

# BIENVENUE

aux nouveaux embauchés cadres et technicien-nes



# VOS droits les connaître, les utiliser les défendre, les conquérir

Vous avez été embauché-e récemment dans l'entreprise.

Vous venez d'obtenir votre diplôme ou vous avez déjà une expérience professionnelle et vous débutez votre carrière dans une entreprise de la branche des Industries Electriques et Gazières.

Chacun et chacune espère un contenu intéressant pour son travail avec un bon déroulement de carrière, de bonnes conditions de travail, la possibilité de pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle, sans sacrifier l'une à l'autre.

Pour cela, il est indispensable d'avoir des garanties collectives et individuelles, des droits sociaux qui permettent aux salariés d'être dans les meilleures conditions de vie.

Faire appliquer les droits existants est indispensable. Mais ils sont insuffisants pour répondre à tout. Les réformes projetées par les employeurs peuvent conduire à leur affaiblissement, voire à leur suppression. C'est pourquoi, il est nécessaire pour tout salarié de connaître ses droits afin de pouvoir en bénéficier et d'en conquérir de nouveaux.

Le but de ce document est de vous présenter succinctement les droits relatifs à votre contrat de travail et les propositions de la CGT. Il est complété par des fiches plus détaillées : demandez-les à vos représentants Ufict\*-CGT locaux ou allez sur **le site [www.energict-cgt.fr](http://www.energict-cgt.fr)**.

\* Union Fédérale de Ingénieurs Cadres et Technicien-nes

# n°1

## SOMMAIRE

DÉBUT DE CARRIÈRE  
VOTRE SALAIRE  
RETRAITE  
FORMATION  
PRÉSENTONS-NOUS...

entrée dans le monde du travail et la découverte d'une entreprise nouvelle concentrent beaucoup d'attentes, d'espoirs mais aussi parfois d'inquiétudes et de frustrations.

Comment vont se passer l'accueil dans l'équipe de travail, les rapports avec la hiérarchie ?

« *Quel sera le contenu de mon travail au quotidien, me permettra-t-il d'évoluer, serai-je à la hauteur, comment fonctionne l'entreprise, à quoi suis-je en droit de prétendre ? Sur qui puis-je m'appuyer dans mon travail, pour connaître mes droits ?* »

Toutes ces questions sont d'importance lorsque l'on débute dans l'entreprise, et c'est normal, n'en déplaisent aux employeurs qui voudraient pouvoir compter sur des jeunes qui sortent du système scolaire tout en étant immédiatement opérationnels et expérimentés !

La politique de flux tendu en matière de plannings et d'effectifs rend de plus en plus difficile la bonne intégration des nouveaux embauchés : organisations du travail floues, compliquées, réductions budgétaires, encadrants expérimentés peu disponibles pour guider les jeunes embauchés

qui ont pourtant tout à apprendre de leur métier, de l'entreprise, des rapports sociaux.

Les textes statutaires reconnaissent, eux, la particularité du début de carrière et prévoient d'y porter attention dans les toutes premières années (cinq ans). Ils concernent :

■ La définition des niveaux d'embauches en GF et NR en fonction du diplôme, pour les jeunes cadres, les jeunes techniciens supérieurs (Bac+2) ou les salariés disposant d'une expérience professionnelle antérieure.

■ L'année de stage

## DÉBUT DE CARRIÈRE PRENDRE UN BON DÉPART

en fonction de leur représentativité.

statutaire ponctuée par des rapports de stage trimestriels, obligeant le chef d'unité à délivrer des informations détaillées et circonstanciées sur l'activité professionnelle, et qui doivent conduire à la titularisation.

■ L'existence d'un contingent spécial d'avancements au choix dans les cinq premières années dont le taux (supérieur à celui des autres salariés) est négocié chaque année.

■ L'existence de règles permettant l'affectation dans un poste, l'inser-

tion dans le poste en vue d'un passage dans le GF supérieur dans un délai maximal de cinq ans, la moyenne observée étant plutôt de trois ans. Le respect de ces droits est contrôlé par la Commission Supérieure Nationale du Personnel (CSNP) et les Commissions Secondaires du Personnel (CSP) Cadres et Exécution Maîtrise, dans lesquelles siègent, à parité, employeurs et organisations syndicales

**Pour l'Ufict-CGT**, ces instances paritaires permettent de faire respecter les intérêts individuels et collectifs des agents, d'être une voie de recours en cas de litige, de garantir une égalité de traitement entre les agents. Elle œuvre pour que ces instances ouvrent de nouveaux droits en matière de transparence et de recours, de sorte que les agents, cadres ou non, ne soient pas seuls face à leur hiérarchie pour gérer leur carrière professionnelle et faire valoir leurs droits.

### Un système **solidaire**

C'est la solidarité, intergénérationnelle et intragénérationnelle, qui a permis aux retraités, jusqu'à la fin des années 90, de vivre dignement, quelque soit leur catégorie sociale d'origine, en faisant reculer de manière significative la pauvreté.

