



ALTERNANT-E-S: UNE VICTOIRE DE L'UGICT-CGT !

Depuis quelques mois, les alternant-e-s ingénieur-e-s voyaient leur contrat de travail suspendu durant la période qu'ils doivent effectuer à l'étranger. Plus de rémunération et plus grave, ils devaient retrouver une complémentaire santé. Comment une entreprise comme le groupe VOLVO peut créer une telle situation de précarité ?

Le groupe VOLVO, communique beaucoup sur l'alternance et incite ses salarié-e-s à promouvoir cette filière de formation lors de salons pour les étudiants, dans le but d'attirer de jeunes talents en mettant en avant le caractère international de l'entreprise et les facilités de mouvement que cela procure.

Pour l'**UGICT-CGT** c'est très positif, car cela permet à ceux qui le souhaitent d'accéder à des filières longues et coûteuses tout en percevant un salaire. Filières qu'ils n'auraient pas pu suivre dans un cursus classique faute de moyens.

La plupart de ces formations imposent une période de plusieurs semaines en entreprise à l'étranger. Quoi de plus simple à organiser chez Volvo !! Jusqu'alors les étudiants conservaient leur contrat de travail et leur statut de salarié-e-s chez Renault Trucks.

Mais depuis quelques mois, l'entreprise suspend leur contrat durant cette période. Dur dur financièrement !! Car la plupart doivent assurer au minimum 2 loyers !

Alertée, l'**UGICT-CGT** est intervenue à plusieurs reprises en CSE et lors des conférences emploi.

Etablissement de Lyon – Comité Social et Economique

CSE Extraordinaire du 13 juin 2023 – Réponses aux questions des élus

1- Alternant qui doivent faire un stage à l'étranger

Il nous remonte les cas de plusieurs alternants qui se retrouvent avec leurs contrats " mis en veille"!

Les conséquences pour ces alternants :

- perte de salaire
- plus de mutuelle
- plus d'acquisition de jour de CP

Ces étudiants se retrouvent sans salaire et doivent maintenir leur logement en France , mais doivent aussi payer un loyer en Suède où les loyers sont très chers.

Pour quels motifs se retrouvent t'ils avec des contrats mis en veille ?

Que fait l'entreprise pour aider ces jeunes ?

Si l'entreprise veut rester attractive pour les jeunes générations en terme de recrutement, d'alternants, mais pas que, pour la suite si sur un métier rare, l'entreprise souhaite embauché l'alternant(e) .

Réponse : La réponse a déjà été apportée pour le CSEC du 20 juin 2023.

Pour quels motifs appliquent on des mises en veille ?

- La loi de 2020 est venue réformer la mobilité des alternants. Pour les mobilités longues, il est désormais obligatoire de signer une convention de mise en veille pour les mobilités > 29 jours du fait de leur statut étudiant (seule modalité reconnue par le code du travail).
- Avec la période covid il existait un vide quant à l'application de la loi, et nous n'avons pu clarifier ce sujet que fin décembre 2022 avec nos OPCO.
- L'application des règles de la mise en veille interdit à l'entreprise de pouvoir maintenir le salaire (idem pour le cumul des congés). Cette option n'est pas prévue par les textes.
- Le portage de mutuelle APICIL n'est également pas possible pendant la mise en veille.
- Nous avons effectué du benchmark avec plusieurs entreprises dont la Société générale et Orano qui confirment cette situation.

- Pendant la mise en veille l'étudiant est rattaché à son école et pourra bénéficier de mutuelle, assurance.

- L'étudiant peut se faire rembourser ses frais (hébergement, restauration, transport local ...) par le CFA en frais réels à hauteur de la prise en charge proposé par l'OPCO (max 1600€). Des bourses peuvent également être demandées par les étudiants.

A la question que fait l'entreprise pour aider les jeunes ?

- L'entreprise a creusé les possibilités de compensation à l'étudiant par un autre biais que le salaire, qui ne leur enlèverait pas leur droit d'aide de l'OPCO. Ainsi, pour favoriser les mobilités dans le groupe et ne pas creuser des inégalités entre les étudiants aisés et moins aisés pendant cette période, il a été décidé de verser une prime avant départ pour les étudiants restants dans le groupe. (Une communication aura lieu dans les prochains jours)

Non possible pour les étudiants hors groupe car nous n'avons pas de moyen de connaître la gratification potentielle.

- Remontée de la problématique aux services de l'état avec d'autres entreprises. Un projet de loi existe mais n'est pas voté (au Sénat actuellement), pourrait permettre aux entreprises de conserver le salaire des étudiants. A ce jour, ce n'est pas voté et donc non applicable

L'avancée de notre travail sera visible dans le doc de ASK HR : toutes les informations sur ce sujet sont disponibles dans ask HR > Alternance > mobilité internationale dans le cadre d'un contrat d'apprentissage . Notez que ce document est régulièrement remis à jour. »

Responsable Recrutement et Campus France interviendra en CSE de Lyon fin juin.

Depuis cette intervention, les alternants nous ont confirmé avoir perçu une prime de 2000€.

L'**UGICT-CGT** est satisfaite d'avoir été entendue et que l'entreprise ait su réagir rapidement, via l'équipe Campus, pour leur éviter une période de vaches maigres !



Mais pour nous ce n'est pas assez.

En effet cette prime ne résout pas tous les problèmes: assurance, congé, etc...

Les propositions **UGICT-CGT**:

- Maintien du salaire et du statut durant les mois de stage à l'étranger
- Prise en charge des frais de restauration et d'hébergement

L'**UGICT-CGT** souhaite comprendre plus en détail les lois évoquées, et travailler également pour que cette suspension de contrat soit supprimée et que nos alternants conservent leur statut de salarié tout au long de leur cursus.

L'**UGICT-CGT** continuera donc à porter ce sujet d'importance pour les futur-e-s étudiant-e-s salarié-e-s !!