FO Schneider Electric

Services France

FO Cadres

InFO Flash | ACS-RP | OCTOBRE 2026

Alerte chez Services France : retour sur le CSE extraordinaire

Le CSE extraordinaire, demandé à la suite de nos revendications et soutenu par l'ensemble des élus d'ACS RP, s'est tenu le jeudi 21 octobre au matin.
Notre VP Services France est venue personnellement présenter la situation et répondre à l'alerte portant sur la dégradation des conditions de travail au sein des entités de la Direction des Opérations et de la Direction des Ventes. Elle a reconnu nos différents constats, notamment le niveau élevé des risques psychosociaux (RPS) auxquels certains salariés sont aujourd'hui exposés.

FO a apprécié la qualité de la préparation, de la présentation et des échanges, ainsi que les quatre heures consacrées à entendre les inquiétudes exprimées et à répondre aux interrogations des salariés.

Une entité « One Services » en transformation permanente

L'entreprise reconnaît que les Services ont été exposés, depuis 2023, à de nombreux projets de transformation ayant eu des impacts significatifs sur les conditions de travail des salariés.
Dans ce contexte, la **prévention primaire des risques psychosociaux** constitue un enjeu essentiel pour accompagner les transformations en agissant directement sur leurs causes organisationnelles.
Force est toutefois de constater que les dispositifs existants n'ont pas permis, jusqu'à présent, d'éviter la situation rencontrée aujourd'hui.
Notre VP Services s'est engagée à faire de cette prévention un domaine dans lequel les Services France devront devenir exemplaires.

Elle nous propose en amont des mesures générales de prévention :

- Des **formation RPS obligatoires** pour tous.
- Une sensibilisation régulière aux « signaux faibles », qu'ils soient individuels, collectifs ou organisationnels.
- La mise en place d'une « Safe Line » permettant de contacter les HRBP ou les managers jusqu'au VP Business.
- Un appel des dispositifs d'accompagnement : Ligne Psy et Santé au Travail.

FO sera particulièrement vigilant sur la traduction concrète de cet engagement et sur l'efficacité réelle des mesures mises en œuvre.

Suivi d'un plan d'action RPS reposant sur 3 piliers

1) Charge de travail

Plusieurs actions visent à réduire ou mieux répartir la charge :

- Simplification de la gouvernance, avec une logique **« moins mais mieux »** ;
- Accélération des recrutements ;
- Vérification de l'adéquation entre les fiches de poste et la réalité du travail ;
- Priorité donnée notamment aux **Sales, PM et CSM** ;
- Allègement du suivi de l'exécution ;
- Recentrage des équipes commerciales ;
- Renfort temporaire pour le déploiement **CPS4S** ;
- Développement des compétences spécifiques des **FSR** par la formation.

2) Un collectif en action

L'objectif est de **renforcer la coopération et la cohésion** :

- Meilleure collaboration entre les Directions ;
- Davantage de valorisation des réussites, y compris pour les FSR ;
- Révision du zoning IDF afin de favoriser la concentration et la collaboration ;
- Organisation d'une réunion de Pôle par an ;
- Amélioration de l'onboarding.

3) Vision et management

Plusieurs mesures concernent l'organisation et le rôle du management :

- Remettre le client au centre des décisions ;
- Mieux partager les résultats et la vision aux niveaux national et régional ;
- Revoir les rôles et responsabilités dans l'exécution ;
- Clarifier les processus d'escalade et le rôle des managers ;
- Stabiliser les plannings FSR une semaine à l'avance.

La démarche présentée ne se limite donc pas à la sensibilisation individuelle. Elle prévoit également des actions organisationnelles concrètes portant sur la charge de travail, les recrutements, la coopération, les responsabilités, le management et la planification.

C'est un point essentiel car la direction reconnaît ainsi que les risques psychosociaux peuvent trouver leur origine dans des causes organisationnelles et collectives et ne sauraient être réduits aux seules situations individuelles.

Une situation économique stressante à fin septembre loin des objectifs attendus

La situation économique présentée à fin septembre fait apparaître des résultats inférieurs à ceux de l'année précédente et encore éloignés de la Target 2026, malgré la révision des prévisions pour la fin de l'année. Notre VP reconnaît que cette situation accroît la pression sur les équipes et constitue une source de tension et de stress.

Pour **FO**, les salariés ne doivent pas subir les conséquences d'objectifs devenus difficilement atteignables. Nous demandons donc une adaptation des objectifs afin de limiter les impacts sur la rémunération variable, notamment sur le STIP/SIP 2026.

Des groupes d'écoute pour rétablir la confiance

Des groupes d'écoute et de parole ont été mis en place en Île-de-France et en Normandie afin de recueillir les attentes et les préoccupations des salariés. Cette initiative est positive. Nous constatons néanmoins que des freins à la liberté de parole persistent encore.

La confiance ne se décrète pas. Elle se construit dans la durée, par des actes concrets et par l'instauration d'une véritable culture du « Speak Up », permettant à chacun de s'exprimer sans crainte.
Cette dynamique doit désormais être poursuivie dans l'ensemble des régions, afin de prendre en compte la parole de tous les.

Un déploiement de CPQ4S revu

Nous nous félicitons que la Direction ait accepté de revoir le calendrier de déploiement de CPQ4S.
Pour le dernier trimestre 2026, un pilote sera mis en place dans la région AURA uniquement, avec un renforcement significatif du support, mobilisant plus de vingt personnes pour accompagner les équipes sur les offres « Advantage Service Plan », « EcoCare ED » et « Maintenance ponctuelle ».
Le déploiement dans les autres régions et sur les autres offres interviendra en 2027, en fonction des résultats et des enseignements tirés de cette phase pilote.

Pour FO, les salariés ne peuvent pas être la variable d'ajustement permanente des transformations successives. La performance durable passe d'abord par des conditions de travail respectueuses, des effectifs adaptés à la charge réelle, une organisation maîtrisée et une véritable écoute du terrain.

Les engagements annoncés constituent un premier pas. FO veillera désormais à leur mise en œuvre effective, à leur suivi et surtout à leur traduction concrète dans le quotidien des salariés.

Ne restez pas isolés face aux difficultés que vous rencontrez.
Parlez-en à des personnes de confiance.

Nous constatons encore trop souvent des situations de souffrance qui restent silencieuses pendant trop longtemps.

Contactez l'équipe FO ACS RP en toute confidentialité.
Vous pouvez compter sur notre écoute, notre soutien et notre accompagnement.