Dans le même temps, les actifs n'ont pas été lésés. Ils ont connu une amélioration de leurs droits et garanties de retraite (avec en particulier l'avancement de l'âge de la retraite de 65 à 60 ans). C'est la remise en cause obsessionnelle de cette approche solidaire qui risque de provoquer de nouveau un accroissement de la pauvreté chez les retraités ainsi qu'une fragilisation des droits pour les futurs retraités, en particulier les plus jeunes. La CGT avance plusieurs pistes pour sortir de ce qui est présenté comme une fatalité : l'allongement de la durée de cotisation.

## LA RETRAITE C'EST LOIN...

vec les réformes récentes touchant aux régimes de retraite, la perspective de pouvoir bénéficier d'une retraite pleine à 60 ans semble s'éloigner. Les plus jeunes

d'entre nous s'interrogent même : est-ce que j'aurai une retraite ?

Il existe donc plusieurs bonnes raisons de se préoccuper sans attendre de la question des retraites.

La première d'entre elles est que le niveau des droits qui seront accordés lors du départ en retraite et l'âge auquel ces droits seront ouverts se décident bien avant le départ effectif. Ainsi, les réformes successives produiront leur plein effet dans plusieurs années. Pour empêcher la dégradation attachée à ces différentes réformes, c'est donc maintenant qu'il faut agir. Pour que l'action soit efficace et permette de regagner des garanties solides, il est nécessaire que l'ensemble des salariés se mobilise, jeunes y compris.

orsqu'on vient d'être embauché dans une entreprise de la branche des Industries Electriques et Gazières (IEG), on est impatient de recevoir ses premières feuilles de paye.

Vous cherchez à mettre en adéquation

le montant « brut ? »,

« net ? » de votre

fiche de paye

avec votre qualifi-

cation, votre expé-

rience profession-

nelle, vous compa-

rez votre salaire

avec celui de vos

amis, embauchés

dans d'autres sec-

teurs.

Selon nous, le salaire doit permettre tout à la fois de maîtriser sa vie, réaliser ses projets, assurer son indé- pendance et se projeter dans un avenir professionnel. Il doit donc prendre en compte la réalité du coût de la vie et une juste reconnaissance de votre qualification.

Aujourd'hui, la structure de la grille de rémunération du statut des IEG intègre théoriquement tous ces paramètres : le coût de la vie par l'évolution du salaire national de base (SNB), l'ancienneté par des échelons allant de 1 à 12, l'évolution de votre qualification par votre groupe fonctionnel (GF), et votre expérience professionnelle dans votre qualification par des niveaux de rémunération (NR).

Depuis plusieurs années, les employeurs tentent de faire disparaître la notion de groupe fonctionnel pour la fondre dans une évolution unique en NR.

L'Ufict-CGT propose au contraire de revisiter le contenu réel des postes pour reconnaître la qualification en GF.

Chaque année, deux négociations ont lieu entre employeurs et organisations syndicales, pour fixer l'évo- lution du SNB et les taux d'avancement au choix (NR)

### Un régime spécial dans la branche des IEG fragilisé, mais qui demeure...

La dernière réforme, dite des régimes spéciaux, conduit à une dégradation des droits du fait de l'allongement progressif à 41 ans de la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein (75 % du dernier revenu d'activité).

L'entrée tardive dans le monde du travail,

conduit à un abattement sévère du montant de la pension à 60 ans, cela alors que

les entre- prises elles-mêmes

réclament des diplômés de plus

en plus formés (doubles diplômes, spéciali- sations...).

La possibilité ouverte de racheter ses droits correspon- dant aux années d'études (dans la limite de douze tri- mestres) conduit à des coûts exorbitants. Par contre, des possibilités de rachat de cotisations pour les années

pour l'année à venir où le cas des jeunes embauchés techniciens et cadres est traité de façon spécifique.

## VOTRE SALAIRE, VOUS LE VOULEZ COMMENT ?

L'Ufict-CGT n'est pas en reste pour y faire des pro- positions, comme l'in- dexation des salaires sur l'évolution réelle du coût de la vie, ou l'harmoni- sation par le haut des taux d'avancement au choix entre les différen- tes catégories de per- sonnel.

Le salaire sert également à financer collective- ment, à travers les cotisations sociales, notre protection sociale, tant sur le plan de la santé, de la famille que de la retraite.

**Pour l'Ufict-CGT**, seule cette conception solidaire permet de sécuriser la vie de tous, quels que soient les aléas personnels ou professionnels.

Les employeurs cherchent à substituer la part fixe du salaire (défini par la grille de rémunération), par des rémunérations variables, donc aléatoires d'une année sur l'autre (intéressement, actions, épargne retraite, primes variables en fonction d'objectifs atteints...).

Pour nous, cette autre redistribution de la richesse produite (l'argent est là, il existe !) recèle de nombreux piè- ges : celui de l'individualisation des salaires qui fragilise les individus, celui du manque à gagner pour le finance- ment de la protection sociale.

Alors, exigeons tous ensemble l'intégration de l'ensem- ble des rémunérations dans le salaire fixe, seul garant de progression et de sécurité tout au long de la vie.

d'apprentissage ou de stage existent, à condition de s'en préoccuper dans les trois premières années suivant l'embauche.

