



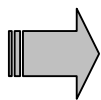
Nouvelles codifications des postes MERCER => HAYS: Des grades au rabais ! Attention vigilance !!

Vous avez été nombreux à réagir à notre 1^{er} tract début avril sur le thème MERCER (projet COMPASS) et nous souhaitons partager les informations qui nous ont été transmises.

Rappel des principes existants Schneider Electric

- Le **job code** définit le contenu du poste, le périmètre géographique d'intervention et les compétences pour le tenir, il est exprimé par 3 lettres et 1 chiffre, ex : FAF4
- Le **groupe de poste** (pas HAY) définit avant tout l'espace salarial du salarié qui le tient.
- L'**indice salarial** dans l'espace salarial du groupe de poste à partir d'un mini (base 100) et d'un maxi (base 140 ou 150 pour les techniciens niv.V groupes 16 et 17 et I&C)

Rappel : les premiers changements dès 2011



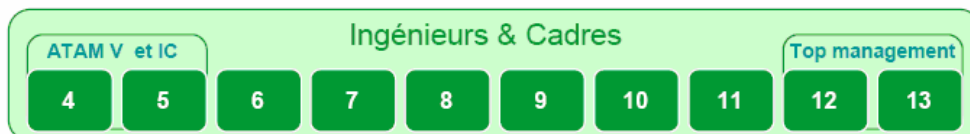
Depuis le 1^{er} Mars 2011, la Direction a décidé unilatéralement de changer le système des groupes de postes en basculant dans le système MERCER (projet COMPASS). **Le déploiement est fait pour les ingénieurs et cadres.** Nous vous invitons à aller voir votre nouvelle classification de poste exprimée en grade dans : peoplesoft/libre service/Données d'emplois et de le comparer à ceux de vos collègues.

**La direction se satisfait de la communication faite en CCE et CE depuis octobre 2010.
Point final !! Et vous ? Etes vous satisfait de la communication de la Direction ??**

Exit les pas HAY !!

Présentation des grades

Nouvelle structure de classification des emplois par grades Ingénieurs & Cadres



Si pour la Direction, « Aucun lien direct ne peut être établi entre les Grades MERCER et les groupes de postes du système HAY. », à ce jour, la seule correspondance entre pas HAY et MERCER, reste le « jobcode », qui décrivent les contenus de postes et les compétences, et qui n'ont pas changé ...on peut ainsi comparer !!

Quelle situation à ce jour ?!

Les premiers constats montrent la même tendance : toujours vers le bas et pas de logique !

- Exemple 1 : ancien groupe de poste 19 => nouveau grade 6
- Exemple 2 : ancien groupe de poste 20 => nouveau grade 7
- Exemple 3 : ancien groupe de poste 21 => nouveau grade 6

FO invite les salariés à demander à leurs managers quels espaces salariaux sont associés à ces grades ainsi que les grades minimum pour passer IIIA ou IIIB !

Très peu d'informations sur ces points, néanmoins certains d'entre vous nous ont remontés les données suivantes :

- Nouvelles conditions de passage IIIA : poste grade 8 minimum, salaire 57K€ minimum
- Nouvelles conditions de passage IIIB : poste grade 9 minimum, salaire 77K€ minimum

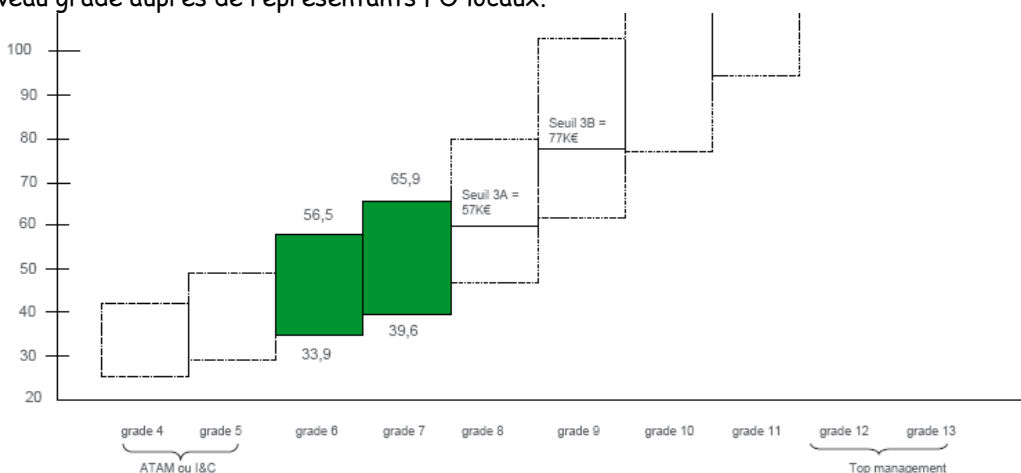
Pour rappel les conditions 2010 étaient :

