



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

La CGT des cadres et technicien-ne-s vous informe sur vos droits en tant que jeune diplômé en recherche d'emploi.

La recherche d'un emploi est une période difficile. N'attendez pas d'être confronté aux difficultés pour contacter la CGT car sa raison d'être est la défense des intérêts des salariés.

Chaque jour, elle participe à des négociations, à tous les niveaux et qui, souvent, font suite à des mobilisations de salariés. De celles-ci dépendent votre futur salaire, votre emploi, vos conditions de travail. La CGT contribue à garantir et gagner de nouveaux droits en matière de formation mais aussi, plus largement, en termes de libertés individuelles et collectives des salariés.

80 % des 23 millions de salariés français jugent le syndicalisme indispensable... Dans ce paysage, la CGT, premier syndicat français, est une force de référence dans tous les secteurs d'activités (privé comme public). La CGT compte notamment chez les ingénieurs, cadres et techniciens.

C'est tous ensemble que nous pourrons obtenir de nouvelles avancées sociales ou contrer des lois régressives comme le CPE.

CONTACT
site www.ugict.cgt.fr **mail** ugict@cgt.fr
courrier Ugict-CGT, 263 rue de Paris - Case 408
93516 Montreuil Cedex

SOMMAIRE

STAGIAIRE
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
SALAIRE, QUALIFICATIONS
CONVENTIONS COLLECTIVES
CONTRAT DE TRAVAIL
L'UGICT-CGT



Un stage a pour objet de parfaire une formation par l'acquisition d'une expérience pratique et de se familiariser avec la vie professionnelle.

Après le recrutement, une convention de stage doit être signée entre l'organisme d'accueil, le stagiaire, et l'organisme de formation. Elle doit contenir le statut de l'étudiant stagiaire, ses obligations, la durée du stage et le poste que le stagiaire occupera.

Sans convention signée, le stagiaire verrait son stage se transformer en CDI et le droit du travail s'appliquerait. Le stagiaire en formation conserve le statut d'étudiant et bénéficie d'un encadrement pédagogique par un formateur ou tuteur.

Ce dernier doit accompagner le stagiaire dans son apprentissage. Pour des stages d'une durée de deux mois ou plus, le stagiaire reçoit une « gratification » qui est d'un montant de 398,13 euros minimum.

Pendant le stage, le stagiaire doit se soumettre aux usages et règlements de l'entreprise (règlement intérieur, sécurité, visites médicales, horaires de travail).

Par ailleurs, un stage ne peut excéder une année universitaire, c'est-à-dire du 1^{er} octobre au 30 septembre de l'année suivante (période du régime de Sécurité sociale étudiant).

La réalité des droits

La seule obligation lors d'un stage obligatoire supérieur à deux mois est la gratification de 30 % du Smic (minimum) !

LE STAGIAIRE AUSSI A DES DROITS

L'entreprise peut évidemment faire plus, et prendre en charge les repas et le transport. Il n'y a pas de cotisation retraite et chômage. Si vous vous trouvez au chômage après un stage, vous n'avez donc droit à... rien !

Combats importants

Combien d'emplois déguisés en stage ? Sur 800.000 stages effectués chaque année, 100.000 seraient des emplois déguisés. Avec la crise, le nombre de stages est monté à 1,2 millions en un an. Economiques et dociles, les stagiaires sont des recrues modèles : pas de contrat de travail, pas de congés payés, et pas de recours aux prud'hommes ! C'est pourquoi un statut et un contrat de travail doivent être obtenus !

Nos revendications

- création d'un statut et d'un nouveau type de contrat de travail,
- rémunération dès le 1^{er} jour avec pour minimum le Smic, et un

barème progressif en fonction des diplômes et qualifications,

- prise en compte des périodes de stages pour le calcul des droits à la retraite et du chômage,
- négociations pour obtenir des grilles salariales « stagiaires » dans les conventions collectives.

Un contrat de travail est le lien entre un salarié et son employeur : il doit comporter un certain nombre d'éléments. Au minimum : l'identité, le lieu de travail, le poste et la qualification, la rémunération, la durée du travail, la convention collective et le délai du préavis...

Mais l'employeur ne peut pas rédiger son contrat comme il l'entend, et certaines clauses peuvent être illégales (vie privée, rémunération inférieure à la convention collective, etc.).

Une rédaction précise des clauses est importante, car plus aisée à défendre en cas de problème.

En cas de modification du contrat de travail, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié.

Tous les contrats n'étant pas identiques, l'employeur est tenu à différentes obligations légales suivant le type (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, etc.).

La réalité des droits

Il est important de vérifier la rédaction du contrat et notamment des différentes clauses qui peuvent être, après vérification, considérées comme nulles. De même, il est nécessaire de connaître sa convention collective, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise.

