



Une chasse aux coûts qui va inévitablement pénaliser le long-terme

La direction prépare les esprits depuis l'été en expliquant que **l'année sera difficile pour le groupe** : Schneider pourrait ne pas atteindre les objectifs de croissance et de profitabilité (EBITA 2025 et 2026) promis aux marchés financiers. La Direction impute ce mauvais résultat à la structure du groupe.

Le COMEX vient de l'admettre : « les organisations sont trop complexes et trop coûteuses... »

En effet, ces dernières années, les salariés ont constaté :

- La multiplication des étages de décision
- Des managers isolés et localisés à l'international, presque sans lien avec leurs équipes
- L'imposition aux BU de nouvelles méthodes de travail sans adaptation des processus de décision
- Le découpage en hubs soi-disant pour rapprocher les BU des marchés mais des projets pour l'Europe sont délocalisés en Chine ou en Inde sans mesure d'impacts sur les compétences et sur l'environnement
- Les difficultés d'intégration des entreprises de softwares (ETAP, AVEVA, IGE, Planon, RIB...). Une énième réorganisation se profile au lieu de se focaliser sur les attentes des marchés

Une chasse aux coûts tous azimuts avec effet immédiat, sans prise de recul !

Vous êtes nombreux à avoir alerté la CFTC sur les pratiques en cours pour réduire les coûts dans tous les secteurs :

- Augmentation des propositions de ruptures conventionnelles en particulier pour les directeurs et VP
- Gel sauvage de certains projets sans prise en compte des impacts sur le futur de Schneider ou transferts de programmes stratégiques en Asie
- Réduction drastique et brutale du nombre de prestataires au mépris des personnes, de leurs missions et de la perte de compétences pour le groupe
- Gel des embauches, départs en retraite précipités sans transfert d'expérience
- Gel des séminaires... mais pas pour tous !
- Limitation des déplacements même sur des sujets critiques (négociations, influence...)
- Gel des step-up...

Dans ce contexte, vouloir devenir « le leader incontesté des technologies de l'énergie » est-il crédible ?

Les objectifs du nouveau programme d'entreprise ressemblent à de belles promesses incompatibles avec les choix actuels.

Etre leader nécessite des investissements humains et des moyens conséquents incompatibles avec cette vision purement financière et court-termiste.

De plus de nombreux salariés ont déjà compris que la France ne serait pas au cœur de cette stratégie.

En effet, le nombre de décideurs non-européens orientent malheureusement le développement et la fabrication des produits en Asie, sans tenir compte des risques géopolitiques.

La CFTC dénonce cette hypothèque sur l'avenir de l'entreprise et des salariés.

La CFTC demande à la direction de maintenir les investissements, de rééquilibrer les centres de décisions pour enfin donner à l'Europe de vrais pouvoirs et des moyens.

Vos représentants CFTC :

Sylvie RESTANI Xavier MERLINI
François SOENEN Ludovic LAMBERT

www.cftc-schneider.com





A cost-cutting drive that will inevitably harm the long term."

Management has been preparing minds since the summer by explaining that the year will be difficult for the group: Schneider may not meet the growth and profitability targets (EBITA 2025 and 2026) promised to financial markets. Management attributes this poor result to the group's structure.

The Executive Committee has just admitted: "organizations are too complex and too costly..."

Indeed, in recent years, employees have observed:

- The multiplication of decision-making layers
- Managers isolated and based internationally, with almost no connection to their teams
- Imposing new working methods on BUs without adapting decision-making processes
- The creation of hubs supposedly to bring BUs closer to markets, yet projects for Europe are relocated to China or India without assessing impacts on skills and the environment
- Difficulties integrating software companies (ETAP, AVEVA, IGE, Planon, RIB...). Another reorganization looms instead of focusing on market expectations

A cost-cutting frenzy with immediate effect, without any hindsight!

Many of you have alerted the CFTC about current practices to reduce costs across all sectors:

- Increased proposals for mutual termination agreements, especially for directors and VPs
- Abrupt freezing of certain projects without considering impacts on Schneider's future or transferring strategic programs to Asia
- Drastic and brutal reduction in the number of contractors, disregarding people, their missions, and the loss of skills for the group
- Hiring freeze, rushed retirements without knowledge transfer
- Cancellation of seminars... but not for everyone!
- Travel restrictions even on critical topics (negotiations, influence...)
- Freeze on step-ups...

In this context, is aiming to become "the undisputed leader in energy technologies" credible?

The objectives of the new corporate program sound like lofty promises incompatible with current choices.

Being a leader requires human investment and significant resources, which are incompatible with this purely financial, short-term vision.

Moreover, many employees have already understood that France will not be at the heart of this strategy. Indeed, the number of non-European decision-makers unfortunately steers product development and manufacturing toward Asia, without considering geopolitical risks.

The CFTC denounces this mortgage on the company's and employees' future.

The CFTC calls on management to maintain investments, rebalance decision-making centers, and finally give Europe real powers and resources..

Your CFTC representatives :

[Sylvie RESTANI](#) [Xavier MERLINI](#)
[François SOENEN](#) [Ludovic LAMBERT](#)

www.cftc-schneider.com

