

## Votre niveau de qualification doit être en cohérence avec votre diplôme, vos responsabilités, vos compétences et la tenue du poste

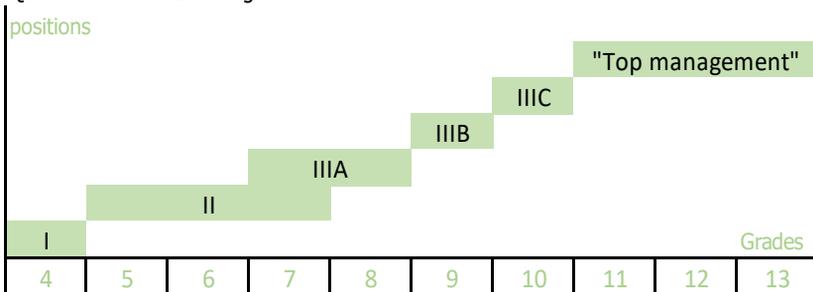
Afin de classer les emplois, l'Accord National sur les classifications pour les OATAM (Ouvriers, Agents Techniques, Agents de Maîtrise) de 1975 et la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de 1972 restent les références. Schneider Electric utilise spécifiquement une classification des postes utilisant le système analytique Hays pour les OATAMs et le système Mercer pour les Ingénieurs et Cadres.

### Pour les Ingénieurs & Cadres (forfait jour ou heures)

Le système de classification se divise en 5 positions hors le top management, avec des indices hiérarchiques associés (I à IIIC), qui évoluent tous les 3 ans, avec notamment :

- Passage automatique de la position I à II, au plus tard après 3 ans de travail ou à l'âge de 27 ans.
- Passage possible à la position IIIA, IIIB, IIIC à condition de tenir un poste respectivement de grade 7 ou 8, 9, 10.
- Ces positions sont complétées pour les ingénieurs IIIB et IIIC par des échelons allant de 1 à 4.
- Pour les I&C au forfait jour, le nombre de jours travaillés par an est limité à 218 jours. La journée de travail ne doit pas dépasser 10h/jour ou pas plus de 48h/semaine. Il est bien sûr impératif de respecter un temps de repos de 11h entre deux jours de travail consécutifs.

Qualifications des I&C et grade associés



**Contactez votre équipe FO** si vous avez le moindre doute sur votre niveau de qualification actuel ou sur votre évolution.

### Pour les Ingénieurs & Cadres et les ATAM (forfait heures)

Pour les salariés I&C ainsi que certains ATAM au forfait heures (horaires variables), le travail est organisé sur la base de cycle de 4 semaines. En cas de dépassement, il est possible de récupérer 1/2 jour au choix au cours de chaque cycle, sous réserve de l'autorisation de son manager (déclaration à faire dans Concerto).

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale FO

## Présentation des seuils d'accueil dans l'entreprise en fonction de votre diplôme ou des équivalences reconnues par l'entreprise.

### Pour les OATAM

Le système de classification s'organise autour de 5 niveaux (niveau I à V) qui couvrent 13 coefficients (155 à 395).

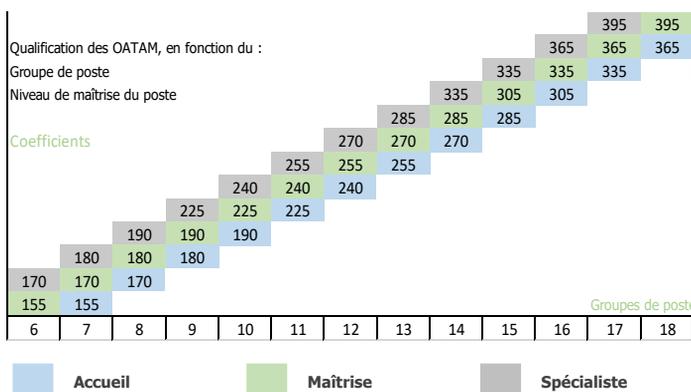
Les emplois sont hiérarchisés en fonction du niveau de responsabilités requis (Accueil, Maîtrise, Spécialiste) par les différents groupes de postes (6 à 18).

A noter que :

- C'est le diplôme reconnu par l'entreprise à l'embauche qui détermine le coefficient de départ. Normalement, ce coefficient évolue automatiquement après 6 puis après 18 mois d'ancienneté pour les DUT et BTS.
- L'évolution de la qualification dépend du groupe de poste occupé et du niveau de maîtrise atteint : vérifier la fiche de poste et les conventions auprès de votre RH.
- Le coefficient maximum 395 peut être obtenu à 2 conditions :
  - 1) Mettre en œuvre une compétence éprouvée tout au long de son parcours.
  - 2) Être depuis au moins 10 ans au coefficient 365 et en continu sur des postes exigeant au moins cette qualification.

Diplômes reconnus par l'entreprise lors de l'embauche ou après VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)	Coefficient
CAP, BEP, CQPA, CFP niveau V	180
Brevet Professionnel, Bac technologie, Bac professionnel, CQPB, CFP niveau IV	225
BTS, DUT, Titres Professionnels RNCP, Bac+2 (ex DPCT, DPCE, et CQPC)	255
BTS et DUT, après 6 mois de travail effectif (sauf BTS secrétariat)	270
BTS et DUT, après 18 mois de travail effectif (sauf BTS secrétariat)	285
Titres Professionnels RNCP Bac+4 (ex DESE et DEST)	305

1 coefficient adapté = 1 salaire ajusté



Arriver en fin de carrière avec un niveau de qualification élevé peut permettre la promotion au coefficient 395, même sans la durée requise.

**Contactez votre équipe FO** si votre coefficient ne correspond pas à votre niveau d'étude ou si vous avez des questions sur l'évolution de votre coefficient et de votre salaire.

**Des questions ? Besoin d'aide ?** Contactez votre équipe locale **FO**