- Passage IIIA : groupe de poste 19 minimum, salaire 53,8K€ minimum
- Passage IIIB : groupe de poste 21 minimum, salaire 73,1K€ minimum

Cela signifierait que si vous n'avez pas un poste de grade au moins 8, vous ne pouvez pas passer IIIA.

Pour le IIIB, il faut un poste de grade 9 minimum.

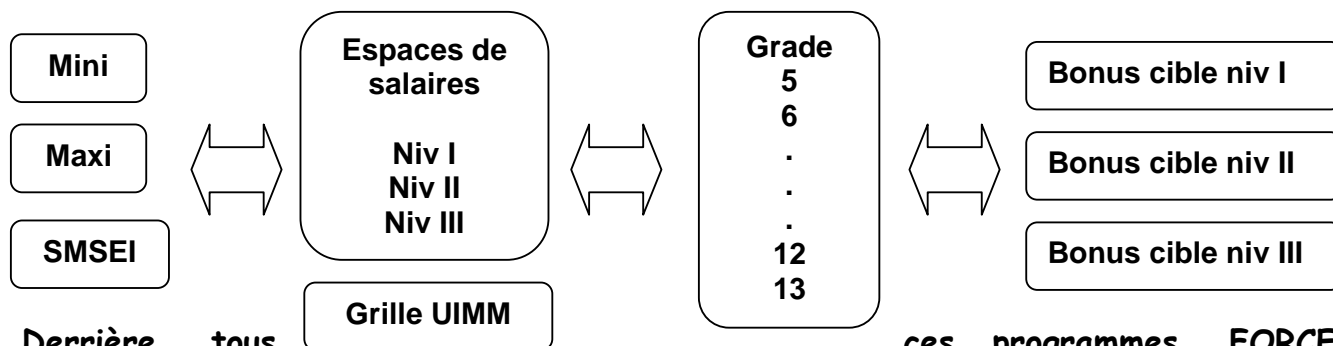
En ce qui concerne les espaces salariaux, nous avons essayé de reconstituer les éléments suivants. Ceux-ci proviennent de remontée de terrain, ils n'ont pas de caractère officiel, mais la Direction refusant toujours de nous informer, nous vous invitons à continuer de nous transmettre : votre job code, votre ancien groupe de poste et votre nouveau grade auprès de représentants FO locaux.



Au-delà de COMPASS ?

COMPASS est aussi un projet qui comprend plusieurs programmes RH tel que présenté sur le document du CCE :

- Mobilité
- STIP 2011 (Bonus)
- Compétitivité
- Politique d'avantages sociaux
- Politique salariale



Derrière tous ces programmes, FORCE OUVRIERE demande plus de transparence et une meilleure communication envers les élus du personnel et envers les salariés.

Quid des OATAM ?...MERCER et passage à la rémunération individuelle...

=> **MERCER** : Après les I&C, la population OATAMs sera concernée en février 2012. A ce jour aucun changement mais cette décision est dans la lignée des propositions de la Direction faite lors des NAO 2011.

➔ **Rappel** : Devant le front uni des organisations syndicales et de vos élus lors du CCE de septembre 2010, les groupes de postes des OATAM n'ont pas encore changé. Ils restent exprimés en pas HAY de 6 à 17. A chaque pas correspondant un espace salarial. Il y a donc aujourd'hui 12 espaces de salaires. La Direction au travers du projet « COMPASS » prévoit de les réduire prochainement à 4 !!!

=> **Rémunération individuelle** : Une commission de suivi du dossier doit être constituée avec les signataires de l'accord « pour étudier les conditions et les moyens qui pourraient permettre une mise en oeuvre en 2012 du rapprochement » des techniciens niv. V vers un statut I&C. Pour FO, il convient de ne pas limiter les points de rapprochement à la seule individualisation des rémunérations !!!

Nous ne pouvons laisser la Direction profiter de ces changements de la classification pour réduire les possibilités d'évolution de tous !!