

# Votre début de carrière

Vos droits pour les nouveaux embauchés cadres et techniciens-nes des Industries électriques et gazières (IEG)

## NIVEAUX D'EMBAUCHES ET INSERTION DANS L'ENTREPRISE

Le niveau d'embauche d'un(e) Jeune Technicien-ne Supérieur (JTS) ou d'un Jeune Cadre (JC) dépend de son diplôme et de son expérience professionnelle.

Deux « circulaires Personnel », appelées Pers, fixent ce niveau d'embauche dans un Groupe Fonctionnel (GF) et attribuent un Niveau de Rémunération (NR) au jeune stagiaire statutaire. Les Pers 952 (JTS) et 925 (JC) ont pour but de favoriser et de contrôler la bonne insertion professionnelle des jeunes embauché(e)s dans l'entreprise.

## POUR LES JEUNES CADRES : CIRCULAIRE PERS 925

Les jeunes cadres sont embauchés au GF 12, début du groupe fonctionnel pour les cadres. Le niveau de leur diplôme détermine le NR à l'embauche.

Trois groupes de formation supérieure ont été définis qui vont de la maîtrise à Bac +5, voire plus.

Groupe I : NR 190 et NR 200 (par exemple Sup Elec)

Groupe II : NR 170, NR 180 et NR 190

Groupe III : NR 160 et NR 170 la mesure où celles-ci s'inscrivent dans le cadre de l'accord. Par exemple le diplôme de Master NR 170.

## POUR LES JEUNES TECHNICIEN-NES SUPÉRIEURS : CIRCULAIRE PERS 952

Les jeunes technicien-nes supérieurs sont embauchés dans un GF et un NR en fonction du diplôme obtenu, qui va du diplôme de premier cycle jusqu'à la licence. La liste des diplômes est inscrite dans la Pers.

GF 7 : NR 80

GF 8 : NR 90 et NR 100

GF 9 : NR 110, NR 120 et NR 130

Par exemple les diplômes

**Pour le JC ou le JTS**, si à l'issue d'une période de cinq ans il se trouvait dans son GF d'origine, un examen obligatoire de sa situation sera réalisé devant la Commission Secondaire du Personnel (CSP), dont dépend son unité.

## Embauche avec expérience professionnelle

### Pers 914

Ce mode d'embauche permet de répondre à un besoin de compétence spécifique que l'entreprise ne possède pas.

Les intéressés sont embauchés en qualité d'agents stagiaires statutaires à un des niveaux de rémunération compris dans la plage du ou des groupe(s) fonctionnel(s) correspondant à l'emploi qui leur est destiné.

## L'ANNÉE DE STAGE STATUTAIRE : LA TITULARISATION ET LES MODALITÉS DE VERSEMENT

La durée du stage est de un an effectif. Dès sa date d'embauche, le salarié est statutaire et dispose de droits identiques aux agents titulaires. Le suivi de l'année de stage est rythmé par des rapports trimestriels. Le chef d'unité est tenu d'y faire apparaître et de faire connaître à l'intéressé(e), les réserves susceptibles de mettre en cause la titularisation. Le cas échéant, les insuffisances de l'intéressé(e) ainsi que ses éventuelles améliorations figurent, de manière détaillée et circonstanciée.

L'avis porté à l'issue des deux premiers trimestres oriente l'avis définitif sur la manière de servir et les aptitudes professionnelles et il faut donc y être très attentif. Une appréciation « négative avec incertitude » peut conduire à une demande de prolongation du stage, afin de confirmer l'avis définitif. La connaissance de ces éléments par l'agent stagiaire est essentielle pour réussir l'insertion dans l'entreprise et la titularisation.

A l'issue du stage, deux avis peuvent se présenter :

- ▶ avis favorable, qui conduit à la titularisation,
- ▶ avis défavorable, qui après avis de la Commission Secondaire compétente, peut conduire au licenciement.

L'Ufict invite les jeunes « non statutaire » à se rapprocher de nos militants ou élus dès le premier rapport de stage pour s'assurer du bon déroulement de leur période de stage.

## CAS PARTICULIERS : CDD, INTÉRIMS ET APPRENTIS

▶ Salariés ayant effectué un CDD (de même nature et de même qualification) préalablement à l'embauche statutaire : la durée du CDD est intégrée dans la période de stage.

▶ Salariés ayant effectué une mission d'intérim (de même nature et de même qualification) préalablement à l'embauche statutaire : la durée des missions effectuées au cours des trois mois précédant l'embauche statutaire est intégrée à la période de stage.

## GARANTIE POUR L'APPLICATION DES LOIS

### LES COMMISSIONS SECONDAIRES CADRES ET MAÎTRISE/EXÉCUTION

Les commissions secondaires sont des instances paritaires, spécifiques à nos entreprises. Elles sont composées de représentants des employeurs et représentants des salariés.

Elles contrôlent l'application du droit statutaire, donnent un avis sur les situations particulières et permettent aux salariés de solliciter un recours. La CGT y est partout présente.

Elles traitent en séance plusieurs fois par an, les moments clés de la carrière (admission au stage statutaire, titularisation, mutation, avancement, ...) des agents de maîtrise.

La situation des cadres est en revanche, traitée au fil de l'eau par des commissions secondaires cadres spécifiques à chaque direction.

Elles appliquent le même droit statutaire, mais utilisent majoritairement les procédures accélérées. Elles s'appuient sur un réseau d'interlocuteurs locaux de proximité afin de traiter les situations au plus près des agents. Les plénières des CSP cadres traitent des situations particulières.

A l'heure où les employeurs cherchent à individualiser les situations des salariés, notamment des cadres, l'expérience démontre au contraire qu'une prise en charge collective des situations a beaucoup plus de chance d'être payante.

