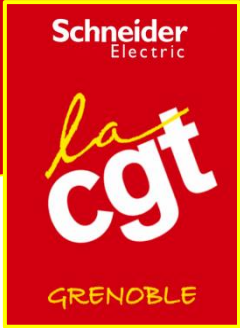


L'actualité en bref chez Schneider

Novembre 2025



Le Time To Market, ou Tension Tacite Managériale

Comment fixer des **objectifs impossibles**, et les rendre **invivables**. Chez Schneider il faut faire toujours **plus vite**, pour **moins cher**, quitte à **compromettre la qualité**. **Démotivation**, perte de sens, désorganisation, **surcharge** de travail... Ceci conduit à un **mal-être** ambiant et une croissance des Risques Psycho-Sociaux: des **déprimés**, des dépressions, des **arrêts maladies perlés** (sans Accidents du Travail déclarés) et des **accidents** bénins de type psychosocial (non notés dans le registre à cet effet*). Après le Taylorisme, le Fordisme et le Toyotisme, le **Schneiderisme**.

*1 unique accident bénin de type Psycho-Social pour le dernier trimestre 2025 sur l'ensemble du bassin grenoblois, c'est-à-dire pour 5000 salariés.

Départ des prestataires en masse : Question proposée par les élus pour le CSE du 22/23 Octobre:

Thèmes	Question	Retour Direction	
Prestations	Schneider Electric a subitement arrêté beaucoup de contrats de prestations jusqu'à la fin d'année? Des salarié.es de ces sociétés se retrouvent en difficultés. Pourquoi une telle décision ? Quelle est la politique "bien être" envers les prestataires et intérimaires?	La direction locale ne souhaite pas s'exprimer	Pas pris en compte

La CGT a donc fait la déclaration suivante, lors du même CSE:

Ils travaillent **comme nous**, utilisent les **mêmes outils** que nous, sont soumi.e.s aux mêmes règles de travail et certain.e.s sont présent.e.s depuis **plus longtemps que nous**... Ce 30 Septembre, un grand nombre* de nos collègues prestataires se sont vu.e.s **remercier**, mis à la porte le soir même. Ce départ **violent** et soudain, a engendré du **mal-être** chez les personnes concernées et les équipes. Pour certaines, les objectifs sont restés les mêmes : **même pression, même planning avec moins de personnes**.

Pour d'autres, les collectifs de travail ont explosé car des **personnes clefs** sont parties. Il n'y a pas eu de transmission des connaissances techniques (documentation, dossiers techniques, etc...). La gestion a été **catastrophique**, sans communication sur le sujet, ni **personne pour endosser la responsabilité**. Le seul message entendu : « -30%, c'est tout »

Pourtant, prenons du recul : il y a du travail, des **personnes qualifiées** et **disponibles**, mais Schneider préfère **maximiser les dividendes** à très **courts termes**. Jusqu'ici utilisé.e.s comme **variable d'ajustement** pour la charge de travail, les prestataires sont désormais utilisé.e.s en variable d'ajustement **des coûts**. Que d'incohérences !

Une entreprise qui communique en mettant en avant le **TTM (Time To Market)**, la réactivité, le **bien-être au travail** (le « well-being ») et dans les faits, nous **enlève les moyens** d'y parvenir **en favorisant la finance** avant tout. Nous alertons sur une **augmentation probable des Risques Psycho Sociaux (RPS)** : démotivation, perte de sens, esprit d'équipe sapé, désorganisation, surcharge de travail, dévalorisation du travail. Vous pensiez être des personnes, mais ils vous prennent pour des bitcoins : Soyez-les bienvenu.e.s chez Schneider 3.0 !