**L'Ufict-CGT** défend la validation gratuite des droits à retraite correspondant aux années d'études sanctionnées par un diplôme.

Les droits familiaux ont été revus à la baisse... et les bonifications pour services actifs sont remises en cause. Néanmoins, le régime des IEG reste... spécial. Ainsi, le calcul de la pension s'effectue sur la base du revenu d'activité en vigueur six mois avant le départ en retraite et non pas sur la base des 25 meilleures années. D'autre part, il n'y a pas de régime de base et de régime complémentaire, mais un seul régime pour l'ensemble des salariés statutaires

## ET POURTANT !

Sorti(e) depuis peu des études, est-ce bien le moment de reparler formation alors que la priorité serait plutôt à maîtriser les premiers postes dans l'entreprise ?

Justement, la formation professionnelle vise à accroître vos compétences, à vous spécialiser, à prendre confiance en vous, voire à changer de filière, ou accroître votre niveau de formation initiale. Ainsi, vous pouvez évoluer dans votre métier ou même découvrir de nouveaux secteurs d'activité. Les opportunités de déroulement de carrière, via la formation professionnelle, existent bel et bien... si vous les saisissez ! Pour utiliser pleinement vos droits et les outils de la formation, voici deux dispositifs :

### L'entretien individuel et le Plan de Formation

L'entretien annuel de formation avec sa hiérarchie est le moment privilégié pour prendre le temps de parler de formation. Lors de cet entretien,

la hiérarchie exprime ses propositions au titre

## FORMATION UN DROIT POUR TOUTE LA VIE

du Plan de Formation à venir, la formation d'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Cet entretien vous permettra également d'être force de propositions pour exprimer vos souhaits de formation au titre du Dif ( Droit Individuel à la Formation ), de période de professionnalisation, ou de formation promotionnelle.

En cas de désaccord, vous pourrez demander un deuxième entretien avec un responsable de niveau supérieur et, si vous le souhaitez, en présence d'un représentant du personnel.

### Comment utiliser votre DIF (Droit Individuel à la formation) ?

Le Dif est un nouveau droit, destiné à augmenter plus rapidement le

volume global de formation et donc le niveau de qualification des salariés.

Chaque année, vous bénéficiez d'un crédit Dif de 20h de formation par an, cumulables

sur six ans. Ce crédit d'heures est utilisable pour toute formation en lien avec les métiers de la branche des IEG.

C'est à l'agent d'exprimer ses propositions. Il est donc recommandé de demander à obtenir un maximum de formations dans le cadre du Plan de Formation à l'occasion de son entretien annuel et d'utiliser son Dif en complément des propositions de la direction, afin d'accélérer sa formation, et donc son déroulement de carrière.

**Pour la CGT**, chaque salarié doit pouvoir se former tout au long de sa vie. Pour faire évoluer son emploi ou pour en changer, pour se qualifier professionnellement mais aussi pour se réaliser personnellement.

## PRÉSENTONS-NOUS...

LA CGT, LA CONNAISSEZ-VOUS VRAIMENT ? Savez-vous qu'elle syndique dans une structure spécifique, l'Ufict, les ingénieurs, cadres, technicien-nes, chercheurs ou agents de maîtrise. Pourquoi ? Parce que ces catégories de salariés occupent une place particulière dans l'entreprise qui les place souvent au cœur de contradictions parfois difficiles à vivre :

Les moyens et l'organisation du travail nécessaires pour faire un travail de qualité, que ce soit dans les entreprises de la branche des IEG ou dans les entreprises prestataires sont malmenés par les pressions budgétaires, une politique managériale coercitive et les stratégies d'externalisation des activités. Et c'est aux cadres et technicien-nes, managers ou non, qu'il est demandé de légitimer ces stratégies en endossant des responsabilités de plus en plus lourdes avec toujours moins de moyens mais toujours plus de sacrifices sur les salaires et le temps de vie.

C'est pour cela que la CGT revendique des droits nouveaux pour les ingénieurs, cadres, technicien-nes et agents de maîtrise : **pouvoir intervenir dans les décisions qui nous concernent, proposer des solutions alternatives dans notre travail, disposer de voies de recours lorsque nos droits ne sont pas respectés.**

À l'Ufict, nous pensons que le cadre collectif de réflexion et d'intervention que nous offre le syndicalisme, l'espace de liberté qu'il représente pour l'encadrement est une alternative réelle pour que puissent s'exprimer vos exigences professionnelles. **Nous vous invitons à y réfléchir et à prendre toute votre place dans le syndicalisme CGT des cadres et techniciens.**

La CGT des cadres et des technicien-nes, l'Ufict, est présente sur votre lieu de travail. Des collègues de travail, ingénieurs, cadres, chercheurs, techniciens ou agents de maîtrise y sont syndiqués, certains d'entre eux sont délégués du personnel, ont des mandats représentatifs au Comité d'établissement, au CHSCT, en Commission Secondaire... Vous pouvez compter sur eux et les solliciter.

## SOMMAIRE DU N°2

DROITS FAMILIAUX  
LOGEMENT  
ACTIVITÉS SOCIALES  
LA BRANCHE IEG...