

# vos droits

pour les nouveaux embauchés cadres et technicien-nes  
des Industries électriques et gazières (IEG) et du Commissariat à l'énergie atomique (CEA)

## étudiants en alternance

### Etudier en alternance, un véritable atout pour accéder au monde de l'entreprise... Tout en faisant respecter vos droits

**V**ous êtes étudiant(e) en BTS, DUT ou Master en alternance 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 de deux à cinq 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... A EDF, les étudiants en alternance représentent 4 % des effectifs, 5 % au CEA. La CGT estime que votre participation à l'entreprise est un apport.

Vos connaissances théoriques, acquises récemment, contribuent à une remise à jour de celles de 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 existe, notamment grâce au rôle des tuteurs.

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

#### Concernant les étudiants en alternance, la CGT a gagné dans les IEG :

- que les frais d'hébergement pris en charge par l'entreprise soient élargis : 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 (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 transport existant en région parisienne (50 % de la carte Intégrale) sont étendus à toutes les agglomérations.
- 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.
- 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 et la gratification de fin d'année, selon les conditions de présence dans les effectifs prévues par l'accord dont ils dépendent.

## VOTRE TUTEUR

La mission du tuteur est décrite dans l'accord Défi Formation à EDF. Votre tuteur est censé être volontaire, formé et missionné pour remplir son rôle. 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. Il est censé avoir été associé au processus de votre sélection.

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. De plus, la 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.

## ET LA SUITE ?

Trop d'étudiants en alternance voulant poursuivre leurs études une fois leur diplôme obtenu, ne peuvent pas le faire au sein de nos entreprises, par manque de propositions et d'anticipation de la hiérarchie. Ils doivent alors chercher d'autres contrats d'alternance, chez d'autres employeurs. La CGT le déplore et reste présente pour vous épauler si tel est votre cas.

## 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 2 mois pour le calcul de l'ancienneté. 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).

**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.

## QUELS DROITS À CONQUÉRIR ?

- 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 ;
- La validation des périodes d'apprentissage pour la retraite par la participation des employeurs ;
- Le versement de la prime d'installation (1 mois de salaire) à tous les apprentis qui emménagent ;
- La mise en place d'AIL (Aide individuelle au logement) dans certaines situations de contraintes de service ;
- L'attribution du 13<sup>ème</sup> mois ;
- 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 €/mois dans un premier temps) ;
- L'accompagnement systématique des étudiants en alternance vers l'emploi ;

### Et pour les tuteurs :

- L'octroi d'une prime, a minima de 750 euros pour le tuteur engagé dans le tutorat ;
- La création d'un contingent supplémentaire d'avancements dédié aux agents investis dans le tutorat afin de ne pas pénaliser l'ensemble des salariés.

## 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 intéressement. Ils travaillent 35 h par semaine. La période d'essai est de 1 mois (rupture sans indemnité) et les frais d'inscription 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. La comptabilisation des 3 ans pour la retraite est possible à EDF en échange du rachat des cotisations.

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.