

## Déploiement de la nouvelle Classification : Bilan de la 1<sup>ère</sup> commission de suivi...

Dans le cadre du déploiement de la Nouvelle Convention Collective (NCCM) au 1<sup>er</sup> janvier 2024, et à la demande de **FO**, nous avons pu négocier avec la Direction une surveillance de 6 mois afin de vérifier le bon déroulement de la mise en place de la nouvelle classification.

Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion de suivi, nous avons pu faire un état des lieux, et surtout revenir sur **plusieurs points d'attention...**

### Prise en compte des « Backup »

De nombreux salariés doivent assurer une partie des tâches d'un collègue et plus souvent d'un Team Leader ou de son responsable lors de ses congés, donc pendant 6 à 9 semaines par an. Cela représente des tâches significatives répétées chaque année qui doivent apparaître dans la description de l'emploi de ces salariés et donc enrichir leur classification.

**FO a demandé de prendre en compte ces situations et ces responsabilités supplémentaires pour savoir comment valoriser leur classification.**

### Valoriser la polyvalence

Depuis des années, l'entreprise a sollicité et valorisé la polycompétence de ses salariés pour être en capacité d'être polyvalent et de s'adapter aux différents besoins de l'entreprise. Et selon les organisations de chaque site, tertiaire ou de production, certains salariés positionnés sur un emploi repère doivent en réalité porter plusieurs casquettes correspondant à plusieurs fiches d'emploi.

**FO a demandé une réflexion particulière pour les assistant(e)s RH et les équipes SERE qui peuvent se retrouver sur plusieurs profils d'emploi sans valorisation dans leur classification. Même constat dans des équipes de production où les descriptions d'emplois de certains salariés polycompétents n'ont pas été enrichies en conséquence.**

### Salaires minimums : être rapidement au-dessus des SMH !

La nouvelle grille de salaires minima est désormais les SMH (Salaires Minimums Hiérarchiques), négociée annuellement par la branche de la métallurgie, et applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Nous avons pu constater que des salariés se retrouvaient en dessous de ces minimums légaux. L'entreprise doit donc régulariser (avec rétroactivité) ces situations d'ici janvier 2025...

**FO a fortement sollicité un rattrapage au fur et à mesure de l'année, afin de revaloriser plus rapidement le pouvoir d'achat des salariés concernés, et a également redemandé d'avoir la Grille salariale Schneider pour 2024, avec les mini / maxi pour tous les grading (groupes de poste et grades).**

### Reconnaître les niveaux d'expertise

Dans la méthodologie de construction de la nouvelle classification, le niveau d'expertise que nous utilisons (niveau Accueil, Maîtrise, Expertise) n'est plus pris en compte. Ainsi, pour un même emploi, un nouvel arrivant aura la même classification qu'un salarié avec 20 ans d'expérience sur ce poste. Cette non reconnaissance pénalise la valorisation de l'expertise.

**FO avait déjà abordé ce sujet dès les premiers échanges sur la NCCM, et a demandé de nouveau que l'entreprise propose des solutions pour valoriser le niveau d'expertise des salariés, pour assurer le développement social des salariés, et aussi améliorer l'attractivité des emplois chez Schneider.**

**Vous avez des questions sur votre classification ?**

**Les élus FO sont formés et peuvent vous accompagner, n'hésitez pas à les contacter !**



## Deployment of the new Classification: Assessment of the 1st Monitoring Committee...

As part of the deployment of the New Collective Agreement (NCCM) on January 1, 2024, and at the request of **FO**, we were able to negotiate with the Management a 6-month monitoring in order to verify the smooth implementation of the new classification.

During the 1st follow-up meeting, we were able to take stock of the situation, and above all to come back to **several points of attention...**

### Consideration of "Backups"

Many employees have to take care of part of the tasks of a colleague and more often of a Team Leader or his manager during his holidays, i.e. for 6 to 9 weeks per year. This represents significant tasks repeated each year that must appear in the job description of these employees and therefore enrich their classification.

**FO asked to take these additional situations and responsibilities into account in order to know how to value their classification.**

### Valuing versatility

For years, the company has solicited and valued the multi-skills of its employees to be able to be versatile and adapt to the different needs of the company. And depending on the organization of each site, tertiary or production, some employees positioned in a benchmark job must actually wear several hats corresponding to several job descriptions.

**FO asked for special consideration for HR assistants and SERE teams who may find themselves on several job profiles without any valuation in their classification. The same is true for production teams, where the job descriptions of some multi-skilled employees have not been enriched accordingly.**

### Minimum wages: quickly being above SMH!

The new minimum wage scale is now the SMH (Hierarchical Minimum Wages), negotiated annually by the metallurgy sector, and applicable since 1 January. We were able to observe that employees were below these legal minimums. The company must therefore regularize (retroactively) these situations by January 2025...

**FO strongly requested a catch-up as the year progressed, in order to increase the purchasing power of the employees concerned more quickly, and also asked again to have the Schneider Salary Grid for 2024, with the mini/maximum for all grading (job groups and grades).**

### Recognize Levels of Expertise

In the methodology used to construct the new classification, the level of expertise we used (Home, Mastery, Expertise) is no longer taken into account. Thus, for the same job, a newcomer will have the same classification as an employee with 20 years of experience in that position. This lack of recognition penalizes the valuation of expertise.

**FO had already addressed this subject from the first exchanges on the NCCM, and once again asked that the company propose solutions to enhance the level of expertise of employees, to ensure the social development of employees, and also to improve the attractiveness of jobs at Schneider.**

**Do you have questions about your classification?  
The FO elected are trained and can support you, don't hesitate to contact them!**

