

## LE CAS DES HÉBERGÉS, bienvenue dans la N-ème Dimension !

Mise en oeuvre sous réseve de la signature  
de l'accord de refonte du Dialogue Social  
chez Schneider Electric

*Dans la grande maison Schneider Electric, nous aimons la complexité :  
Dans une même équipe, les collaborateurs peuvent être salariés SEI ou SEF,  
rattachés administrativement à un site qui n'est pas leur site de travail  
géographique, ni leur établissement au sens code du travail... Vous suivez ?*

### QUI ET OU ?

La Direction envisage de simplifier l'équation en rattachant les salariés «hébergés» à leur établissement géographique (hors Agences, Commerce et Services). Le rationnel étant de rattacher les salariés sur les aspects santé, sécurité et conditions de travail.

Les collaborateurs «Agences Commerces et Services» partagent les mêmes conditions de travail, et resteraient rattachés à l'établissement ACSRP. Pour eux, pas de changement.

En revanche, tous les autres, qui ne sont ni commerce, ni services et se trouvent sur un site géographique SEF (plutôt dans le Sud de la France), se retrouveraient rattachés à l'établissement qui les héberge. Par exemple, les collaborateurs logés à Carros sur des fonctions support seraient rattachés à l'établissement de Carros.

Une précision tout de même : les salariés hébergés dans les filiales ne sont pas concernés. Il n'est pas ici question de modification du contrat de travail. En clair, un salarié SEI qui travaille sur le site de Mâcon ne sera pas rattaché au CSE SEEF, pour lui pas de changement.

La Direction prévoit de transférer les effectifs au 1er juillet 2025. Le changement de rattachement au CSE d'établissement sera donc apparent dans les systèmes d'information à compter du 1er août.

### ACCOMPAGNER

Pour la CFE-CGC, cette décision de la Direction devra être accompagnée. Nous sommes favorables à une simplification des process.

Elle devrait permettre aussi une égalité de traitement entre les collaborateurs :

- | mêmes JRTT de pont,
- | même règlement intérieur du site pour les horaires de travail et conditions d'accès au site,
- | accès aux mêmes prestations de la Direction des sites
- | remontée des questions individuelles au CSE local

Nous y voyons aussi l'opportunité d'assurer un meilleur accompagnement des salariés notamment concernant leur santé. Par exemple, il deviendrait possible aux hébergés de Lattes de bénéficier du service de Santé au Travail du site de SEF Lattes.

## QUEL CSE – ŒUVRES SOCIALES

Ce changement implique aussi un rattachement au CSE local et à ses Activités Sociales et Culturelles.

Les CSE touchent une subvention de la part de l'entreprise à hauteur de 1.7% de la masse salariale de SEI + SEF, proratisée aux effectifs de l'établissement. Pour l'année 2024, la subvention moyenne versée par la Direction est de 1.200 euros par personne inscrite à l'effectif.

Ensuite les différents CSE de SEI-SEF redistribuent cette subvention aux collaborateurs en fonction de règles qui leurs sont propres.

La politique de redistribution des CSE est très différente car elle dépend des élus qui la mettent en œuvre.



	CE QUI DEVRAIT CHANGER	CE QUI NE DEVRAIT PAS CHANGER
Qui est concerné ?	Salariés hors Agences, Commerce et Services, travaillant sur un site SEF. => <b>Rattachement à l'établissement du site où ils travaillent</b> (ex. un salarié des fonctions support hébergé à Carros sera rattaché à l'établissement de Carros).	<b>Salariés des Agences, Commerce et Services restent rattachés à ACSRP.</b> Salariés hébergés dans les filiales ne sont pas concernés. Ex. un salarié SEI hébergé à Mâcon ne sera pas rattaché au CSE SEEF.
Conditions de travail	<b>Alignement sur les règles du site d'hébergement</b> (horaires, règlement intérieur, accès aux services du site). - <b>Même accès aux prestations du site</b> (cantine, parking, espaces communs, etc.).	<b>Les missions et fonctions restent les mêmes.</b>
Santé et sécurité	<b>Accès au service de santé au travail du site d'hébergement.</b> Meilleur suivi des conditions de travail et des besoins en sécurité.	Pas de changement dans les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité.
CSE & avantages sociaux	<b>Rattachement au CSE local et accès à ses activités sociales et culturelles.</b> Budget CSE redistribué selon les règles du CSE local.	La subvention CSE reste calculée sur la masse salariale globale. Les CSE touchent une subvention de la part de l'entreprise à hauteur de 1.7% de la masse salariale de SEI + SEF, proratisée aux effectifs de l'établissement.

## CONCLUSION

*La CFE-CGC prend note des choix de l'entreprise, d'autant plus qu'ils donnent une clarté et une simplification à nos instances représentatives.*

*Elle s'attachera néanmoins à accompagner les collaborateurs en donnant les informations aux personnes rattachées à leur site hébergeur pour permettre une meilleure intégration sur leur nouveau CSE.*



### VOS CONTACTS

Philippe BORDAS  
Gérard LE GOUEFFLEC  
Annabelle HALBERT  
Alain DEMIRDJIAN

cfecgc.schneider@gmail.com

Adhérez  
confidentiellement  
à la CFE-CGC