Lire et comprendre un bulletin de paie est primordial. Celui-ci peut réserver des surprises dans le cas d'une maladie, dans le calcul des RTT, etc.

Etre cadre

Souvent, on pense qu'être cadre veut dire « ne plus avoir d'horaires » ! C'est faux ! Le temps de travail est réglementé et doit être respecté. Et attention au statut *cadre au forfait jour* : sous prétexte d'avoir plus d'autonomie et moins de contraintes horaires, c'est synonyme de suppression de RTT, congés payés et de non paiement d'heures supplémentaires.

Se faire aider... à tout moment

Bien connaître ses droits, c'est mieux se défendre au quotidien et dans le futur. Il ne faut pas hésiter à se faire aider par un syndicat ou par des élus dans les entreprises pour mieux comprendre et ne pas se faire piéger.

C'est aussi la meilleure manière pour avoir des informations sur les comités d'entreprises (pour les entreprises ayant plus de 50 salariés), sur ses droits et les différentes négociations.

Les revendications de l'Ugict-CGT

- Un salaire minimal à l'embauche... Pour les cadres, il doit être égal au plafond de la Sécurité sociale, base de cotisation cadre
- Une reconnaissance des diplômes LMD dans les conventions collectives et les statuts
- La garantie du pouvoir d'achat individuel grâce aux augmentations salariales générales.

CONTRAT DE TRAVAIL

Dans le monde du travail, le salarié n'est pas seul. Il existe plusieurs outils, gagnés par les mobilisations sociales et les syndicats, qui permettent de le protéger. Leur force réside dans leur caractère collectif : ils sont valables pour tous les salariés. Il est donc plus difficile de les remettre en cause. Le Code du travail en est un élément essentiel. Il en existe d'autres :

- **Les conventions collectives** : propres à un secteur (branche) ou à une entreprise, elles complètent le Code du travail.
- **Le salaire** : il est censé garantir les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié en échange de ces compétences et du temps de travail.

SALAIRE QUALIFICATIONS CONVENTIONS COLLECTIVES

- **La reconnaissance des qualifications** : les qualifications, à savoir les diplômes, sont reconnues sur le marché du travail. Cela signifie qu'être titulaire d'une licence ou d'un master, permet de revendiquer un certain niveau de salaire.
- **Les négociations salariales** : chaque année, les employeurs doivent engager des discussions avec les organisations syndicales. Cette « NAO » (négociation annuelle obligatoire) concerne de nombreux sujets : salaires, durée du temps de travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévoyance maladie, formation, emploi des seniors...

Des droits remis en cause

Ces droits, acquis à la suite de fortes mobilisations sociales, sont aujourd'hui fragilisés par un gouvernement qui fait souvent passer les intérêts de quelques-uns devant ceux de tous les salariés. Le tassement des salaires et le développement des primes (salaire variable) placent nombre de salariés dans une situation d'insécurité sociale importante. Conséquence : des milliers de diplômés se voient proposer des postes sous-rémunérés.

Que revendique la CGT ?

La France est le pays qui a le plus de salariés payés au salaire minimum. Face à ce constat, il est d'autant plus important de protéger les salariés. Les conventions collectives doivent redevenir la garantie d'une amélioration du Code du travail. Les diplômes doivent être reconnus dans les

conventions afin de garantir aux salariés un niveau de rémunération qui corresponde à leur qualification. L'Ugict CGT revendique une augmentation des salaires et une grille à l'embauche qui suive le niveau de qualification.

La Sécurité sociale professionnelle

La CGT porte une revendication pour permettre de garantir ces protections aux salariés : celle de la Sécurité sociale professionnelle.

L'objectif visé est que tout salarié, dès la première recherche d'emploi, bénéficie d'un ensemble de droits individuels, garantis par l'état. Ces droits seraient transférables d'une entreprise à l'autre, permettant une protection dans les carrières. Les droits à la formation, à une rémunération, à un contrat de travail, à la retraite, à l'expression syndicale ne pourraient ainsi être remis en cause pour les salariés.

GRILLE DE SALAIRES PROPOSÉE PAR LA CGT

Smic à 1600 € brut

Salaires d'embauche

Bac : 1,4 x Smic	soit 2240 € brut
Bac + 2 = BTS/DUT : 1,6 x Smic	soit 2560 € brut
Bac + 3 ou 4 = Licence/Maîtrise : 1,8 x Smic	soit 2880 € brut
Bac + 5 = Mastère/Ingénieur : 2 x Smic	soit 3200 € brut
Bac + 8 = Doctorat : 2,3 x Smic	soit 3680 € brut



Le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans la loi depuis 1972, mais n'est pas appliqué dans les faits. Trois lois ont été votées depuis 25 ans pour tenter de faire respecter cette obligation (Roudy 1983, Génisson 2001 et Ameline 2006). Ce dernier texte

- 2/3 des emplois non qualifiés sont occupés par des femmes
- 85 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes
- En moyenne, la pension retraite est 1000 euros pour une femme, 1600 euros pour un homme.

