



BILAN de nos actions 2025

sur l'emploi, la rémunération, les conditions de travail et les activités sociales et culturelles



English version next page

Emploi / employabilité

En CSE, la **CFDT** a interpellé la Direction sur les impacts sociaux des coupes budgétaires (notamment chez Schneider Digital), les réorganisations destructrices d'emplois (ex : H&D ou Finance), le devenir des salariés après des projets de transformation (ex : [Unify](#)), l'impact de l'IA sur les métiers et les garanties d'employabilité.

En commission de suivi, nous avons insisté sur l'importance des entretiens de développement, et pour les salariés dont l'activité est transférée (ex : les salariés de [Montbonnot](#)), du temps dédié à la formation et à la recherche de poste.

Rémunération

La **CFDT** est la seule organisation syndicale à avoir [refusé de signer les NAO](#), parce que l'accord proposé ne reflétait pas les excellents résultats de l'entreprise et ne compensait pas l'inflation.

La **CFDT** a demandé à la Direction de respecter la loi en [intégrant le STIP](#) dans le calcul du 1/10e.

Localement : Sur MasterTech, la **CFDT** a été la seule organisation syndicale à se démenier pour le service maintenance outillage afin que les salariés puissent obtenir une [prime entretien](#).

Qualité de vie et Conditions de travail

La **CFDT** a agi pour :

- Un management de proximité bienveillant et compétent, plutôt qu'un [management toxique](#)
- La renégociation d'un [accord mobilité](#) pour accompagner les changements de site,
- Un [CET Fin de Carrière](#) avec des garanties
- Une sensibilisation active au [handicap](#)
- La [prévention des risques psycho-sociaux](#)
- La défense des enjeux [environnementaux](#)

Localement, nous avons :

- rappelé à la Direction que tout changement d'organisation (ex : travail le dimanche ou de nuit) doit passer par la CSSCT,
- alerté sur les conditions de travail – notamment dans les labos et sites de production (aération sur SDE, température, mise en lumière de risques non traités),
- défendu l'utilisation d'espaces de [coworking](#) pour allier collectif et qualité de vie

Sans la ténacité de la CFDT,

- Des points importants de nos accords auraient pu passer à la trappe
- Les salariés n'auraient pas obtenu tous les avantages aujourd'hui en place
- Les projets stratégiques n'auraient pas été accompagnés d'un suivi rigoureux
- Les conditions de travail, la santé, la mobilité et l'employabilité n'auraient pas été défendues avec autant de constance

Activités sociales et culturelles : Bilan de nos actions 2025

Commission Services

Nos ambitions

1. Redonner du pouvoir d'achat aux salarié·es grâce à des tarifs négociés, notamment auprès de commerçants locaux ou sur des produits très appréciés (comme les parfums).
2. Offrir des solutions bien-être et un accompagnement concret pour les salarié·es et leurs familles, tant sur le plan personnel que professionnel.

Ce que nous avons obtenu

- ✓ Des tarifs préférentiels pour des séances de réflexologie et de cryothérapie
- ✓ Des offres intéressantes pour les bilans d'orientation des jeunes (malheureusement sans subvention du CSE)

Nos regrets

- ✗ L'absence de soutien pour notre proposition d'accompagnement des proches aidants dans leurs démarches administratives
- ✗ Le manque de partenariats locaux supplémentaires, pourtant porteurs de sens

Commission Loisirs

Nos objectifs

1. Promouvoir des loisirs de proximité, accessibles et attractifs
2. Favoriser les liens entre collègues en dehors du cadre professionnel (ex : mise en place de bus pour des événements)

Une belle réussite

- ✓ La Fête des Lumières, avec transport collectif organisée prochainement

Mais aussi un constat

Le manque de soutien des autres organisations syndicales pour développer davantage les loisirs locaux

Commission Culturelle

Nos priorités

1. Proposer une programmation culturelle variée, en valorisant des salles moins connues et en élargissant l'offre pour les enfants et adolescents
2. Maintenir une offre bibliothèque de qualité

Nos interrogations

- ? L'externalisation du poste de bibliothécaire est-elle compatible avec cette ambition ?
- ? Est-il pertinent de demander aux salarié·es de devenir bénévoles pour remplacer ce poste ?

Notre vision

La participation des salarié·es devrait plutôt se traduire par la mise en lumière de spectacles dans lesquels ils sont eux-mêmes investis

Activités sociales et culturelles : Bilan de nos actions 2025 (suite)

Commission Noël

Notre souhait

Ouvrir la fête de Noël à tous les salarié·es, y compris ceux sans enfants
Proposer un second événement festif dans l'année

Mais pour l'instant...

