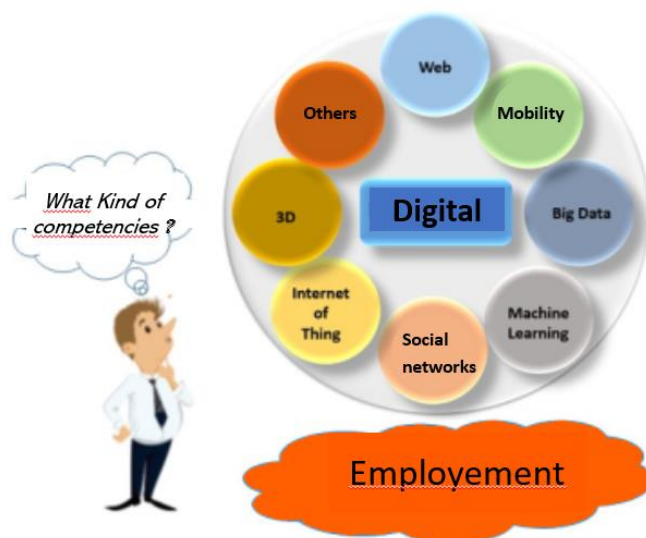
So that the construction of a career path is supported, and that mobility does not weigh on the employee as is too often the case.

If past GPECs focused on the conditions for departures, we will influence to encourage the development of the skills of those who remain: to keep one's job or to find another quickly, to evolve in the professions of the future.

You must be able to situate yourself in the company by having a clear definition of each job and the existing evolutions or bridges. We will insist that the company identifies the jobs and skills, but also the activities and technologies that Schneider has in-house, and that it takes into account planned hirings, departures, and mobility.

We will also continue to lobby and propose solutions to revitalise employment in France.

Similarly, the fight against the casualisation of employment, temporary work and sub-contractors, involves multiple exchanges with different actors (Labour Inspectorate, lawyers, justice, politicians, national **CFDT** bodies etc.).



At a time when skills are becoming obsolete, employers must ensure that their employees adapt to a constantly changing professional world. Imposed e-learning courses are not enough.

The low success of the CPF (Personal Training Account) to date reveals the difficulties employees have in taking charge of their professional development without support: we want to support the company in playing this role.

A professional (not just your manager) should help you with

- The choice of training, teaching and learning methods
- The positioning of training activities in a career path
- Linking the training with organized mobility, for real appropriation, implementation and enhancement of what has been learned.

