



# emploi des jeunes

# 10 ENGAGEMENTS

# POUR LES ENTREPRISES





# PROTÉGER STABILISER RECONNAÎTRE

A l'occasion de la publication de l'avis du Conseil Economique, Social et Environnemental sur l'emploi des jeunes, l'UGICT-CGT (CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens) et l'UNEF souhaitent engager une démarche inédite de partenariat avec les entreprises sur le sujet.

Le constat du CESE est sans appel, avec un taux de 22,5% de chômage, plus de deux fois supérieur à celui de leurs aînés, l'urgence à agir en faveur de l'emploi des jeunes n'est plus à démontrer. Le CESE note également que « *la norme de l'insertion des jeunes via une succession de contrats précaires n'a aucune rationalité économique* »<sup>(1)</sup>. Alors que pour 70% des jeunes, le premier emploi est à durée déterminée, l'UGICT-CGT et l'UNEF considèrent que l'enjeu est bien de permettre aux jeunes d'accéder au droit commun.

Le CESE formule 18 recommandations pour, au-delà des mesures d'urgence, « changer les règles du jeu » en matière d'emploi des jeunes. La 14<sup>e</sup> recommandation « *faire de l'emploi des jeunes un thème régulier du dialogue social* » retient toute notre attention. L'UGICT-CGT et l'UNEF ont travaillé à la rédaction d'un référentiel s'inspirant des recommandations du CESE permettant d'évaluer la responsabilité des entreprises en direction des jeunes. Il s'agit d'un référentiel très complet, qui vise à s'inscrire dans une démarche de long terme, et doit être décliné en reprenant tout ou partie des 10 points listés ci-dessous en fonction de la situation de chaque entreprise. Ce référentiel a pour objectif de rendre visible l'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des jeunes.

L'état des lieux de l'engagement des entreprises sur ce référentiel sera rendu public début 2013. Ce référentiel servira ensuite de base à un débat annuel de bilan permettant la fixation de nouveaux objectifs.



<sup>(1)</sup> L'emploi des jeunes, avis du CESE, Oct. 2012, J.B. Prévost, p. 9

## ① créer un statut «*étudiant salarié*»

Depuis plusieurs années le nombre d'étudiants salariés ne cesse d'augmenter, si bien que le phénomène est aujourd'hui généralisé dans l'enseignement supérieur. 73 % des étudiants sont obligés de se salarier à un moment de l'année<sup>(2)</sup> et 800 000 le sont parallèlement à leurs heures de cours.

Or, les enquêtes montrent que le salariat nuit aux études : stress accru, fatigue, chevauchement des heures de travail et de cours, difficulté à réviser et à prendre des congés pour ses examens... Le salariat étudiant augmente de 10 à 20 points le taux d'échec aux examens d'un étudiant<sup>(3)</sup>.

L'objectif est donc de mettre en place un statut de l'étudiant salarié dans l'entreprise, permettant à l'étudiant de bénéficier de droits spécifiques afin de pouvoir réussir sa formation.

Ce statut doit être ouvert à tout jeune de **16 à 28 ans**, titulaire d'une carte d'étudiant ou de lycéen.

---

<sup>(2)</sup> *Enquête Conditions de Vie 2011*, Observatoire de la vie étudiante

<sup>(3)</sup> Etude ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 422, 2009



# PROTÉGER



Ce statut doit prévoir:

## 1- Les Congés pour examens, considérés comme du temps de travail effectif

- Des congés pour passage d'examen, de droit sur présentation d'une convocation à un examen dans un délai de 2 semaines avant l'épreuve.
- Des congés pour préparation d'examen d'un forfait de 10 jours, utilisables dans l'année sur décision de l'employé.

## 2- Une souplesse pour l'étudiant dans la définition de son emploi du temps

L'emploi du temps de l'étudiant est défini lors de la signature du Contrat de Travail.

Cet emploi du temps pourra faire l'objet d'une renégociation mensuelle entre l'employeur et l'employé, qui pourra se faire accompagner par un autre salarié de l'entreprise.

Aucune décision relative à son emploi du temps ne pourra être prise sans l'accord du salarié après signature du contrat de travail.

Si l'employeur refuse la demande de l'employé de modifier son emploi du temps, alors l'étudiant salarié pourra déposer une journée de congé avec une semaine de préavis pour suivre sa formation.



## ② étendre les droits sociaux à tous les salariés quelque soit leur type de contrat dès le 1<sup>er</sup> jour de travail

Bien souvent les jeunes de moins de 30 ans occupent des types de contrats spécifiques, qu'ils soient en CDD, en alternance ou en stage. En plus de l'instabilité que cela occasionne, cela exclut de fait une partie des jeunes de l'entreprise des droits sociaux dont bénéficient les salariés. Ce alors que la tranche d'âge chez qui le taux de pauvreté est le plus élevé est celle des moins de 30 ans.

