SCHNEIDER ELECTRIC S.A.

AVENANT N° 1

COMPLETANT LA CONVENTION D'ENTREPRISE

"CLASSIFICATIONS"

PREAMBULE

Le regroupement des activités des Sociétés Merlin Gerin et Télémécanique ainsi que le Personnel des Directions fonctionnelles de SCHNEIDER S.A. au sein de la nouvelle Société SCHNEIDER ELECTRIC S.A., nécessite l'harmonisation des systèmes de classification pour :

- prendre en compte les organisations, les techniques et technologies appliquées dans la Société SCHNEIDER ELECTRIC S.A,

- rendre homogène et cohérent le passage d'un niveau à l'autre, d'une catégorie professionnelle à l'autre.

En conséquence, après discussions et négociations, la Direction et les Organisations Syndicales soussignées ont conclu le présent accord en vue de définir et d'aménager les grilles de classification applicables au sein de SCHNEIDER ELECTRIC S.A., au 1er janvier 1996.

Elles réaffirment que les références en matière de classement des emplois sont :

- l'Accord National des classifications du 21 juillet 1975 et ses avenants, ci-après dénommé ANC

- la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 et ses avenants.

CHAPITRE I - Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet de préciser les éléments sur lesquels les parties signataires se sont mises d'accord en matière de classification des emplois.

Il est applicable dans tous les Etablissements SCHNEIDER ELECTRIC S.A. et concerne :

- d'une part **le personnel des catégories professionnelles relevant de l'ANC** et ses avenants à savoir:

  - Ouvriers,
  - Administratifs et Techniciens,
  - Agents de Maîtrise,

- d'autre part **les Ingénieurs et Cadres relevant de la Convention Collective Nationale** du 13 mars 1972 et ses avenants.

Les personnes liées par un contrat d'apprentissage ou de qualification dans le cadre du contrat Avenir Jeunes signé avec l' Etat ne relèvent pas du présent accord.

CHAPITRE II - Catégories Professionnelles Relevant de l'Accord National des Classifications.

Article 2.1 - Principes Généraux

L'accord National de la métallurgie du 21 Juillet 1975 sur les classifications et ses avenants, constitue la référence de base pour classer les emplois.

Chaque emploi est analysé au travers de quatre critères classants essentiels, définis par l'ANC :

- **le type d'activité** (nature, organisation, conduite du travail),
- **les connaissances requises et l'expérience nécessaire,**
- **l'autonomie** (nature des instructions et du contrôle hiérarchique),
- **la responsabilité à l'égard du déroulement du travail et à l'égard d'autrui.**

Les postes sont évalués au sein de la Société SCHNEIDER ELECTRIC en France, sur la base des critères définis par l'ANC, selon une méthode unique d'évaluation adoptée par la Direction.

Cette méthode fera l'objet d'une information et d'une formation des Organisations Syndicales.

Article 2.2 - Grille de Classification

Les emplois sont classés par application des grilles de classification de l'Accord National des Classifications.

Les coefficients, niveaux et échelons ainsi établis correspondent aux définitions des coefficients, niveaux et échelons de l'ANC sous réserve des aménagements ci-après.

Pour toutes les catégories professionnelles Administratifs/Techniciens, Ouvriers, Agents de Maîtrise.

- La suppression des coefficients 140 et 145 - niveau I - échelon 1 et 2,
- La suppression du coefficient 215 - niveau III - échelon 1

Pour les Ouvriers:

- La suppression du coefficient 170 - niveau II - échelon 1
- L'utilisation du coefficient 180 - niveau II - échelon 2, en lieu et place du coefficient 170, niveau II, échelon 1,
- L'utilisation du coefficient 225 - niveau III - échelon 2, en lieu et place du coefficient 215, niveau III, échelon 1.

Pour les Agents de Maîtrise:

- La suppression des coefficients 225 et 240 - niveau III - échelon 2 et 3
- L'utilisation du coefficient 270 - niveau IV - échelon 2.

Les grilles de classification ainsi définies par application de dispositions précédentes figurent en Annexe 1 du présent accord.

Article 2.3 - Cas particulier du coefficient 395

Pour les catégories Administratifs/Techniciens et Agents de maîtrise le coefficient 395 du niveau V - échelon 3 est appliqué, conformément à l'accord National du 25 janvier 1990. Il correspond à la même définition que le coefficient 365 - niveau V - échelon 3.

Pour pouvoir bénéficier de cette promotion , le personnel doit remplir deux conditions:

- mettre en oeuvre une compétence éprouvée,
- depuis au moins 10 ans, avoir tenu un emploi ou des emplois successifs au coefficient 365 niveau V - échelon 3 et avoir la qualification individuelle correspondante sur la même période.

