

NOV.  
2023

# DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE CHEZ Schneider Electric



*De la cartographie des emplois, aux fiches-emplois repères, leur classification, en passant par les emplois charnières Non-Cadres et Cadres (passage E10/F11), la diffusion des avenants de travail, le déploiement de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie est plus que jamais d'actualité et suscite questions et insatisfactions.*

*Quelle est la position de la CFE-CGC ?*

## CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS / CLASSIFICATIONS

L'effort de cartographier les emplois aura eu le mérite d'en attribuer un à chacun. Pour autant, est-ce satisfaisant ?

La Direction a fait usage de son autorité et a imposé unilatéralement les descriptions d'emplois et les cartographies.

La **CFE-CGC** constate aussi que la classification qui en découle montre un **tassement des emplois vers le bas de la grille des cadres**. Cela est très discutable.

De même, certains ATAM se sont vus attribuer des emplois classés cadres, sans concertation.

**15.000 personnes pour 650 fiches emplois repères. Cela conduit à créer des groupes d'emplois fourre-tout**, où la spécificité des emplois ne peut pas être reconnue. Or, c'est l'essence même de l'esprit de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCCM) qui est mise à mal.

La description idéale de chaque métier n'existant que dans la théorie des cabinets de conseil RH, **beaucoup d'entre nous se retrouvent dans plusieurs fiches emplois et donc sont INCLASSABLES ou MAL CLASSÉS** dans la cartographie de Schneider Electric.

Pourquoi cette fiche emploi plutôt qu'une autre ? Dans le meilleur des cas, le choix

aura été porté sur l'emploi qui offre la meilleure classification. Mais est-ce toujours le cas ?

Dans quelques cas, **pour un métier très spécifique ou une expertise de haut niveau, la cotation n'est pas à la hauteur de leur contribution.**

Du point de vue de la **CFE-CGC**, il y a matière à discuter sur l'affectation des fiches emplois à chaque salarié.

Certes, l'exercice est délicat, lourd et chronophage mais il engage à la fois l'entreprise et chaque salarié sur les années à venir, notamment dans sa capacité à évoluer.

La **CFE-CGC** regrette les **simplifications excessives** faites dans la description des emplois de la majorité des fiches. L'accord de Méthodes signé en mars 2023 offrait des garanties sur les moyens, et cela a été respecté. Malgré cela, une occasion de bien faire a été manquée, et c'est d'autant plus regrettable que Schneider n'était pas loin de l'excellence dans sa démarche.

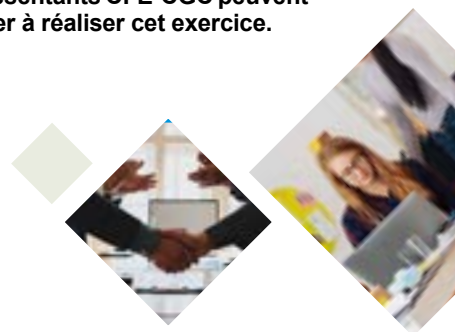
Heureusement, **les fiches emplois et la classification associée n'ont pas lieu de rester figées dans le temps.**

A chacun de faire reconnaître et inscrire dans sa fiche emploi les évolutions de complexité, compétences, autonomie, encadrement, contribution et communication toutes acquises dans la tenue du poste et requises dans l'emploi.

**Pour la CFE-CGC, il faudra profiter des entretiens de compétence pour cela.**

Il sera donc nécessaire de s'y préparer lors de son entretien annuel (EAP), seul espace de dialogue rendu obligatoire par l'accord de méthodes. **A chacun de faire l'exercice individuel d'analyse et de comparaison des tâches significatives de son emploi-repère et celles exercées dans son poste réel.** Ce sera un élément factuel et objectif pour discuter avec votre manager et RH sur l'écart d'appréciation entre classification théorique et réalité.

**Vos représentants CFE-CGC peuvent vous aider à réaliser cet exercice.**



CFE-CGC, Le syndicat des Ingénieurs, Cadres, Agents de maîtrise, Techniciens et Administratifs.

