

Assessment non-cadre, La reconnaissance suivra-t-elle ?

La direction nous a fait part de l'évolution des conditions de passage pour les non-cadres de 305 à 335 et de 365 à 400 Pts. Le personnel proposé devra passer de septembre à mi-novembre un entretien validant la promotion, qui deviendra effective au 1^{er} décembre.

Cette évolution des conditions d'accès aux niveaux 335 et 400 est la reconnaissance de ce statut par la direction.

La CFE-CGC, seule organisation syndicale à revendiquer la valorisation de la population non-cadre forfaité, demande donc à la direction d'être cohérente et d'aller jusqu'au bout de cette démarche. La direction doit prendre en compte nos revendications au travers d'AI différenciées et de l'augmentation de la prime annuelle pour l'instant bloquée à 8,33%

Seniors, encore un avenir ?

La dernière réunion de transparence fait apparaître une baisse du montant des AI et des primes pour les seniors.

Avec un départ à la retraite à 65 ans et un statut sénior fixé à 45 ans, quelle perspective de carrière peut alors attendre cette population ?

Comment garder l'investissement et la motivation quand le résultat de l'assessment IIB et IIBEx fait apparaître une plus grande sélectivité qui aboutit à un taux de réussite inférieur à 30 % au-delà de 50 ans.

Pas assez jeune pour être sélectionné sur un nouveau poste dans le cadre d'une mobilité. Pas assez jeune pour bénéficier d'AI et de primes à la hauteur de leur investissement et de leur expérience, mais trop jeune pour partir à la retraite !

Quel accompagnement la direction souhaite donc apporter aux seniors ?

Mettre en place un aménagement du temps de travail après 60 ans, reconnaître, donner des perspectives à cette population est pour la CFE-CGC l'élément essentiel à la cohésion intergénérationnelle au sein de l'entreprise.

La CFE-CGC défendra entre autres ces propositions lors de la prochaine renégociation de l'accord intergénérationnel

L'avenir des salariés ne s'arrête pas à 45 ans...