

- ▶ contre l'individualisation
  - ▶ **LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES**
- Les prochaines fiches :
- ▶ comment construire une grille de rémunération ?
  - ▶ classification : comment reconnaître les qualifications ?
  - ▶ rémunération variable

# POURQUOI TOUT TITRE OU DIPLÔME DOIT-IL ÊTRE RECONNU ?

**L'arrivée dans la vie active d'un·e étudiant·e devenu·e salarié·e doit lui permettre de valoriser son titre ou diplôme quel qu'il soit au moment de son embauche.**

Pour tout diplôme, des critères spécifiques doivent préciser un niveau de salaire dans un accord de branche, d'entreprise ou au statut des entreprises (certains textes existent).

## Évoluer d'au moins un niveau durant la carrière

Au-delà de l'embauche, tout·e salarié·e durant sa carrière doit pouvoir progresser d'au moins un niveau, c'est la loi (art. L6111-1). Il doit donc avoir la possibilité de faire évoluer ses compétences dans l'entreprise ou en dehors.

L'inscription ou non de sa formation au Plan de Développement des Compétences (PDC qui remplace le Plan De Formation) ne doit en aucun cas être un frein à la progression du ou de la salarié·e dans son entreprise.

En effet, des cas de discrimination ne sont pas exclus au moment de la demande du ou de la salarié·e d'utiliser son Compte Personnel de Formation (CPF) auprès de son employeur. L'employeur peut aujourd'hui, sans avoir à se justifier outre mesure, refuser cette formation au PDC au motif parfois douteux que le ou la salarié·e n'aurait pas besoin de nouvelles compétences alors même que d'autres pourraient en bénéficier.

Aujourd'hui la loi 2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » doit profiter aux salarié·e-s et non unilatéralement au patronat. A défaut d'accord, un·e salarié·e qui passerait un titre ou diplôme en dehors du PDC, prend le risque qu'il ne soit pas valorisé auprès de son entreprise.

## Tout diplôme obtenu doit être valorisé en salaire

Il est essentiel et impératif que tout titre ou diplôme obtenu soit valorisé en salaire pour éviter à minima le dumping social qui gangrène les salaires depuis des décennies.

Le patronat souhaite effectivement supprimer ces références : elles nuisent à sa gestion RH et le freinent dans son désir de contracter toujours plus sa masse salariale. Il envisage même de ne prendre en compte que les « blocs » de compétences – ce qui l'intéresse uniquement - pour déterminer dans quel emploi un·e salarié·e doit être. Tout cela en balayant d'un revers de main l'ensemble des qualifications (diplômes, formations internes, expérience de terrain...) acquises par le ou la salarié·e dans l'entreprise ou en dehors.



**Tout titre ou  
diplôme doit  
être valorisé en  
salaire**

## Préserver les repères que sont les diplômes

Il est impératif de préserver ces repères salariaux de niveaux de rémunération à l'embauche et pour de futurs reclassements suite à l'obtention de diplômes équivalents durant la carrière. Ces repères de diplômes sont essentiels aussi pour appuyer la promotion interne par la reconnaissance des qualifications issues de l'expérience acquise dans le cadre professionnel ou social.

La formation promotionnelle doit être un levier utilisé également à la demande du salarié, et non pas à l'initiative unique du choix de l'employeur. Des quotas ambitieux sans restriction doivent donner la possibilité à tout demandeur d'être satisfait. Les perspectives d'évolution sont souvent une source de motivation et doivent pouvoir perdurer à l'initiative du ou de la salarié-e : **c'est un droit que revendique l'Ufict-CGT.**

Quand les entreprises créent ou créeront des certifications ou qualifications, elles doivent être inscrites dans un accord et valorisées par un niveau de rémunération ad hoc et reconnues dans l'ensemble des entreprises.

## Aujourd'hui, c'est encore l'employeur qui décide de la reconnaissance d'un diplôme

Par contre demain, plus qu'hier, il sera de plus en plus difficile d'obtenir une formation en dehors de l'accord de sa hiérarchie. En effet, le CPF (Compte Personnel de Formation) est plafonné à 5 000 € ou à 8 000 € pour les titulaires d'un CAP au plus. Avec ces montants aucun·e salarié·e ne peut envisager d'obtenir un titre ou diplôme supérieur à celui déjà acquis sans l'abondement prévu dans certains accords d'entreprise (et avec l'accord de l'employeur).

D'autres financements existent, mais ils dépendent d'organismes externes et ne garantissent en rien la reconnaissance future du diplôme par l'employeur.

**L'Ufict-CGT revendique qu'un·e salarié·e puisse être reclassé·e dans un poste correspondant à ces nouvelles compétences dès lors qu'il·elle a obtenu un diplôme reconnu par l'entreprise ou présentant un intérêt. Et cela quel que soit le mode d'obtention du diplôme (avec ou sans l'accord de l'employeur).**

**L'Ufict-CGT revendique donc « la vraie liberté de choisir son avenir professionnel ».**



[ufictfnme.fr](http://ufictfnme.fr)



[facebook.com/UfictCgtFnme/](https://facebook.com/UfictCgtFnme/)



**UFICT**  
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir