

BIENVENUE

aux étudiants en alternance
des industries électriques et gazières (IEG)
et au Commissariat à l'énergie atomique (CEA)



VOS les connaître, les utiliser DROITS les défendre, les conquérir

Vous êtes étudiant(e) en
alternance en BTS, DUT ou Master
dans une entreprise des IEG ou du CEA.

En choisissant l'alternance, vous souhaitez vous confronter
à la réalité du travail et acquérir une expérience professionnelle
de un à trois ans, qui sera appréciée par vos futurs employeurs.
Vous êtes rémunéré (et cela a sans doute pesé dans votre choix) et pour beaucoup
confrontés à des contraintes de logement, de transports... Les étudiants en alternance
représentent environ 4 à 5 % des effectifs dans les IEG et au CEA.

La CGT estime que votre participation à l'entreprise est un apport.

Vos connaissances théoriques, acquises récemment, contribuent à un enrichissement pour vos collègues, ceux-ci vous faisant profiter en retour de leur expertise acquise sur le terrain. Un échange constructif entre les étudiants et les salariés s'établit, notamment grâce au rôle des tuteurs.

Travailler en entreprise nécessite de connaître et d'utiliser les droits acquis.

L'alternance est un enjeu de société, qui contribue au développement de la diversité des recrutements et des apprentissages, tout en s'ouvrant à tous les niveaux de diplômes (du niveau 5 CAP-BEP au niveau 1 *Ingénieur*) pour des jeunes et des adultes de toutes origines sociales.

La loi fixe un objectif minimum de 4 % d'alternants dans les entreprises depuis juillet 2011, et cela pourrait évoluer vers les 5 % à l'horizon 2015. Cet effort national, impulsé par les pouvoirs publics, est indispensable car trouver une entreprise qui accepte d'accueillir des étudiants en alternance relève souvent du parcours du combattant. C'est donc un dispositif qui devrait avoir de l'avenir !

Il ne faut pas opposer la formation par alternance à la formation classique car elles sont complémentaires. L'alternance permet d'acquérir une première expérience professionnelle tout en préparant un diplôme, ce qui représente un véritable atout pour les alternants qui apprennent tout en travaillant. L'alternance est donc une voie d'excellence.

Ce document a
été réalisé par
l'Ufict CGT,
la CGT des
cadres et
techniciens de
l'énergie

L'alternance est un dispositif présent dans tous les secteurs d'activité. Les alternants ont donc des droits issus du Code du travail, comme les autres salariés. Dans les IEG ou au CEA, la CGT et son Ufict agissent pour que vous ayez des droits supplémentaires relatifs à votre formation.

Ce que dit le Code du travail en termes de droits existants

L'alternance est proposée à des jeunes entre 16 et 26 ans. La formation se partage entre l'établissement d'enseignement public ou privé et l'entreprise.

Durée du contrat en alternance : CDD de type particulier, la durée du contrat en alternance oscille entre 1 et 3 ans : 2 ans pour un BTS, 3 ans pour un Master. Période d'essai : 2 mois. La durée hebdomadaire de travail inclut le temps passé en formation, soit 35h/semaine, pas d'heures supplémentaires autorisées.

Salaire : Une rémunération est versée à l'étudiant en alternance. Elle équivaut à un pourcentage du Smic ou du salaire conventionnel minimum. De 41 % la première année à 78 % selon l'âge du salarié (le salaire augmente après 21 ans). Environ 650 euros net par mois pour un alternant en BTS. Droit aux primes locales. L'intéressement dépend de l'ancienneté.

Retraite : les années d'apprentissage comptent pour la retraite, aussi bien dans le régime de base que dans les régimes complémentaires. L'employeur cotise donc au régime général, sur la base d'un temps plein, même si l'étudiant partage son temps entre l'école et l'entreprise.

Santé : Visite médicale obligatoire d'embauche, au plus tard avant la fin de la période d'essai (2 mois). Une visite de surveillance médicale tous les 2 ans (plus fréquente si profession spécifique). En situation de handicap, le dispositif est renforcé.

Congés : Mêmes règles que pour l'ensemble des salariés : 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail. L'employeur doit donner ces congés. Toutefois s'ils n'ont pas été tous pris à la fin du contrat d'alternance, ils doivent être rémunérés.

Congé spécial pour préparer son examen (5 jours avant + le jour de l'examen).

Repos journalier ou hebdomadaire : les alternants bénéficient d'un repos minimal d'une journée pleine par semaine (en général, le dimanche). Entre deux journées de travail, repos d'au moins 11h consécutives.

Jours fériés : en principe, les alternants ne sont pas tenus de travailler les jours fériés, mais il y a des exceptions. Le 1^{er} mai est le seul jour férié chômé et payé pour l'ensemble des salariés.

Logement : Il existe des foyers de jeunes travailleurs, des logements universitaires, ou encore des logements sociaux à destination des jeunes. Des aides *loca pass* permettent de faire l'avance du dépôt de garantie.

