



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

Commission de Suivi GEPP 2026

La présentation des données de la GEPP (**G**estion des **E**mplois, des **P**arcours **P**rofessionnels) soulève de nombreuses questions.

La **Cfdt** demande des garanties

Mobilité interne : un dispositif encore trop flou

La Direction semble compter sur la mobilité interne pour répondre aux besoins de 2026.

Cependant **aucune formation de reconversion n'a été présentée**. L'an dernier, aucun Pass Requalification renforcé* n'avait été activé. Et cela ne semble par prévu pour 2026 !

Comment garantir dans ces conditions une adéquation entre :

- les profils attendus,
- et les profils des salariés en mobilité ?

Sans un plan de reconversion structuré et un accompagnement réel des salariés, comment garantir le succès de ce jeu de chaises musicales ?

Les présentations de la Direction montrent **un déficit de 193 postes identifiés pour 2026 qui devront être ouverts à la mobilité interne** (voir tableau plus bas).

Les besoins dépassent largement le nombre de salariés en mobilité. Mais comment ces postes seront-ils pourvus ? Par des recrutements externes (en plus des 484 prévus ?) ? De la sous-traitance ? Le recours à l'intérim ou à des alternants qui devront être opérationnels immédiatement ?

Recrutements externes insuffisants

484 recrutements sont prévus sur le territoire France, pour **629 départs**. L'écart est très significatif.

La **Cfdt** alerte :

- Qui assurera la charge de travail ?
- Comment éviter la dégradation des conditions de travail ?

Pour la **Cfdt**, il ne peut y avoir **ni surcharge durable, ni recours excessif aux alternants ou intérimaires** pour compenser une stratégie RH insuffisante.

165 "sorties autres" sur 2026 : un point qui interpelle

165 personnes seraient amenées à démissionner, à signer des ruptures conventionnelles ou à faire l'objet de licenciements en 2026... **Cela représente un quart des sorties !**

Comment la Direction peut-elle anticiper pour 2026 ? Et les impacts sur les organisations en place ont-ils été analysés ?

	MOBILITE INTERNE 2026			RECRUTEMENTS EXTERNES 2026	SORTIES 2026				
	entrées (mob interne)	sorties (mob interne)	Différence		Retraites	ICDR/PSE	Fin CDD	Autres sorties	Total sorties
IA	19	9	10	6	26		4	12	42
EM	203	103	100	228	128	6	3	62	199
GSC	170	139	31	97	176	11	1	45	233
Europe Ops Business	91	53	38	71	44			8	52
Europe Ops Sces	17	18	-1	45	15			9	24
Fonctions centrales	74	59	15	37	45		5	29	79
Total	574	381	193	484	434	17	13	165	629

**Pass Requalification renforcé : dispositif pour les salariés positionnés sur des emplois fragilisés/menacés, qui peuvent bénéficier d'une formation de reconversion en interne.

Compétences et expertise : des ambitions, mais quels moyens ?

La Direction insiste sur l'**expertise nécessaire** dans différentes entités (GSC, Energy Management et Industrial Automation), mais les moyens engagés restent insuffisants.

Aujourd'hui :

- Pas de transfert de compétences organisé,
- Les seules **formations** que la Direction met en avant : Coursera (en auto-formation).

La **Cfdt** rappelle que la montée en compétences nécessite

- ✓ un **accompagnement** structuré,
- ✓ des **moyens humains** (tutorat, période de recouvrement suffisante, parcours certifiants).

L'ambition affichée doit être accompagnée d'engagements concrets.

Intelligence artificielle : un enjeu à encadrer

La Direction met en avant l'intelligence artificielle comme levier d'efficacité et de productivité.

La **Cfdt** y voit un enjeu d'évolution des métiers, mais aussi un risque.

- L'intelligence artificielle **transforme les activités**, parfois les réduit.
- L'entreprise est réticente à en reconnaître les **impacts sur l'emploi**.

Pourtant, à part mettre en avant comment l'IA aide les salariés dans leur travail, il semble que l'impact sur l'emploi soit minimisé... sauf pour des fonctions qui ressortent comme « fragilisés »

Emplois fragilisés : les données montrent des risques dans plusieurs secteurs

GSC

- Caristes
- Opérateurs
- Fonctions P & K (gestion des flux)

Fonctions Globales

- RH : Paie, analytics
- Business Finance
- Marketing (communication)

Europe Ops

- Fonction SD (Field Sales installed base services)
- Fonction DQ (Customer project tendering & selling)

France Ops

- Fonction SJ (Offer specialist sales)
- Fonction SA (Solution architect)
- Fonction DQ (Customer project tendering & selling)

Ces emplois sont bien identifiés dans la présentation de la Direction, mais d'autres apparaissent aussi, de manière beaucoup plus subtile...

