



Connaissez vous vos droits ?

INGÉNIEUR·E·S, CADRES, TECHNICIEN·NE·S
DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

VOTRE DÉBUT DE CARRIÈRE

En France, la Branche professionnelle des Industries Électriques et Gazières (IEG) regroupe plus de 140 000 salarié·e·s réparti·e·s dans 160 entreprises dont la grande majorité travaille dans les sociétés issues des deux entreprises « historiques » EDF et GDF (EDF SA, ENEDIS, RTE, ENGIE SA, GRDF, GRT GAZ, STORENGY, ELENGY...); les autres sont réparti·e·s dans des entreprises locales (régie, SICA...).

Le personnel de toutes ces entreprises dispose d'un socle commun de garanties collectives : le Statut National des Industries Électriques et Gazières, créé le 22 juin 1946 qui a depuis été enrichi de nombreux textes et accords au niveau de la branche professionnelle et des différentes entreprises.

L'ANNÉE DE STAGE STATUTAIRE – LA TITULARISATION

La durée du stage est de un an effectif. Dès sa date d'embauche, l'agent·e est « statutaire » et a des droits identiques aux agent·e·s titulaires.

Le suivi de l'année de stage est ponctué par des rapports trimestriels dans lesquels le responsable d'unité est tenu·e de faire apparaître et faire connaître à l'intéressé·e, les réserves susceptibles de mettre en cause la titularisation. Doivent figurer le cas échéant, de manière détaillée et circonstanciée, les insuffisances de l'intéressé·e ainsi que les éventuelles

améliorations constatées depuis les précédents rapports. L'avis porté à l'issue des deux premiers trimestres oriente l'avis définitif sur le salarié et ses aptitudes professionnelles ; 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·e stagiaire est essentielle pour réussir son insertion dans l'entreprise et sa titularisation.

A l'issue du stage, deux avis peuvent être émis :

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

CDD, MISSIONS D'INTERIM, APPRENTISSAGE, PROFESSIONNALISATION ET STAGE

Salarié·e·s 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.

Salarié·e·s 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.

La loi Cherpion réglemente les stages en entreprises. Dans les IEG, elle induit également des réductions, partielles ou totales, de la période de stage statutaire :

- **Embauche statutaire d'un stagiaire** intervenant dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude :

- ▶ la durée du stage est déduite de la période de stage statutaire, sans pour autant réduire cette dernière de plus de la moitié,
- ▶ la durée du stage est déduite intégralement de la période de stage statutaire, si l'embauche est effectuée dans un emploi correspondant aux activités confiées au stagiaire. Donc l'intéressé-e sera admis.e au stage statutaire et titularisé-e le même jour.

- **Embauche statutaire à l'issue d'un contrat d'apprentissage** : l'intéressé-e sera admis.e au stage statutaire et titularisé.e le même jour.

- **Embauche statutaire à l'issue d'un contrat de professionnalisation** : la durée de ce dernier est intégralement déduite de la durée de stage statutaire. Si la durée du contrat de professionnalisation est supérieure ou égale à une année, l'intéressé-e sera admis.e au stage statutaire et titularisé-e le même jour.

EMBAUCHE AVEC EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Ce mode d'embauche permet de répondre à un besoin de compétence spécifique que l'entreprise ne possède pas. Les intéressé-e-s sont embauché-e-s en qualité d'agent-e-s 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.

NIVEAU D'EMBAUCHE ET INSERTION DANS L'ENTREPRISE

Le niveau d'embauche d'un-e Jeune Technicien-ne Supérieur-e (JTS) ou d'un-e 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) aux jeunes stagiaires statutaires.

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 embauché.e.s 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 pour les Bac +5, voire plus.

Groupe I : NR 190 et NR 200

Groupe II : NR 170, NR 180 et NR 190

Groupe III : NR 160 et NR 170

Pour les Jeunes Technicien-ne-s Supérieur-e-s : Circulaire Pers 952

Les jeunes technicien.ne.s supérieur.e.s sont embauché-e-s 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

Pour les Jeunes Cadres ou les Jeunes Technicien-ne-s Supérieur-e-s, si à l'issue d'une période de cinq ans ils-elles se trouvaient dans leur GF d'origine, un examen obligatoire de leur situation sera réalisé devant la Commission Secondaire du Personnel (CSP), dont dépend son unité.

GARANTIES POUR L'APPLICATION DES DROITS

Les Commissions Secondaires du Personnel (CSP) cadres et maîtrise/exécution sont des instances paritaires où siègent des représentant-e-s des employeurs et des salarié-e-s. Elles contrôlent l'application du droit statutaire, donnent un avis sur les situations particulières et permettent aux salarié-e-s de solliciter un recours. La CGT y est partout présente.

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



ufict@ufict.fnme-cgt.fr



ufictfnme.fr



UfictCgtFnme



263, rue de Paris
93505 Montreuil