Frais de transport : prise en charge à 50 % du prix du titre d'abonnement des transports en commun sur présentation du justificatif, comme pour les autres salariés.

Aides des Conseils régionaux : aides au transport, à l'hébergement et à la restauration.

à savoir

Niveau 1 : Diplôme de 3^{ème} cycle d'université, diplôme d'ingénieur...

Niveau 2 : Licence, maîtrise.

Niveau 3 : Brevet de Technicien Supérieur (BTS), Diplôme Universitaire de Technologie (DUT), diplôme de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (DEUG, DEUST...).

Niveau 4 : Bac général, Bac professionnel (Bac pro), Brevet de Technicien (BT), Brevet Professionnel (BP).

Niveau 5 : CAP, BEP.

LE TUTORAT

Pour une bonne relation tuteur/ alternant, indispensable à votre formation.

Votre tuteur est censé être « *volontaire, formé et missionné pour remplir son rôle* » et avoir été associé au processus de votre sélection. Il annonce son envie d'être tuteur lors d'un entretien annuel et c'est chaque année qu'il rend compte à sa hiérarchie des avancées du tutorat. Il ne peut encadrer plus de deux étudiants.

Ces responsabilités devraient être reconnues à leur juste valeur mais cela est très différent d'une entreprise à l'autre. Le tuteur doit avoir le temps nécessaire pour vous accompagner et répondre à toutes vos interrogations. Dans les faits, ce n'est pas toujours le cas. L'Ufict-CGT estime que les collègues qui vous entourent ont aussi un rôle prépondérant, et que leurs besoins en formation et en reconnaissance pour l'aide qu'ils vous apportent devraient être reconnus.

Voici les principales mesures visant à valoriser la mission de tutorat :

- Une formation des tuteurs (formation transverse systématique + spécifique si besoin),
- Une prise en compte de la mission de tutorat dans la charge de travail du tuteur,
- Une traçabilité des missions de tutorat dans la fiche décrivant son poste (demande à faire au RH de l'unité),
- Une valorisation et donc une reconnaissance du tutorat (primes, reclassement, avancements hors quotas...).

LA CGT A GAGNÉ DANS CERTAINES ENTREPRISES DES IEG

■ L'élargissement de la prise en charge des frais d'hébergement par l'entreprise : l'hébergement auprès de l'établissement scolaire est intégralement assuré. Hors ce cas, une aide sera octroyée de façon à ce que le jeune n'ait pas à supporter des frais de logement excédant 15 % de sa rémunération.

■ La prise en charge des frais de voyage (par exemple 10 allers/retours par an à RTE, 7 à eRDF GrDF). Les voyages liés au début et à la fin de chaque période d'alternance entre l'établissement scolaire et le lieu de travail sont pris également en charge.

■ Les frais de repas : accès aux restaurants d'entreprises aux tarifs subventionnés les plus bas. En cas de déplacement professionnel pendant les périodes en milieu opérationnel, ce sont les indemnités de déplacement, comme pour les agents, qui s'appliquent (Pers. 793) sur la base des barèmes en vigueur.

■ Les équipements professionnels sont pris en charge par l'employeur et mis à disposition de l'alternant (dotation vestimentaire, etc.).

■ Une participation financière pour le passage du permis de conduire B (tourisme) est mise en place durant la période d'alternance à eRDF-GrDF dans le cas où les activités de l'alternant nécessitent l'utilisation d'un véhicule.

■ Une couverture santé complémentaire, le cas échéant, est financée par l'employeur (jusqu'à hauteur de 20 euros/mois à eRDF et GrDF, 30 euros/mois à RTE).

■ L'intéressement sera versé aux alternants selon les conditions de présence dans les effectifs prévues par l'accord dont ils dépendent.

■ Retraite : en cas d'embauche, les périodes d'alternance peuvent être comptabilisées dans le régime spécial des IEG à deux conditions :

- 1/ En faire la demande dans les 3 ans qui suivent l'embauche ;
- 2/ Prendre en charge l'écart de cotisation entre les régimes.

Au CEA, les alternants ont les mêmes droits que tout salarié en CDD

avantages familiaux, frais de repas au tarif le plus bas (catégorie A), accès à la couverture santé complémentaire (SMAPRI) et aux prestations sociales (ACAS, ALAS), intéressement.

chiffres 2010

Groupe EDF EDF SA : 4,2 % soit 3 000 alternants fin 2010. RTE : 3,23 % soit 300 fin 2010
eRDF : 4,5 % soit 750 nouveaux alternants chaque année/ 1 500 fin 2010
Environ 2 300 alternants terminent chaque année leur formation au sein du Groupe EDF.
30 % des alternants sortants poursuivent leurs études.

Groupe GDF-Suez GrDF: 4,02 % soit 300 nouveaux alternants chaque année. GDF-Suez : 4 %

Au CEA l'alternance représente 5 % des salariés, une augmentation de 37 % en 9 ans.

