

Evolution de statut (non cadre/cadre), changement de forfait... = Un AVENANT à signer (ou non)

Depuis le 15 novembre, vous êtes près de 3000 salariés à avoir reçu un avenant pour valider vos nouvelles conditions de travail liées à la classification de votre emploi qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024 (passage Non Cadre à Cadre, ou à Cadre F11, ou à Cadre F12 à G14), sans pour autant avoir des explications par votre manager ou HRBP...

Plusieurs évolutions peuvent apparaître, **FO** vous conseille :

N'oubliez pas que la « nouvelle classification » est un déploiement UNILATERAL de la Direction de Schneider qui a refusé de négocier autour des nouvelles « fiches emplois » (description et cotation).

ENTRETIEN ET EXPLICATIONS...

« L'entretien avec votre manager »... devait être obligatoire selon l'Accord de méthode signé avec la Direction pour déployer la Nouvelle Convention, afin d'expliquer à chaque salarié le détail de son emploi et de sa classification, mais aussi des évolutions éventuelles de ses conditions de travail, des garanties sociales, des effets sur la rémunération, des conséquences d'une signature ou non...

Mais la majorité des salariés a simplement reçu son avenant, sans plus d'explications !!

- DEMANDER UN ENTRETIEN ET DES EXPLICATIONS DÉTAILLÉES À VOTRE MANAGER POUR COMPRENDRE TOUTES LES CONDITIONS DE VOTRE AVENANT !

CHANGEMENT DE FORFAIT, MOBILITÉ...

	Emploi classé F11 = Forfait HEURES	Emploi classé F12 à G14 = Forfait JOURS
Temps de travail	1643h / an, soit 39,5h / semaine (35h + 3h pour 19 JRTT + 1,5h supp.)	215 jours max / an Calcul chaque année : Nbre jours année – (Sam/Dim + CP + jours fériés + JRTT + 1j solidarité)
Heures supplémentaires	36 heures supplémentaires /an incluses dans le salaire de base	Non
Effet salaire brut	Aucun	Aucun
Effet salaire net	Défiscalisation + Réductions des cotisations sociales des 36 heures supp. / an	Non
Horaires de travail	Présence sur horaires minimums d'ouverture + récupération d'1/2 journée compensée / 4 sem.	Pas de notion d'horaires de travail
Mobilité	Oui, restreint à la France (mise à niveau de tous les anciens contrats, déjà appliquée aux cadres, parfois à certains OATAM, voire aussi à l'étranger)	

FO ne s'oppose pas aux conditions existantes de mobilité qui sont généralisées, mais nous regrettons cependant la forme et la rédaction unilatérale de l'avenant qui impose plus qu'explique...

- FORFAITS / MOBILITÉ : VOUS DEVEZ ESTIMER SI LES NOUVELLES CONDITIONS VOUS SONT FAVORABLES OU NON AFIN DE SIGNER OU NON VOTRE AVENANT...



Pour FO, il ne faut pas confondre « vitesse » et « précipitation », et demande à la Direction de déployer les consignes à tous les managers et HRBP pour accompagner et informer les salariés sur ces changements !!



Evolution of status (non-executive/executive), change of package... = An AMENDMENT to be signed (or not)

Since 15 November, nearly 3000 employees have received an amendment to validate your new working conditions related to the classification of your job which will come into force on 1 January 2024 (transition from Non-Executive to Executive, or to F11 Executive, or to F12 to G14), without having any explanations from your manager or HRBP...

Several evolutions may appear, **FO** advises you:

Don't forget that the "new classification" is a UNILATERAL deployment by Schneider's management, which refused to negotiate on the new "job descriptions" (description and rating).

INTERVIEW AND EXPLANATIONS...

"The interview with your manager"... had to be mandatory according to the Method Agreement signed with the Management to deploy the New Agreement, in order to explain to each employee the details of his or her job and classification, but also of any changes in his or her working conditions, social guarantees, effects on remuneration, consequences of signing or not...

But majority of employees simply received his amendment, without further explanation!!

- ASK YOUR MANAGER FOR AN INTERVIEW AND DETAILED EXPLANATIONS TO UNDERSTAND ALL THE CONDITIONS OF YOUR AMENDMENT!

CHANGE OF PACKAGE, MOBILITY...

	Job classified F11 = HOURS package	Job classified F12 to G14 = DAYS Package
Working time	1643 hours /year, i.e. 39.5 /week (35h + 3h for 19 JRTT + 1.5h extra)	215 days max /year Calculation each year: Number of days year – (Sat/Sun + CP + public holidays + JRTT + 1 solidarity day)
Overtime	36 hours of overtime /year included in base salary	No
Gross Salary Effect	None	None
Net Salary Effect	Tax exemption + Reductions in social security contributions for 36h extra /year	No
Working hours	Attendance during minimum opening hours + recovery of 1/2 compensated day / 4 weeks	No notion of working hours
Mobility	Yes, restricted to France (upgrading of all old contracts, already applied to executives, sometimes to some OATAMs, or even abroad)	

FO is not opposed to the existing conditions of mobility which are generalised, but we nevertheless regret the form and the unilateral wording of the amendment which imposes more than explains...

- PACKAGES / MOBILITY: YOU MUST ESTIMATE WHETHER THE NEW CONDITIONS ARE FAVOURABLE TO YOU OR NOT IN ORDER TO SIGN OR NOT YOUR AMENDMENT...



For FO, "speed" should not be confused with "haste", and asks the Management to deploy instructions to all managers and HRBP to support and inform employees about these changes!!