La transparence n'est pas la règle chez Schneider Electric..

Et l'anticipation non plus, puisqu'**aucun plan d'action n'est présenté** pour sécuriser les salariés concernés...

LA CFDT demande

- ✓ Un **plan de formation réel**, avec reconversions possibles.
- ✓ Un **accompagnement renforcé** des mobilités.
- ✓ + de **transparence** sur les "sorties autres".
- ✓ Une **anticipation des impacts de l'intelligence artificielle** sur les métiers.
- ✓ Un **dialogue social continu** pour sécuriser les parcours professionnels.



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

2026 GEPP Monitoring committee

The presentation of the GEPP data (Management of Jobs and Career Paths) raises many questions.

CFDT is requesting guarantees.

Internal mobility: a system that remains too unclear

Management appears to be relying on internal mobility to meet the needs of 2026.

However, no **retraining program** has been presented. Last year, no enhanced Requalification Pass* was activated. And this does not seem to be planned for 2026 either!

Under these conditions, how can the company ensure alignment between:

- the expected profiles,
- and the profiles of employees seeking mobility?

Without a structured retraining plan and real support for employees, how can the success of this game of musical chairs be guaranteed?

Management's presentations show a **shortfall of 193 identified positions for 2026, which will need to be filled through internal mobility** (see table below).

The needs far exceed the number of employees in mobility. But how will these positions be filled?

Through external recruitment (on top of the 484 already planned)? Subcontracting? The use of temporary workers or apprentices who would be expected to be operational immediately?

Insufficient external recruitment

484 hires are planned across France, for 629 departures. The gap is very significant.

CFDT raises the alarm:

- Who will handle the workload?
- How can the deterioration of working conditions be avoided?

For **CFDT**, there can be neither long-term overload nor excessive reliance on apprentices or temporary workers to compensate for an insufficient HR strategy.

165 'other exits' planned for 2026: a worrying indicator

165 people are expected to resign, sign mutual termination agreements, or be subject to dismissals in 2026...

This represents **a quarter of all departures!**

How can Management anticipate 2026 under these conditions? And have the impacts on existing organizations been assessed?

	INTERNAL MOBILITY 2026			EXTERNAL RECRUITMENT 2026	SORTIES 2026				
	entries	exits	Difference		Retirement	ICDR/PSE	End of fixed terms contract	Other exits	Total exits
IA	19	9	10	6	26		4	12	42
EM	203	103	100	228	128	6	3	62	199
GSC	170	139	31	97	176	11	1	45	233
Europe Ops Business	91	53	38	71	44			8	52
Europe Ops Sces	17	18	-1	45	15			9	24
Central Functions	74	59	15	37	45		5	29	79
Total	574	381	193	484	434	17	13	165	629

**Enhanced Requalification Pass: a scheme for employees assigned to weakened or at-risk positions, who can benefit from an internal retraining program

Skills and expertise: ambitions, but with what resources?

Management emphasizes the need for expertise in various entities (GSC, Energy Management, and Industrial Automation), but the resources allocated remain insufficient.

Today:

- No organized transfer of skills,
- The only training programs highlighted by Management: Coursera (self-training).

CFDT reminds that upskilling requires:

- ✓ **structured support**,
- ✓ **human resources** (mentoring, sufficient overlap periods, certification pathways).

The stated ambition must be supported by concrete commitments.

Artificial intelligence: an issue that needs clear governance

Management highlights artificial intelligence as a lever for efficiency and productivity.

CFDT sees it as an opportunity for job evolution, but also as a risk.

- Artificial intelligence transforms activities — and sometimes reduces them.
- The company is reluctant to acknowledge its impact on employment.

Yet, apart from emphasizing how AI helps employees in their daily work, the **impact on employment** seems to be minimized... except for certain functions that are now considered 'at risk'.

At-risk jobs: the data points to risks across several sectors

GSC

- Forklift operators
- Operators
- P & K functions (flow management)

Global Functions

- [HR](#): Payroll and analytics function
- Business Finance
- Marketing (communication)

Europe Ops

- SD Function (Field Sales installed base services)
- DQ Function (Customer project tendering & selling)

France Ops

- SJ Function (Offer specialist sales)
- SA Function (Solution architect)
- DQ Function (Customer project tendering & selling)

These jobs are clearly identified in Management's presentation, but others also appear — in a much more subtle way...

Transparency is not Schneider Electric's strong suit...Nor is anticipation, since **no action plan has been presented to secure** the employees concerned...

CFDT asks for

- ✓ A real training plan, with possible retraining opportunities.
- ✓ Strengthened support for mobility.
- ✓ Greater transparency regarding 'other exits'.
- ✓ Anticipation of the impacts of artificial intelligence on jobs.
- ✓ Ongoing social dialogue to secure career paths.