

Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



La direction a eu l'opportunité de nous démontrer par l'exemple, de ce qu'est une réussite de projet avec la mise en place de la nouvelle classification des d'emplois dans l'entreprise.

La direction a échoué !

Pourtant elle se revendique d'être la 1^{ère} entreprise française de la métallurgie. Il reste encore du chemin sur ce sujet.

Retrouvez le dossier Cfdt sur la NCCM et les classifications, sur notre site web ou auprès de vos élus.



**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**

Ne pas jeter sur la voie publique, merci.

LE TRACT

TOUT CE QUE
VOUS DEVEZ SAVOIR SUR

Territoire France

Décembre 2023

Classification

Fiches emplois et réalité, entre attentes et déceptions

La notification des fiches emploi aux salariés a débuté et si le contenu et la classification associés semblent cohérents, c'est loin d'être le cas pour tout le monde.

Au mieux, vous avez été contacté par votre manager qui a pris le temps de vous informer.

Au pire, vous avez reçu, par mail, une proposition d'avenant à votre contrat de travail concernant un changement de convention de forfait (heures/jours), indiquant simplement la cotation de votre emploi, mais sans information concernant la **fiche emploi** qui vous a été assignée.

La Direction en a aussi profité pour ajouter ou modifier certaines clauses concernant la mobilité et non-concurrence.

La Direction a commencé par informer les salariés dont le statut change :

- 1) De cadre à non-cadre
- 2) De non-cadre à cadre
- 3) De cadre forfait heure à forfait jour.

Pour les premiers, ne nous en cachons pas, c'est la douche froide !

Pour les seconds, c'est bien souvent une source de satisfaction liée à une reconnaissance du travail effectué, avec parfois l'espoir de voir leur rémunération revalorisée.

Pour les 3èmes, ils se retrouvent assez rapidement déçus, lorsqu'ils découvrent la perte de la défiscalisation des heures sup.

Pour les autres salariés, c'est souvent une confusion totale : Pas de notification, pas d'information, pas de fiche emploi ni de classification. Un formalisme qui laisse plus qu'à désirer !

Soyez vigilants ! La fiche emploi est le document essentiel censé décrire la réalité de votre emploi. Tout repose et découle de son contenu !

La **Cfdt** constate que :

- Certaines fiches emplois sont très génériques, incomplètes et ne correspondent pas à vos emplois réels.
- Vous êtes parfois affectés sur des emplois qui ne correspondent en aucun point à vos emplois réels.
- Les managers n'ont pas tous été impliqués dans le processus. Ils ont parfois dû choisir pour vous une fiche dans un catalogue, sans vraiment savoir de quoi cela relève.

Ne pas demander d'explications à votre manager, se dire « je verrai plus tard » ou ne pas contester votre fiche emploi **peut se retourner contre vous !**

C'est cautionner le contenu d'un document qui ne correspond pas à la réalité, avec des effets de bord qui pourraient vous affecter.

Votre manager pourrait, par exemple, vous fixer des objectifs dans des domaines ou vous n'avez ni les compétences, ni les connaissances !

La **Cfdt** demande à la Direction de revoir sa copie en amendant les fiches qui doivent l'être et en créant de nouvelles, pour que le contenu corresponde à la réalité de l'emploi.

Cela ne pourra se faire que si :

- Vous demandez des explications et contestez votre fiche emploi auprès de vos responsables.
- Vous interpelez la **Cfdt** qui fera remonter les problèmes à la Direction France.

Vos élus **Cfdt** disposent d'un modèle de courrier à adresser à votre RH à partir du 1^{er} janvier 2024 (date conforme aux dispositions de la NCCM et de l'accord de méthode).

+ D'INFOS SUR : cfdt-schneider-electric.fr

Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Schneider had the opportunity to demonstrate what a successful project is with the implementation of classification in the company.

Unfortunately the exercise was not completed successfully !

Yet Schneider claims to be first among metallurgy companies. There is still a way to go on this subject.

Find the Cfdt file on the NCCM and classifications on Schneider Cfdt site web.



**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**

LE TRACT

EVERYTHING YOU NEED
TO KNOW ABOUT

France Territory

December 2023

Classification

Job cards and reality, between expectations and disappointments

The process of notifying employees of their job descriptions has begun, and while on the whole the content of the job descriptions and the associated grading appear to be consistent, we can see that this is far from being the case for everyone.

At best, you have been contacted by your manager, who has taken the time to inform you. At worst, you have received an e-mail proposing an amendment to your employment contract concerning a change of fixed-price agreement (hours/days), simply indicating the rating of your job but without any information concerning the **job card** assigned to you.

Management also took the opportunity to add or modify certain clauses concerning mobility and non-competition.

Management has begun by informing employees whose status is changing:

- 1) From executive to non-executive
- 2) From non-executive to executive
- 3) From executive with hourly rate to executive with daily rate

For the first, it's a cold shower!

For the second, it is often a source of satisfaction linked to recognition of their work, sometimes with the hope of seeing their remuneration increased.

For the last ones, they quickly find themselves disappointed when they discover the loss of tax exemption for overtime.

For other employees, it's often total confusion! No job description nor classification received, no information nor notification! The formalities leave much to be desired. Not everyone has received their job description and associated classification.

Be careful, the job description is the essential document supposed to describe the reality of your job and working conditions, and everything depends on its content!

The **Cfdt** notes :

- Some job descriptions are very generic, incomplete and do not correspond to your actual jobs
- You are sometimes assigned to jobs that in no way correspond to your actual jobs
- Managers abroad were not really involved in the process and ended up having to choose a card for you from a catalog without really knowing what it was.

Not asking your manager for explanations, saying "I'll see later" or not contesting your job description: **this exposes you!**

If you don't ask or challenge anything, you're endorsing the content of a document that doesn't correspond to reality and exposing yourself to possible consequences :

Your manager could indeed set you objectives in areas where you have neither the skills nor the knowledge!

Cfdt is asking management to review its copy by amending the job descriptions that need to be amended and by creating new ones, so that the content has to correspond to the reality of the job.

This can only be done if you ask:

- for explanations and challenge your job card with your managers
- **Cfdt** to raise problems

Contact your **Cfdt** representatives, who have a model letter to send to your HR from January 1, 2024 (date in accordance with the provisions of the new agreement and method agreement).

+ D'INFOS SUR : cfdt-schneider-electric.fr