Ces propositions n'ont pas encore trouvé d'écho favorable auprès des autres OS

Commission Patrimoine

Notre objectif :

Valoriser et sécuriser le site de Laffrey, tout en maîtrisant les coûts

Mission accomplie !

✅ Grâce à l'intervention d'artisans locaux, le site a été préservé et mis en valeur

Commission Vacances

Nos ambitions

Proposer des voyages alternatifs (solidaires, écologiques) pour tous
Rendre les séjours accessibles aux personnes en situation de handicap

Résultat

✅ Quelques offres alternatives ont été intégrées

❌ Mais certaines organisations syndicales sont restées inflexibles sur d'autres propositions

Sections et Associations

Notre volonté

Encourager la création de nouvelles initiatives collectives

Une belle réussite :

La naissance de l'association « Dégustation », portée par des salarié·es passionné·es !

Sans les propositions de la CFDT, le CSE se cantonnerait à redistribuer l'enveloppe budgétaire due par l'entreprise, sans les **valeurs fortes** qui nous sont chères : **écologie, solidarité et inclusion**.



CFDT Report – 2025 Highlights

on Employment, Compensation, Quality of life and Working Conditions, Social and Cultural Activities



Employment / Employability

In the CSE, **CFDT** questioned management about the social impact of budget cuts (notably at Schneider Digital), job-destroying reorganizations (e.g., H&D or Finance), and the future of employees after transformation projects (e.g., : [Unify](#)).

In follow-up committees, we emphasized the importance of development interviews and dedicated time for training and job search for transferred employees (e.g., [Montbonnot](#) site).

Compensation

CFDT was the only union to refuse to sign the [NAO](#) agreement, as it did not reflect the company's excellent results nor compensate for inflation. We demanded that management comply with the law by including the [STIP](#) in the 1/10th calculation. Locally, at MasterTech, **CFDT** fought for the maintenance tooling team to receive a maintenance bonus.

Quality of Life and Working Conditions

CFDT acted for:

- Supportive and competent local management, rather than [toxic](#) practices.
- Renegotiation of the mobility [mobility](#) agreement to support site changes.
- A career-end time savings account ([CET](#)) with guarantees.
- Active awareness on [disability](#) and psychosocial risk prevention.
- Defense of [environnemental](#) issues in social dialogue.

Locally, we:

- Reminded management that any organizational change (e.g., Sunday or night work) must go through the CSSCT.
- Raised alerts on working conditions, especially in labs and production sites (ventilation, temperature, unaddressed risks).
- Promoted [coworking](#) spaces to combine collective work and quality of life.

Without CFDT persistence,

- Key points in our agreements could have been overlooked
- Employees would not have received all the benefits currently in place
- Strategic projects would not have been accompanied by rigorous follow-up
- Working conditions, health, mobility, and employability would not have been defended with such consistency

Social and cultural activities : Report of our 2025 actions

Services Commission

Our goals:

Restore purchasing power through negotiated discounts, especially with local merchants and popular products (e.g., perfumes).

Offer well-being solutions and concrete support for employees and their families.

Achievements:

- ✓ Preferential rates for reflexology and cryotherapy
- ✓ Offers for youth career guidance (unfortunately without CSE subsidy)

Regrets:

- ✗ No support for helping caregivers with administrative procedures
- ✗ Lack of additional local partnerships

Leisure Commission

Objectives:

Promote accessible and attractive local leisure activities

Strengthen bonds between colleagues outside work (e.g., organized transport to events)

Success:

- ✓ Upcoming group transport for the Festival of Lights

Observation:

Lack of support from other unions to expand local leisure offerings

Culture Commission

Priorities:

Offer diverse cultural programming, highlighting lesser-known venues and expanding options for children and teens

Maintain a quality library service

Concerns:

- ? Is outsourcing the librarian role compatible with this ambition?
- ? Should employees be asked to volunteer to replace this role?

Our vision:

Employee participation should highlight performances they are personally involved in.

Social and cultural activities : Report of our 2025 actions (to be continued)

Christmas Commission

Wish:

Open the Christmas celebration to all employees, including those without children
Propose a second festive event during the year

Current status:

These proposals have not yet received support from other unions

Heritage Commission

Goal:

Enhance and secure the Laffrey site while controlling costs

Success:

✓ Local artisans helped preserve and showcase the site

Vacation Commission

Ambitions:

Offer alternative travel options (solidarity, ecological)
Make trips accessible to people with disabilities

Outcome:

✓ Some alternative offers included
✗ Other unions remained inflexible on certain proposals

Sections and Associations

Goal: Encourage new collective initiatives

Success:

✓ Creation of the "Tasting" association by passionate employees

Without CFDT proposals, the CSE would merely redistribute the company's budget envelope, without the **strong values** we stand for: **ecology, solidarity, and inclusion.**