

CGT Ufict Ericsson France

1<sup>st</sup> Ericsson France Union (56% in 2019 elections)

CFTC d'Ericsson France

Ericsson France representative Union

**New Metal Workers National Agreement from January 1<sup>st</sup> 2024**

# New classification: what about it ?

## Context

The new Metal Workers National Agreement will apply from January 1<sup>st</sup>, 2024, with a **new job classification**, which will directly impact our salaries and promotion possibilities.

In previous Agreement, as per job ("employ"), "catégorie" and "coefficient" indicated in the upper left part of our pay slips, classification is attached to each Employee, considering our diploma, experience, etc. In the new Agreement, classification is attached to a job. It can thus evolve up/downwards when changing jobs.

## New criteria for job quotation

Your manager should communicate latest by October 30th:

- Your **new job description**, which must correspond to your actual work and be precise and detailed enough to be analyzed
- The **1 to 10 grading** for the job, associated to each one of the **six new criteria** in the Agreement:
  - o Complexity, Knowledge, Autonomy, Contribution, Cooperation, Communication
- The **rationale** for each of these ratings
- Your **job quotation**, which corresponds to the sum of grades for each of the six criteria (from 6 to 60)
- Your **job classification** in a **Group** (from A to I) and **Class** (from 1 to 18) corresponding to the quotation
  - As an example, minimum classification for a job which requires an Engineer diploma is F11
- The minimum salary in the Agreement for your job classification

**What should we do if the new job description is not precise/clear enough, or not applicable, if it is incomplete, if it does correspond exactly to the work we do, or if we do not agree with the proposed quotation and classification?**

You will have 30 days to communicate your complaint and arguments. The Company will have 30 days then to answer and take the final decision.

## La Méthode de Classement

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois		
58 à 60	18	I	C A D R E S	
55 à 57	17			
52 à 54	16	H		
49 à 51	15			
46 à 48	14	G		
43 à 45	13			
40 à 42	12	F		
37 à 39	11			
34 à 36	10	E		N O N
31 à 33	9			
28 à 30	8	D		
25 à 27	7			
22 à 24	6	C		
19 à 21	5			
16 à 18	4	B		
13 à 15	3			
10 à 12	2	A		
6 à 9	1			

Statut cadre : demain pour avoir le statut cadre il faudra être sur un poste minimum F11 (37 à 39 pts)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024 le statut technicien disparaîtra

La position C6 (22 à 24 pts Sera le BAC+2) équivalent coefficient 255

Collèges

To discuss about it and answer your questions, you are invited to an **Information Meeting** on Thursday October 19th at 4:30pm in room BORA BORA, or via Teams

Your CGT and CFTC Employee Representatives are available to discuss further. We will be available every Monday from Oct 23rd through Nov 27<sup>th</sup> from 12 to 12:30pm in the Union room, in Hall Colomb near the entrance to the company restaurant, just beside the infirmary.

You will find further information in CGT site: <http://ericsson.reference-syndicale.fr/blog>

To get in touch with us:  
For CGT Farid Attoui  
For CFTC Emmanuel Reusse

# RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement Coopération	Communication
<b>Degré 10</b>	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnels clés
<b>Degré 9</b>	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
<b>Degré 8</b>	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
<b>Degré 7</b>	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
<b>Degré 6</b>	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
<b>Degré 5</b>	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répétés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concrtés avec des interlocuteurs à impliquer
<b>Degré 4</b>	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répétés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démocratique, argumentation
<b>Degré 3</b>	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répétés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
<b>Degré 2</b>	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
<b>Degré 1</b>	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples