



SCHNEIDER
ELECTRIC
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Février 2025



Les actions de la Cfdt en 2024

Emploi

La Cfdt a interpellé la Direction en CSE sur les [changements de caps chez H&D](#), sur les impacts humains générés par les transformations visant à optimiser les coûts ([finance](#), SERE, certification...).

Si nos interventions sur certains secteurs ont payé ([prestation](#), les [assistantes](#), l'[ADV](#) et le [support informatique](#)) en conduisant à l'annonce d'embauches, certains secteurs nécessitent encore d'être en vigilance.

Concernant la défense des droits des salariés, on peut citer nos actions sur la cotation des emplois, la [reprise d'ancienneté des anciens intérimaires](#), les accompagnements individuels, l'accompagnement lors du retour à l'emploi après une absence de longue durée, l'[aide à la mise en place de matériel spécifique pour des personnes en RQTH](#)...

Conditions et QVT (Qualité de Vie au Travail)

la Cfdt a travaillé sur différents sujets en CSSCT : analyse des accidents de travail, plan chaleur et grands froids sur l'usine du Fontanil, une meilleure prise en charge de la [prévention sur les risques psychosociaux](#).

Vos représentants du personnel ont également demandé une prise en charge bienveillante de la part de la Direction, que ce soit lors d'un retour d'arrêt (burn out ou autre), ou lorsqu'un [dépistage drogue ou alcool](#) s'avérerait positif.

Nous avons insisté pour que l'évaluation des risques psycho-sociaux puisse être l'objet de retours systématiques aux salariés, et que des plans d'actions concrets et efficaces soient menés dans chaque service où cela est nécessaire.

Nos interventions en CSE et CSSCT sur l'importance du management de proximité ont été entendues dans certains secteurs. Il reste encore à faire émerger une réflexion autour du travail et de son organisation, pour que les résultats des enquêtes RPS (risques psycho-sociaux) soient satisfaisants.

Activités sociales et culturelles

Au sein du CSE, la Cfdt est minoritaire mais **force de proposition**. Nous avons notamment poussé pour :
(😊 : fait 😊 : en cours 😊 : [rejeté](#))

Mise en avant des offres de vacances et de loisirs, solidaires et écologiques (Solikend, Mahalo)😊

Amélioration du remboursement de l'itinérance, 😊

Proposition de transports vers les festivals (ex. Musilac)😊

Proposition de solutions d'avance de trésorerie pour le budget vacances (Chèques Vacances, Plateforme Emile's)😊😊

Proposition de séances de réflexologie à des prix négociés 😊

Mise en avant des nouvelles activités créatrices de liens (section jeux de société, la section musique)😊

Défense des bibliothèques😊

Contribution à la fête de Noël 😊

Mise en place d'informations pour les maladies de Parkinson, d'Alzheimer et apparentées 😊

Défense du prêt d'outils 😊 etc...

N°1 CHEZ
LES CADRES

1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE

**La Cfdt continuera à être force de proposition en 2025.
N'hésitez pas à nous faire part de vos idées !**

RETROUVEZ TOUTES LES INFOS SUR :

<https://cfdt-schneider.fr>



**SCHNEIDER
ELECTRIC**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



February 2025



Cfdt actions in 2024

Employment

Cfdt has questioned Management in CSE about the changes concerning H&D, about the human impacts generated by the transformations aimed at optimizing costs (finance, SERE, certification, etc.).

If our interventions in certain sectors have paid off (services, assistants, sales administration, and IT support) by leading to the announcement of new hires, some sectors still require vigilance.

Regarding employees' rights, we can mention our actions on job grading, the recognition of seniority for former temporary workers, individual support for example during the return to work after a long absence, assistance in setting up specific equipment for people with RQTH status (persons with disabilities), etc

Working Conditions and Quality of Work Life

Cfdt has worked on various topics: analysis of work accidents, heat and cold plans for the Fontanil plant, and better management of the prevention of psychosocial risks.

We have also requested compassionate support from Management, whether during a return from leave (burnout or other), or when a drug or alcohol test turns out positive.

We have insisted that the evaluation of psychosocial risks can be systematically reported back to employees, and that concrete and effective action plans be implemented in each department where necessary

Proximity management, for example, has been recognized as a good practice. There is still a need to develop a reflection on work and its organization, so that the results of the evaluation of psychosocial risks are satisfactory.

Social and Cultural Activities

Within the CSE, **Cfdt** is in minority but is a **driving force, pushing for :**

(☺ : done ☺ : in progress ☺ : [rejected](#))

Development of coaching offer ☺

Proposal for reflexology sessions at negotiated prices ☺

Contribution to the Christmas Party ☺

Information on Parkinson's, Alzheimer's, and related diseases

Defense of tool lending ☺

Promotion of vacation and leisure offers based on solidarity and ecology (Solikend, Mahalo) ☺

Improvement of reimbursement for itinerancy ☺

Proposal for transportation to Festivals (e.g., Musilac) ☺

Promotion of new activities that create connections (board games section, music section) ☺

Defense of libraries ☺

Proposal for cash advance solutions for vacation budgets (Holiday vouchers, Emile's Platform) ☺ ☺

**Cfdt will continue to be a driving force in 2025.
Feel free to share your ideas with us!**

**N°1 CHEZ
LES CADRES**

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

More INFOS on:

<https://cfdt-schneider.fr>