Pour protéger les jeunes, il convient d'ouvrir les droits sociaux dont bénéficient les salariés de l'entreprise à tous les types de contrat, y compris aux stagiaires, sans condition d'ancienneté. Ceci doit permettre aux jeunes de bénéficier notamment de la prise en charge des frais de transport, de restauration, de l'accès aux œuvres sociales de l'entreprise ou encore à la mutuelle et aux logements d'entreprise.





## ③ réglementer les stages

Cette réglementation s'applique aux stages de l'enseignement supérieur pour garantir le contenu pédagogique du stage et assurer au jeune des droits et une rémunération.

### contenu pédagogique

**TUTEUR.** Dans l'entreprise, le stagiaire a un tuteur-salarié pendant toute la durée du stage. Un tuteur ne peut avoir plus de 2 stagiaires à sa charge. Il recevra une formation et une rémunération spécifique. Une entreprise de moins de 50 salariés ne peut avoir plus de deux stagiaires. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de stagiaires est plafonné à 5% de l'effectif annuel moyen. Le niveau de qualification du tuteur-salarié et de son poste doit être supérieur ou égal au niveau de qualification du stagiaire.

**MISSION.** La mission donnée au stagiaire dans l'entreprise doit être en rapport avec les référentiels pédagogiques du diplôme préparé par le stagiaire. L'entreprise a l'obligation de l'intégrer dans l'organigramme de l'entreprise et de lui apporter un suivi régulier.





## droits du stagiaire

**IRP.** Le stagiaire doit au cours de son stage rencontrer les organisations syndicales et les Institutions Représentatives du Personnel (délégués du personnel...), afin de connaître les droits d'un salarié et les bases du droit du travail.

**DROITS SALARIÉS.** Les dispositions des conventions collectives et des accords de branche ou d'entreprises s'appliquent au stagiaire s'il en satisfait les conditions. Il est soumis aux mêmes règles et avantages que les salariés (CE etc.)

**CONGÉS.** Sur les congés et les jours de repos : les stagiaires bénéficient de la même protection que les apprentis.

**ACCIDENTS DU TRAVAIL.** Sur les accidents du travail : pour la signature du contrat de stage, c'est l'entreprise qui déclare et qui prend en charge les accidents du travail. Une notification doit parvenir à l'établissement d'enseignement supérieur.

**RÈGLEMENT INTÉRIEUR.** Sur le règlement intérieur, l'hygiène et la sécurité : le stagiaire doit se conformer aux horaires et aux règles de discipline générales. Un exemplaire du RI sera remis au stagiaire avant le début du stage. Un plan de prévention assurant la sécurité du stagiaire et du salarié tuteur, sera mis en place. Le stagiaire ne peut pas effectuer des travaux dangereux. Le CHSCT de l'entreprise sera consulté sur l'élaboration du plan de prévention.



# STABILISER



**RESPONSABILITÉ CIVILE.** Le centre de formation ou l'université doivent avoir déclaré une assurance, ainsi que l'entreprise pour couvrir les dégâts causés par le stagiaire. Les garanties prises seront claires et insérées dans le contrat de stage.

**PÉRIODE D'ESSAI.** En cas d'embauche à l'issue du stage, toute période de stage doit être déduite en intégralité de la période d'essai prévue dans le contrat de travail.

## rémunération

**RÉMUNÉRATION.** La rémunération dès le premier jour de stage doit être égale à 50 % du SMIC minimum et réévaluée selon le niveau d'études.

**SÉCURITÉ SOCIALE.** Sur la Sécurité sociale et la retraite : le stagiaire continue de bénéficier de la sécurité sociale étudiante. L'entreprise devra s'assurer de la visite médicale obligatoire. Les cotisations patronales et salariales sont dues sur l'intégralité de la rémunération en ce qui concerne la retraite (régime principal et complémentaire), aux taux habituels.







## garantir que l'entreprise participe à l'effort de formation sans remplacer des salariés par des stagiaires

**NOMBRE DE STAGIAIRES.** Le nombre de stagiaires doit représenter minimum 3% des effectifs annuels moyens de l'entreprise (pour garantir leur participation à l'effort de formation) à 5% maximum (pour empêcher le remplacement de salariés par des stagiaires).

**CARENCE.** L'entreprise doit respecter un délai de carence entre 2 stagiaires occupant un même poste d'une durée égale à celle du stage.



## ④ recruter 50 à 70% des alternants en emploi stable à l'issue de l'apprentissage

**Pour les entreprises de plus de 250 salariés :** l'engagement de recruter 70 % des alternants en CDI à l'issue de l'apprentissage.

**Pour les entreprises de moins de 250 salariés :** l'engagement de recruter 50 % des alternants en CDI à l'issue de l'apprentissage.