De **haute lutte** et après des **années d'attentes**, les syndicats ont enfin fait plier la direction. Il aura fallu des dizaines de questions en CSE, des interpellations **incessantes** par les **syndicats**, une **indignation** générale des salarié.s pour qu'enfin, **grande nouvelle**, le **vélo inter-site** soit autorisé chez Schneider Electric ! Attendez... ah non pardon on nous dit que c'est le **vélo intra-site** qui est maintenant autorisé, toujours pas l'inter-site ! Au temps pour nous...



www.cgt-schneider.fr

Ne pas jeter sur la voie publique Article L541-10-1



Contacts : Coordonnateurs Groupe

Liste Syndicats CGT du Groupe Schneider Electric

Rappel élections pro

But: Elire les membres du CSE et leur pouvoir d'action

Dates: Un unique tour **du 21 au 27 novembre** (sauf si moins de 50% de votes exprimés)

Comment voter? Vote électronique, envoi d'un identifiant par courrier à domicile.

Vote avec identifiant et 5 derniers chiffres de votre IBAN.

RPS

Définition:



**l'Assurance
Maladie**
Agir ensemble, protéger chacun

ameli.fr

L'expression « risques psychosociaux » (RPS) regroupe généralement :

- le **stress** au travail (surcharge de travail, manque de moyens, manque d'autonomie...);
- les violences **internes** à l'entreprise (harcèlement, **conflit**...);
- les violences **externes** à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

L'exposition à ces risques de travail peut avoir des **conséquences** sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, d'**affections psychiques**, d'épuisement professionnel (**burn-out**), voire de **suicide**.[...] Ce sont des risques qui peuvent être induits **par l'activité** elle-même ou générés par **l'organisation** et les **relations** de travail.

La rengaine de fin d'année - 1 : Les résultats

#traduisonsLes



Tout va très bien Madame la marquise

"Schneider Electric's revenues reached €10 billion, representing a +9% organic growth"

→ Les **profits** sont au rendez-vous

"Everything we do today also helps prepare us for tomorrow"

→ Mais cela n'est **pas encore assez**, il faut préparer l'avenir

"We really need accelerate our efforts"

→ Il va falloir se sortir les ddc

"and we all need to ask every day why we're spending our money"

→ **Arrêter** de dépenser **sans compter**

"Whether in consultants, in travel, in new laptops".

→ Il va falloir penser à **réduire le nombre de prestataires**, au même titre que vos achats **compulsifs**.

Mais la hotte du Père Noël **NAO** sera **vide** si on ne se fait pas entendre.

Travailler plus, ça suffit, il va falloir gagner plus.

La rengaine de fin d'année - 2 : Les congés et fermetures de sites

Réclamation 2024/11/388

Solde congés à 10 jours au 31/12/2024

Les congés vont du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, avec l'imposition de prendre le congé principal de 12 jours minimum avant le 31 octobre. Quel est le texte légal qui oblige à prendre ses congés en ne laissant que 10 jours à fin décembre ? Certains managers n'hésitent pas à relancer de manière insistante leurs collaborateurs qui subissent une pression inutile jusqu'à ce que leurs compteurs soient "conformes". Pouvez-vous prévoir la fin de cette consigne abusive ?

La réponse à cette réclamation posée en CSE l'année dernière se trouve sur Viva Engage (post du 2/10/2024 – France Communications): il est **recommandé** de limiter à 10 jours maximum les droits à CP qui resteront à chacun-e au 31 Décembre 2024

→ Les managers ne peuvent donc rien imposer : ce n'est qu'une simple **recommandation** !

Une idée: posez vos CPs en 2026 sur l'outil, attendez la vérification des RHs, et enlevez début 2026 ! 😊

Les fermetures de sites annoncées **ne vous obligent pas** à vous mettre en congés: **télétravail**, ou travail depuis **un site Schneider ouvert** (Intencity accessible les 15j) sont possibles pour certain.es salarié.es Schneider. Pour une grande partie des prestataires, comme Schneider ne veut **aucune facturation** sur cette quinzaine, leurs employeurs **imposent** de poser des congés, au lieu de les mettre en **inter-contrat**.

