

NIVEAU D'EMBAUCHE 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 : Pers. 925

Les jeunes cadres sont embauchés au GF 12, début du GF 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
- Groupe II : NR 170, NR 180 et NR 190
- Groupe III : NR 160 et NR 170

Pour les Jeunes Technicien-nes Supérieurs : 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

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

La durée du stage est d'un an effectif. Dès sa date d'embauche, l'agent est agent statutaire et a des droits identiques aux agents titulaires.

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

À l'issue du stage, deux avis peuvent se présenter : un avis favorable, qui conduit à la titularisation, un avis défavorable, qui après avis de la Commission Secondaire compétente, peut conduire au licenciement.

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.

ÉLECTIONS IRP 2016

FICHE n°14
**DÉBUT DE
CARRIÈRE**

2/2

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.

GARANTIES POUR L'APPLICATION DES DROITS

Les commissions secondaires cadres et maîtrise/exécution

Les commissions secondaires sont des instances paritaires où siègent des représentants des employeurs et des 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.

À 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.