QUELS DROITS À CONQUÉRIR ?

La CGT estime que chaque salarié-e, en général doit bénéficier d'un droit individuel à la formation continue pour obtenir de nouvelles qualifications tout au long de sa vie. Ses années d'études, de stage, d'alternance et les périodes d'inactivité doivent être comptabilisées pour le calcul de la retraite.

Les alternants devraient bénéficier de garanties collectives communes, quelle que soit l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

Droits concrets à conquérir dans les IEG

- L'indexation du salaire sur le salaire national de base des IEG, au lieu du Smic, ainsi qu'une rémunération sur la base du diplôme ;
- Le versement de la prime d'installation (1 mois de salaire) à tous les apprentis qui emménagent ;
- La mise en place de l'AIL (Aide individuelle au logement) dans certaines situations de contraintes de service ;

- L'attribution de la gratification de fin d'année ;
- L'attribution du jour de fête locale dans toutes les entreprises ;
- L'augmentation du plafond de participation des employeurs pour la mutuelle (porté à 40 euros/mois dans un premier temps) ;
- L'accompagnement systématique des étudiants en alternance vers l'emploi.
- **Et pour les tuteurs :**
L'octroi d'une prime annuelle, a minima de 750 euros pour le tuteur engagé dans le tutorat.

EMBAUCHE INTERNE

Embaucher des étudiants en alternance est une chance pour l'entreprise. Non seulement parce que l'expérience que vous avez acquise vous rend opérationnel plus rapidement. Mais aussi en termes de ressources humaines, l'entreprise s'assure ainsi d'une diversité de profils issus de cursus scolaires variés.

La Loi « Cherpion » sur l'Alternance, parue en juillet 2011 prévoit, en cas d'embauche à l'issue du stage, la réduction de la période d'essai et la prise en compte de la période de stage d'une durée supérieure à deux mois pour le calcul de l'ancienneté. Cette disposition s'applique à compter du 1^{er} juillet 2012 dans les IEG. Dans les Groupes EDF et GDF-Suez, près d'un étudiant en alternance sur deux est embauché en fin de contrat. Un des engagements de l'Accord Défi du Groupe EDF stipule que les étudiants en alternance devront représenter, dans les 5 prochaines années, au moins 25 % des embauches en Exécution et Maîtrise, et 4 % des embauches de Cadres et d'Ingénieurs.

Au CEA, on compte très peu d'embauches. A noter que certains alternants ont eu une autre expérience professionnelle entre leur contrat en alternance au CEA et leur recrutement (268 recrutements en 2010, seulement 17 embauches d'alternants).

Pour la CGT, le nombre de jeunes cadres embauchés à l'issue de leur contrat en alternance est très insuffisant.

Et pour les autres : Si la CGT milite pour embaucher un maximum d'étudiants en alternance en fin de contrat, elle ne peut se désintéresser de ceux qui ne seront pas recrutés.

Or, si des initiatives sont prises par certaines entreprises pour les accompagner dans la recherche d'un emploi externe, la situation reste très disparate d'une entreprise à une autre, et cela manque de traçabilité pour mesurer la réelle efficacité des démarches des entreprises.

LES THÉSARDS DES CONTRATS D'ALTERNANCE PARTICULIERS

On comptait une centaine de thésards à EDF R&D en 2008 et le double (200) en 2011 soit 10 % des effectifs d'EDF R&D. L'encadrement scientifique est assuré par l'équipe de recherche extérieure à EDF. Les thésards sont payés au niveau des cadres débutants (NR 160 échelon 1 environ 2 500 euros brut/mois) sur 12 mois et ce pendant les 3 ans du CDD avec la prime d'intéressement.

Ils travaillent 35 h par semaine. La période d'essai est de 1 mois (rupture sans indemnité) et les frais d'inscription sont à leur charge. Ils ne sont pas comptabilisés dans les effectifs statutaires.

Embauches : 13 % à EDF R&D et 3 % dans EDF (Étude 2008). Lors de la titularisation, l'ancienneté n'est prise en compte que si l'embauche est faite immédiatement à l'issue du contrat de thèse.

Au CEA, 522 nouvelles thèses en 2010. 362 correspondent à des CDD de 3 ans dont le CEA est l'employeur. Des statuts divers coexistent en fonction des contrats de thèse.

PRÉSENTONS-NOUS...

LA CGT, LA CONNAISSEZ-VOUS VRAIMENT ? Savez-vous qu'elle syndique dans une organisation 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 met souvent au cœur de contradictions parfois difficiles à vivre.

Le syndicalisme représente un espace de liberté individuel et collectif dans l'entreprise, qui permet de vous exprimer, de garder votre libre-arbitre et de donner un sens social à votre engagement professionnel. N'hésitez pas à en discuter avec les adhérents et les militants de l'Ufict-CGT.