Dans la vie en général, la CGT s'engage aux côtés des femmes

Elles représentent 52 % de la population et se voient, de fait, discriminées. C'est donc un frein pour le progrès social en général. La CGT propose de travailler pour une réelle mixité des formations, de diffuser largement des campagnes médiatiques de lutte contre les inégalités, les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes et enfin, de mettre en place une parité dans toutes les instances économiques et sociales. Concernant la famille, la CGT propose d'allonger le congé maternité à 24 semaines (il est de 16 semaines actuellement) et le congé de paternité à un mois (11 jours aujourd'hui), et surtout de développer un service public d'accueil des jeunes enfants accessible à tous et partout.

Dans l'entreprise, la CGT propose d'obliger les employeurs à négocier l'égalité professionnelle. Elle veut voir appliquer la durée de travail légale à 35 heures pour tous les salariés, réduire la précarité en améliorant les conditions de travail (temps partiel féminin) et refuser le travail le dimanche qui pénalise d'autant plus les familles monoparentales, apanage des femmes.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

se donnait déjà pour objectif de combler d'ici la fin 2010 l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. En 2004, un accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle est signé par l'ensemble des syndicats et du patronat. Les entreprises s'engagent à parvenir à l'égalité salariale d'ici 2009...

La réalité

En France, si l'ensemble des lois relatives à l'égalité professionnelle hommes - femmes apparaît comme un des plus avancés d'Europe, la réalité quotidienne ne semble pas suivre. Quelques chiffres pour se faire une idée plus précise de la situation :

- L'écart entre les salaires des hommes et des femmes est de 21 % en 2009
- 80 % des travailleurs pauvres sont des femmes

Analyse

Le mouvement pour l'égalité des droits entre hommes et femmes a débuté à la fin du 19^{ème} siècle et continue aujourd'hui. Son but ? Dévoiler et combattre les préjugés sexistes de notre société. Dès l'orientation scolaire, il y a des filières dites « masculines » (scientifiques) et « féminines ». Les préjugés ont la vie dure et entraînent des inégalités dans la vie adulte... En effet, les femmes continuent à se charger à 70 % des tâches ménagères et familiales. Dans le monde du travail, la discrimination est flagrante. L'inégalité salariale entre homme et femme est réelle, notamment par le recours au temps partiel, le plus souvent imposé aux femmes. En termes d'évolution de carrière, les femmes sont exclues de certaines fonctions, notamment dirigeantes. Les hommes ont aujourd'hui deux à trois fois plus de chance d'accéder à un poste d'encadrement. Toutes ces inégalités font qu'à la retraite, les femmes perçoivent une pension inférieure d'un tiers à celle des hommes.

L'UGICT CGT SE PRÉSENTE

L'Ugict CGT est la structure qui syndique les ingénieurs, cadres, technicien(ne)s, chercheur(se)s, enseignant(e)s... 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 un travail de qualité, que ce soit dans les entreprises, dans les hôpitaux, à l'université... sont malmenés par les pressions budgétaires, une politique managériale très dure et des stratégies d'externalisation.

Avec l'Ugict, la CGT revendique des droits nouveaux

Pouvoir intervenir dans les décisions qui nous concernent, proposer des solutions alternatives dans notre travail, disposer de voies de recours. L'Ugict, est présente sur votre lieu de travail. Des collègues de travail y sont syndiqués, et certains sont délégués du personnel, élus au Comité d'Etablissement, au Comité Hygiène et Sécurité.

Comment prendre votre place dans la CGT des Cadres et des Techniciens (Ugict) ?

Un syndicat ne vit pas d'amour et d'eau fraîche. La CGT n'est subventionnée par personne, ce sont ses adhérents qui la font vivre... Pour vous défendre, pour être défendus, c'est toujours à vous de décider. La cotisation est égale à 1 % du salaire net et est déductible de 66 % de l'impôt sur le revenu.

Pour les jeunes diplômés de moins de 30 ans, en activité ou cherchant un emploi, il est possible d'adhérer et de cotiser en ligne. Cette adhésion donne droit :

- à un suivi personnalisé de votre situation jusqu'à l'insertion dans une structure syndicale
- à recevoir mensuellement les revues *Options* (journal de l'Ugict) et *Ensemble* (journal de la confédération)
- à être informé des initiatives CGT qui peuvent vous concerner (débat, réseaux jeunes diplômés...)
- à recevoir chaque semaine l@ lettre électronique de l'Ugict.

La cotisation de 36 euros pour 6 mois est réglée en une fois par carte bleue.