

## **FO s'inquiète de l'impact réel de cette réorganisation sur les emplois dans le Groupe en France**

*La réunion de négociation du 4 avril sur les outils qui permettront cette restructuration (Gpec\*) confirme nos inquiétudes*

Sur Energy Management, à l'horizon 2021, 250 postes seraient supprimés et 115 créés \*\*.

Restreinte au seul périmètre d'Energy Management, la réorganisation présentée aura pourtant des répercussions sur d'autres entités du territoire France, ce que La Direction refuse d'admettre.

Plus que les outils proposés permettant le départ et la requalification des salariés, et non encore négociés, c'est l'avenir de Schneider Electric en France qui inquiète **FO**.

- Comment croire que le « tout EcoStruxure », « tout digital » et la destruction d'emplois dans nos cœurs de métiers de l'électromécanique, et dans un contexte de délocalisation d'envergure n'aura pas d'impact à court terme sur France Ops, GSC Europe, Industrial Automation et les fonctions globales ?
- **FO réitère sa demande d'avoir l'intégralité du plan de réorganisation en France et non pas une version saucissonnée qui n'offre ni garantie ni visibilité sur la viabilité des postes de celles et ceux qui resteront.**

### Une roadmap bien vide

De la Roadmap projets d'Energy Management demandée, les organisations syndicales n'auront eu que l'aperçu de Final Distribution : aucun démarrage de projet n'est prévu jusqu'en 2021.

### Pendant ce temps-là, *Business as usual* ?

- Tout le monde sait que les départs continuent chez Energy Management.
- **Fidèle à ses valeurs, FO défend l'égalité de traitement entre tous les salariés et est, et sera, attentif à ce que tous les salarié(e)s qui partent actuellement et dans le futur bénéficient des outils en cours de négociation dans le cadre de cette Gpec.**



\* Gpec : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - \*\* voir les jobs codes concernés en page 3

## Synthèse des trois outils, nécessitant le volontariat des salarié(e)s

**FO** vous présente l'état actuel des propositions de la Direction.  
250 postes sont appelés à disparaître, sans compter les ruptures conventionnelles qui continuent

### Pass requalification (50 postes)

*Suivre un parcours de formation pour accéder à un poste interne à SE*

Pour qui :

Personne dans une fonction menacée \*

Conditions :

- Profil validé par l'entreprise
- Validation du parcours

Durée : 1-6 mois

Rémunération : Normale

### Pass retraite

*Pré-retraite sécurisée*

Pour qui :

- Personne dans une fonction menacée\* en CDI

**Et**

- Être proche de la retraite à taux plein

Conditions :

- Ne pas s'inscrire au chômage
- Ne pas liquider sa retraite par anticipation

Durée :

Maximum 20 mois après 15 ans d'ancienneté, 13 mois sinon

Rémunération :

65% de la rémunération brute mensuelle

Indemnité de départ en retraite

Versée au départ en retraite, acompte possible

### Congé de mobilité

*Accompagnement vers une situation stable hors Schneider*

Pour qui :

Personne dans une fonction menacée en CDI depuis plus de 10 ans

Conditions : suivre un parcours

- Vers un emploi externe au groupe
- De reconversion professionnelle
- De création ou de reprise d'entreprise

**Et**

- Accord Direction

**Et**

Projet sérieux et Validation entreprise ou SIE \*

Durée :

- Maximum 12 mois après 25 ans d'ancienneté, 10 mois si après 10 ans d'ancienneté
- s'arrête si la situation est stabilisée

Rémunération

65% de la rémunération brute mensuelle

Indemnité de rupture

Indemnité de licenciement, acompte possible

Autre

Aide SIE pour la création/reprise d'entreprise

Tous ces outils sont très techniques, une interrogation, une question ?

Contactez **FO** !

\* cf page suivante – \*\* SIE : Schneider Initiative Emploi

## Liste des fonctions menacées

Fonction	Ouvert au départ volontaire	Sous fonction	Ouvert à la requalification
<b>Technical</b>	<b>50</b>	TH -Electronics Hardware	<b>10</b>
		TI -Multi Technologies	
		TM -Technical Management	
		TS -Engineering Support	
		TX -Electromechanics	
		TY -System Engineering	
<b>Marketing</b>	<b>35</b>	MA -Data Management & Business	<b>5</b>
		MC -Marketing Communication	
		MD -Marketing Development	
		MH -Channel Marketing	
		MI -Offer Category & Launch	
		MM -Strategic Marketing	
		MO -Operational Marketing	
		MP -Offer Management	
		MS -Segment Marketing	
<b>Services &amp; Projects</b>	<b>20</b>	DA -Application Design Engineering	<b>5</b>
		DD -Installed Base Services	
		DM -Customer Project or Services Management	
		DP -Customer Projects ExecutionExecution	
		DR -Energy, Building & Asset Managt Services	
<b>GM &amp; PM</b>	<b>25</b>	DT -Training Delivery	<b>5</b>
		GM -General Management	
		GO -Offer Creation Projects	
		GP -Cross Functional Projects	
<b>Industrialisation</b>	<b>15</b>	GS -Strategy	<b>10</b>
		IE -Industrialisation Electronic	
		IM -Industrial Management	
		IP -Industrialisation Assembly Process & Automation	
		IS -Industrial/Manufacturing Engineering	
<b>Sales</b>	<b>15</b>	IT -Indus. Metallic Component, Treatments & Tooling	<b>5</b>
		SC -Strategic Customers & Segments	
		SD -Field Sales Installed Base Services	
		SG -Field Sales Distributors	
		SJ -Field Sales Specialists	
		SM -Sales Management	
<b>Quality</b>	<b>15</b>	SU -End User Solution Sales	<b>5</b>
		QB -Customer Experience	
		QD -Offer Quality	
		QF -Customer Care Center	
<b>Fin, SC, HT, IS&amp;IT, Environment, Purchase, Logistics</b>	<b>25</b>	QM -Customer Satisfaction & Quality Management	<b>5</b>
		Finances	
		Supply Chain Planning	
		Ressources Humaines	
		ISIT	
		Environnement	