## ⑤ embaucher en CDI à temps plein

Définir, à partir de la situation de l'entreprise, un objectif chiffré de nouveaux recrutements en CDI à temps plein, permettant une création nette d'emploi. Cet objectif doit être décliné sous forme de pourcentage de jeunes embauchés en CDI à temps plein par rapport à l'ensemble des embauches de personnes de moins de 30 ans.



## ⑥ réduire la précarité

Définir, à partir du pourcentage de jeunes salariés de moins de 30 ans en CDD dans l'entreprise un objectif chiffré de transformation en CDI, permettant de faire baisser sensiblement la précarité.



# RECONNAÎTRE



## ⑦ droit à une formation qualifiante

Permettre à tout jeune recruté, notamment à ceux non qualifiés, de progresser d'un niveau de qualification dans les 5 ans suivant leur embauche, par la formation et/ou la prise en compte de l'expérience professionnelle.



## ⑧ reconnaître et rémunérer les qualifications dès l'embauche

Le chômage de masse, la précarité des jeunes diplômés comme les aides publiques concentrées sur les bas salaires, conduisent à un tassement général des salaires. En 2006, 35 % des jeunes de moins de 25 ans étaient payés sur la base du Smic contre 15 % pour l'ensemble de la population<sup>(4)</sup> et le premier salaire d'une femme diplômée à bac+5 était de 1500€ net<sup>(5)</sup>. Le niveau de salaire est donc déconnecté de la productivité du salarié, ce qui affaiblit considérablement le financement du système de protection sociale. Les femmes sont particulièrement concernées et souffrent encore d'avantage de déclassement que leurs collègues masculins. Reconnaître les qualifications est donc également un levier pour garantir l'égalité femmes/hommes.

- ☞ Réaliser un état des lieux dans l'entreprise des qualifications/type de poste occupé/salaires.
- ☞ Mettre en place une grille garantissant un salaire à l'embauche en fonction de la qualification acquise.
- ☞ Intégrer un niveau supplémentaire de reconnaissance salariale pour les salariés titulaires d'un doctorat.

<sup>(4)</sup> D. Demailly, « Les salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006 », *Premières Synthèses*, n°22.1, mai 2009

<sup>(5)</sup> CEREQ, *Quand l'école est finie*, Enquête 2010





## ⑨ conclure un accord sur les discriminations

Pour lutter contre les discriminations à l'embauche et dans le déroulement de carrière, nous proposons que chaque entreprise s'engage à conclure des négociations sur les discriminations et à publier un bilan annuel.

### discrimination Homme/femme

Plusieurs indicateurs obligatoires sont intégrés au RSC (rapport de situation comparée) pour permettre l'identification d'éventuelles discriminations entre les femmes et les hommes :

- ↳ rapport entre le pourcentage de candidatures féminines et le pourcentage d'embauches ;
- ↳ amélioration de la grille de salaires Homme/Femme dans le bilan social afin de permettre





# RECONNAÎTRE

la comparaison par emploi/type, poste/type et classification. Cet indicateur permettrait d'identifier, en fonction du diplôme, les écarts de salaire.

L'employeur a l'obligation de motiver l'écart s'il en existe un et de conclure une négociation par un accord majoritaire si l'écart est supérieur à 5%.

## discrimination territoriale

Plusieurs indicateurs obligatoires sont intégrés au RSC (rapport de situation comparée), pour permettre l'identification d'éventuelles discriminations à l'encontre des salariés résidents en ZUS :

- 👉 le lieu de résidence des salariés au moment du recrutement doit être indiqué dans le bilan social ;
- 👉 le rapport entre le pourcentage de candidatures d'habitants de Zone Urbaine Sensible et le nombre d'embauches ;
- 👉 la création d'une grille de salaires résident en ZUS/ autre salarié afin de permettre la comparaison par emploi/type, poste/type et classification. Cet indicateur permettrait d'identifier, en fonction du diplôme, les écarts de salaire.

L'employeur a l'obligation de motiver l'écart s'il en existe un et de conclure une négociation par un accord majoritaire si l'écart est supérieur à 5%.







## 10 réaliser un bilan annuel

Présenter un bilan annuel de la tenue de ces objectifs aux Institutions Représentatives du Personnel.

Conclure tous les 3 ans minimum une négociation par un accord majoritaire sur l'emploi des jeunes, permettant la fixation de nouveaux objectifs.





**UGICT-CGT**  
263 rue de Paris - Case 408  
93516 Montreuil Cedex  
01 48 18 81 25  
[ugict@cgt.fr](mailto:ugict@cgt.fr)



**UNEF**  
112 boulevard de la Vilette  
75019 Paris  
01 48 18 81 25  
[contact@unef.fr](mailto:contact@unef.fr)