## LES EMPLOIS CHARNIÈRES : LES AVENANTS PASSAGES CADRES OU CHANGEMENT DE FORFAIT : C'EST LA GROGNE !

3000 avenants ont été envoyés de diverses façons : mail, papier, Docusign (signature électronique)...

Et chacun se pose question de signer ou pas, avec parfois un sentiment d'urgence. Le délai de réponse OFFICIEL est fixé au plus tard au 15 décembre.

**La CFE-CGC vous invite à prendre votre temps.** Rien ne presse. Collectez toutes les informations, prenez le temps d'analyser vos intérêts et perspectives personnelles et n'hésitez pas à interroger votre manager et votre RH : ils vous ont attribué cette fiche emploi, ils doivent pouvoir l'expliquer. Ne pas signer signifie simplement que vous n'êtes pas d'accord avec l'emploi attribué, éventuellement sa cotation, et par conséquent les changements qui en découlent. **Aucune sanction n'est possible à la non-signature d'un avenant au contrat de travail. Vous conserverez votre poste et la continuité totale de votre contrat actuel.**

Il n'y a pas de réponse unique : la décision est individuelle et personnelle. Cela va dépendre de sa position dans l'entreprise, sa volonté d'évoluer, son âge, la proximité de la retraite, etc...

**Vos représentants syndicaux CFE-CGC, seule organisation catégorielle des Techniciens, Ingénieurs et Cadres, sont à votre disposition pour vous renseigner, évaluer avec vous vos intérêts, perspectives d'emploi et contraintes.**

Par ailleurs, **la CFE-CGC** regrette certaines maladresses lexicales dans la rédaction de ces avenants. La mention concernant la mobilité « *en raison de la nature de vos fonctions* » est-elle justifiée alors que personne ne change de fonction ou poste, seulement de classification ?

Ou encore le ton impératif : « *vous acceptez par avance toute mutation qui interviendrait dans les établissements actuels et futurs de l'Entreprise se situant sur l'ensemble du territoire Français.* » Cette clause standard dans les contrats de travail des cadres, est heureusement, dans la pratique, très peu utilisée. Les mutations géographiques sont rarement unilatérales, et peuvent permettre l'activation de l'accord de mobilité.

La CFE-CGC **déplore un accompagnement très léger des managers. Formés via un Teams** d'1h30, ils sont très loin d'avoir les réponses au niveau de qualité attendu, et se trouvent eux aussi démunis devant leurs équipes.

**Une FAQ (foire aux questions) et un support en ligne centralisé (2525 : ligne dédiée) auraient été bienvenus.**

[Le catalogue des emplois-repères est disponible ici](#)

## À NOTER

Si vous ne signez pas maintenant, le même avenant vous sera à nouveau proposé en décembre 2024. Cependant, si vous acceptez une mobilité professionnelle dans l'intervalle, la classification de ce nouvel emploi s'imposera à vous. Un avenant à votre contrat de travail sera donc nécessaire, avec les clauses standards de mutation géographique notamment s'il s'agit d'un emploi classé cadre. Et si vous voulez le job, vous devrez signer.

# CONCLUSION



*Pour la CFE-CGC, la prise en compte de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie chez Schneider Electric a été faite avec sérieux et professionnalisme, en respectant la méthodologie.*

*La CFE-CGC regrette profondément une déclinaison des emplois a minima, le tassement des emplois dans les grilles, un déploiement précipité pour ceux qui sont concernés par les avenants. Ces sources d'insatisfactions pourraient avoir un impact négatif sur l'engagement individuel et l'attractivité de certains emplois.*

*La CFE-CGC attend aussi la méthodologie qui permettra de réviser les classifications des emplois existants, ou la création des emplois repères manquants.*

## VOS CONTACTS

Philippe BORDAS  
Gérard LE GOUEFFLEC  
Annabelle HALBERT  
Alain DEMIRDJIAN

[cfecgc.schneider@gmail.com](mailto:cfecgc.schneider@gmail.com)

Adhérez  
confidentiellement  
à la CFE-CGC

