

VE Reunion d'échanges sur la situation des salariés de la JV

Lundi 10 Juin Petit Amphi de 12h30 à 14h

(ShowRoom visiteurs Electropole)

En décidant de filialiser l'activité **Véhicule Électrique**, Schneider SEI SAS décide de se séparer des salariés de cette entité, rompant ainsi, de manière unilatérale, le contrat qui les liait. En fin d'année 2024, **près de 70 salariés du bassin Grenoblois** verront leur contrat de travail Schneider se transformer en un **contrat de la Joint-Venture (JV)**. Pendant les 15 premiers mois, la situation au travail des salariés de la JV devrait rester sensiblement la même. Par la suite, au gré des accords d'entreprises, de la politique interne, du contexte économique et politique, **la situation pourra évoluer vers d'autres conditions de travail**, un autre environnement et d'autres perspectives d'avenir... dans une « petite entreprise ».

Dans ce type de projet, **le transfert des salariés n'est pas un « effet collatéral »**, mais bien une condition essentielle à la réussite de la JV. En effet, sans salariés, sans salariés motivés, sans salariés sereins qui « restent et travaillent », aucun avenir pour la nouvelle entité. Il est donc crucial pour les salariés de faire part de leurs craintes et de leurs attentes et il est de l'intérêt de Schneider d'y répondre aujourd'hui.

La première étape étant de **vous exprimer**, nous vous proposons un lieu d'échanges, entre vous avant tout ; nous serons quelques-uns avec vous, afin de pouvoir répondre à **vos questions**, apporter des éclairages sur quelques points légaux et vous faire part des expériences de filialisations passées au sein de Schneider ou ailleurs, et sur ce qu'il a été possible de faire évoluer, pour **protéger au mieux les salariés**.

Venez avec vos questions

En avant-goût, voici quelques questions que nous nous posons.

Départ et/ou Retour des salariés VE vers Schneider

Aujourd'hui, Schneider propose aux salariés du périmètre VE de pouvoir exercer leur droit de « **mobilité interne** ». Sera-t-elle effective pour tout le monde ? Quid du risque de blocage de certains salariés ? La mobilité sera-t-elle encore possible en fin d'année une fois la JV effective ?

Y-a-t-il déjà eu des expériences de « vente » d'activité Schneider où les salariés ont eu une **clause de « réintégration »** ? dans quel délai ?

Est-il possible que **les salariés** ne voulant pas rejoindre la JV **puissent rester Schneider**, leurs postes pouvant être remplacés en faisant appel à des ressources extérieures et à une période de transfert de compétence « classique » ?



Les salariés VE étant au nombre de 70 seulement, est-il vraiment déraisonnable de demander à SE qu'en cas de disparition de la JV et de **perte des emplois**, leur réintégration soit garantie contractuellement?

Le basculement en JV aura-t-il des répercussions sur les objectifs de la **politique environnementale** de l'activité, ce qui ajouterait une difficulté éthique pour les salariés à travailler dans l'activité ?

Que deviendront les prestataires ? Comment la JV va-t-elle gérer la **perte de personnes clés** et de connaissances ?

Venez nombreux

Lundi 10 Juin Petit Amphi (ShowRoom visiteurs Electropole) **de 12h30 à 14h**

Quels changements lorsque l'on passe d'une grande entreprise comme Schneider à une « petite entreprise » mono activité ?

Passer de Schneider à la JV, veut dire passer d'une Grande Entreprise à une **petite entité française de moins de 100 employés**, qui plus est, centrée aujourd'hui sur une unique activité.

Une fois la JV effective, **les accords d'entreprises seront révisés** et conduiront à des changements importants portant sur le statut des salariés (horaires de travail, congés, politique salariale...). De plus, la loi française prévoit que les droits des salariés et les devoirs pour l'employeur croissent en fonction du nombre de salariés, **ce transfert aura donc des répercussions sur les salariés** (information des salariés sur la politique de l'entreprise, droits et information des élus, baisse de financement des activités sociales, ...).

Dans une petite entreprise :

- **Pas de reclassement** en cas de réduction d'activité,
- Peu de mobilité,
- Evolution professionnelle limitée,
- **Avantages sociaux réduits**,
- Syndicats moins présents,
- Conditions de travail plus contraintes,

Lieu de travail

Est-ce que mon lieu de travail restera mon lieu de travail actuel ?

Si aujourd'hui la question du déménagement n'est pas évoquée par la direction, le manque de place évident sur le site de Eybens, et la vente de la totalité du site de Montbonnot font que la question est tout à fait légitime.

Quid des « excentrés » de l'activité ?

Est-ce que **l'accord télétravail** va perdurer ?

Personne ne sait mieux que vous ce que vous voulez et c'est à vous de définir et d'exiger les garanties qui vous permettront d'envisager votre avenir professionnel sereinement.

