RECONNAISSANCE

JEUNES DIPLÔMÉ.E.S, EXIGEONS ENSEMBLE LES MOYENS STATUTAIRES DE VOTRE RECONNAISSANCE

En cette année d'austérité salariale, les jeunes embauchés en feront aussi les frais. Pourtant des textes statutaires existent pour favoriser la bonne insertion professionnelle et l'évolution des nouveaux embauchés, mais ils ne sont pas appliqués !

« Le fait de ne pas être reclassé dans les 5 ans doit revêtir un caractère exceptionnel et surtout justifié. »

Des avancements au choix spécifiques pour les jeunes diplômé.e.s

Ces 2 textes, la pers 952 pour les JTS et la Pers 925 pour les jeunes cadres, prévoient un groupe spécial d'avancement au choix (AC). Cela signifie qu'un quota d'avancements vous est réservé durant les 3 premières années après votre embauche. Cela vous garantit une progression salariale minimale. Sans ce quota particulier, le risque serait que seule une infime proportion d'avancements vous soit attribuée dans l'enveloppe globale dont disposent vos encadrants.
A noter que si votre expérience professionnelle a été reconnue à l'embauche, vous ne bénéficiez pas de cette mesure.

Un reclassement au bout de 5 ans

Ces textes stipulent que, si à l'issue d'une période de cinq ans, vous vous trouvez toujours dans votre GF d'origine, un examen obligatoire de votre situation doit être réalisé devant la Commission Secondaire du Personnel (la CSP, qui est chargée entre autres de contrôler la bonne application de nos droits). Cela sous-entend que le fait de ne pas être reclassé dans les 5 ans doit revêtir un caractère exceptionnel et surtout justifié.

la cgt INGÉS CADRES TECHS UFICT mines-énergie

Un espace de confiance pour agir

La désillusion

Il fut un temps où il était rare d'arriver au terme des 5 ans sans avoir eu à minima un GF, et où les avancements au choix étaient fréquents. Mais aujourd'hui, avec l'austérité salariale, certaines entreprises comme EDF, Enedis ou encore Engie ont fait peu à peu disparaître ces volumes spéciaux d'avancements réservés aux jeunes au détriment de la reconnaissance des jeunes diplômés. Rien d'étonnant à ce qu'elles rencontrent des difficultés à fidéliser voire à recruter des salarié.e.s qualifié.e.s !
Conséquences : les managers ne peuvent plus attribuer les NR pourtant mérités sans priver le reste des salarié·e·s de l'équipe. Ils se retrouvent de fait dans l'impossibilité de respecter les PERS en vigueur. Cette situation impose au manager des choix cornéliens, et des postures souvent très inconfortables pour se justifier…
Rien de tel pour obtenir un climat délétère et instiller la perte de confiance dans son manager, et plus globalement dans l'entreprise !

L'Ufict, la CGT des ingénieurs cadres et techniciens, revendique :

- Le respect des textes en vigueur, avec des moyens de reconnaissance sur des contingents spéciaux, en adéquation avec les courbes d'embauches des jeunes diplômé.e.s,
- L'examen des situations des diplômé·e·s qui n'ont obtenu aucune reconnaissance au bout de 3 ans.
- L'ouverture de négociations sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers qui permet une véritable évolution des parcours professionnels avec des perspectives d'avenir motivantes.

ufictfnme.fr

facebook.com/UfictCgtFnme/

la cgt UFICT mines-énergie
INGÉS CADRES TECHS

Intervenir et Construire pour Travailler mieux