Par exception à la deuxième condition, pourront être promus au coefficient 395 - niveau V - échelon 3 les personnels relevant des catégories Administratifs/Techniciens et Agents de Maîtrise, proches de la fin de carrière dont le niveau de compétences exercées justifie cette reconnaissance à titre personnel.

Article 2.4 - Seuils d'accueil des diplômes et des équivalences reconnues

Afin d'être en adéquation avec les niveaux des emplois pratiqués dans l'entreprise, les seuils d'accueil des diplômés tels que définis par l'ANC sont ainsi aménagés:

- **Le seuil d'accueil des CAP, des BEP, des CQP A, des CFP niveau V de l'Education Nationale se fera au coefficient 180, niveau II , échelon 2,**
- **Le seuil d'accueil des Baccalauréats technologiques ou professionnels, se fera au coefficient 225, niveau III, échelon 2,**

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son responsable hiérarchique un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de parcours vers le niveau IV et les compléments de formation nécessaires.

- **Le seuil d'accueil du Brevet professionnel, des CFP niveau IV de l'Education Nationale, des CQP B, des diplômes reconnus par assimilation au baccalauréat technologique se fera au coefficient 225, niveau III, échelon 2.**

- **Le seuil d'accueil des BTS/DUT se fera au coefficient 255, niveau IV, échelon 1.**

  Après six mois de travail effectif dans l'Entreprise, la qualification individuelle sera égale au coefficient 270.- niveau IV - échelon 2.

  Après dix huit mois de travail effectif dans l'Entreprise, la qualification individuelle sera égale au coefficient 285.- niveau IV - échelon 3.

  La qualification individuelle des titulaires de BTS à finalité secrétariat sera égale au coefficient 255, niveau IV, échelon 1. Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'ANC, les intéressés pourront accéder aux fonctions disponibles dans l'Entreprise leur permettant une évolution au coefficient 270, niveau IV, échelon 2, puis au coefficient 285, niveau IV, échelon 3.

- **Le seuil d'accueil des diplômes de premier cycle économique, technique, les CQP C, se fera au coefficient 255, niveau IV, échelon 1.**

- **Le seuil d'accueil des diplômes d' études supérieures économiques, techniques se fera au coefficient 305, niveau V, échelon 1.**

Les dispositions ci-dessus sont reprises dans la grille figurant en annexe 2.

Article 2.5 - Modalités d'application

Les dispositions du présent chapitre se substitueront aux dispositions préexistantes dans les sociétés d'origine des personnels de SCHNEIDER ELECTRIC S.A. quel que soit leur mode de création et de mise en place, à compter du 01.01.1996 sous réserve des modalités prévues dans un accord transitoire, qui sera joint au présent avenant.

CHAPITRE III - Catégorie professionnelle relevant de la Convention Collective Nationale des Ingenieurs et Cadres de la Métallurgie.

Article 3.1 - Classification

Les Ingénieurs et Cadres de la société Schneider Electric S.A. tels que définis par l'article 1er de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 13 mars 1972 et de ses avenants, relèvent des dispositions de ladite Convention.

Leur qualification est définie par application des articles 21 et 22 de ladite convention comme suit :

Position I - Années de début

Position II

Position III A

Position III B

Position III C

Ces positions sont complétées par la reconnaissance de niveaux de qualification individuelle propres à SCHNEIDER ELECTRIC S.A. associés aux positions conventionnelles III B et III C, qui sont :

Cadre Supérieur 1er échelon

Cadre Supérieur 2ème échelon

Cadre Supérieur 3ème échelon,

Cadre Supérieur 4ème échelon.

Les postes sont évalués au sein de la Société SCHNEIDER ELECTRIC S.A. en France, selon une méthode unique d'évaluation, adoptée par la Direction. Cette méthode fera l'objet d'une information et d'une formation des Organisations Syndicales.

Article 3.2 - Modalités d'application

Les dispositions du présent chapitre se substituent aux dispositions préexistantes dans les sociétés d'origine des personnels de SCHNEIDER ELECTRIC S.A. quel que soit leur mode de création et de mise en place, à compter du 1er janvier 1996.

CHAPITRE IV - Evolution Professionnelle

L'Entreprise valorise la promotion interne qu'elle considère comme une aspiration légitime du Personnel.

La promotion interne s'effectue à tous niveaux et concerne toutes les familles professionnelles.

Article 4.1 - Promotion pour toutes les catégories professionnelles

La promotion est motivée par un accroissement permanent et durable des responsabilités. Elle est conditionnée par le niveau de l'emploi occupé et la maîtrise avec laquelle l'emploi est assuré. La maîtrise de l'emploi peut reposer aussi bien sur un niveau de connaissances acquises et sanctionnées par l'obtention d'un diplôme que par le cumul de compétences acquises et mises en oeuvre. La promotion est cohérente avec les perspectives de parcours professionnel de l'intéressé et les besoins structurels de l'entreprise.

Elle tient compte également des capacités de l'intéressé à tenir d'autres emplois de même niveau dans d'autres domaines professionnels.

L'obtention de tout diplôme, à l'initiative du salarié, sera prise en compte, par application du seuil d'accès considéré et après période d'observation, sous réserve :

- d'une formation en rapport direct avec les métiers de l'entreprise dans lesquels des besoins sont identifiés au niveau correspondant au diplôme
- de validations des perspectives de parcours professionnel de l'intéressé
- d'une mise en situation dans un emploi du niveau correspondant au niveau du diplôme.

Article 4.2 - Accès a la catégorie des Ingenieurs et Cadres.

La demande d'accession à la catégorie Ingénieurs et Cadres peut être formulée à l'initiative de l'intéressé ou de la hiérarchie.

La décision d'engagement vers l'accession Ingénieurs et Cadres intervient lors de l'accès au coefficient 335 ou 365, sous réserve de la validation du potentiel de l'intéressé à occuper un poste de niveau Ingénieur et Cadre.

Elle s'accompagne du choix de la filière de préparation. Ce choix est une décision concertée entre l'Intéressé, la fonction Ressources Humaines et la Hiérarchie.

Les voies d'accès à la catégorie Ingénieurs et Cadres sont :

- soit la préparation et la soutenance d'un mémoire interne
- soit les formations d'accompagnement qualifiantes
- soit les formations d'accompagnement diplômantes.

Dans le cas de préparation d'un mémoire interne, l'entreprise s'assurera que la disponibilité suffisante est accordée à l'intéressé. Selon les circonstances, un aménagement du poste de travail sera effectué.

Par exception, pourront être promus à la catégorie Ingénieurs et Cadres, les collaborateurs en fin de carrière dont le niveau de compétences exercées justifie cette reconnaissance à titre individuel.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Il comporte 8 pages numérotées de 1 à 8 et deux annexes.

Sa signature est intervenue le 15 juin 1995 à Rueil Malmaison entre les représentants de la Direction SCHNEIDER ELECTRIC S.A. et les Organisations Syndicales soussignées :

Pour SCHNEIDER ELECTRIC S.A.

M. Pierre REVENIAUD
Directeur Général de la Division France

M. Bernard PEQUIGNOT
Directeur des Resources Humaines
de la Division France

Pour les Organisations Syndicales représentatives

CAT

M.r OLLIVIER

M.r GOHORY

CFDT

Mme FRANÇOISE DOREL

M. Bernard DUPRÉ

CFE-CGC

M. SAINE-DUPLESSIS

M. F. LEDON

CFTC

Mme Mireille TEURLAY

M.r Georges AUGER

CGT

M.

M.

FO

M. ARNOULT. S

M. ROTA P.

ANNEXE 1

GRILLE DE CLASSIFICATION, SCHNEIDER ELECTRIC S.A

		Catégories Professionnelles		
Niveau	Echelon	Administratifs Techniciens	Ouvriers	Agent de Maîtrise
V	3	365/395		365/395
	2	335		335
	1	305		305
IV	3	285	285	285
	2	270	270	270
	1	255	255	255
III	3	240	240	
	2	225	225	
	1			
II	3	190	190	
	2	180	180	
	1	170		
I	3	155	155	
	2			
	1			

ANNEXE 2

SEUILS D'ACCUEIL DES DIPLOMES, SCHNEIDER ELECTRIC S.A (✱)

Niveau	Echelon	Coefficient	Diplômes	
V	3	365/395		
	2	335		
	1	305		DEST-DESE
IV	3	285	↑18 MOIS sauf BTS	
	2	270	↑6 MOIS Secrétariat	
	1	255	BTS-DUT	DPCT-DPCE CQPC
III	3	240		
	2	225	Bac Technologique/Professionnel CQPB- CFP niv IV Brevet Professionnel	
	1			
II	3	190		
	2	180	CAP/BEP- CQP-A -CFP niv V	
	1	170		
I	3	155		
	2			
	1			

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle.
BEP : Brevet d'études professionnelles.
CFP : Certificat de formation professionnelle.
CQP : Certificat de qualification professionnelle.
BTS : Brevet de technicien supérieur.
DUT : Diplôme universitaire de technologie
DPCT et DPCE : Diplôme de premier cycle (T: Technique ; E : Economique)
DEST et DESE : Diplôme d'Etudes Supérieures (T : Techniques; E: Economiques)

(✱) et des équivalences reconnues par les Commissions Paritaires Nationales homologuées.