



Guide des droits du **stagiaire**



Édito.....	3
------------	---

Qu'est-ce qu'un stage ?

• Son rôle.....	5
• Les interlocuteurs	5
• Conditions pour être stagiaire	6
• Les structures d'accueil	6
• Durée du stage	7

Ce qu'un stage n'est pas

• Un stage n'est pas un emploi (délai de carence, nombre de stagiaires)	8
--	---

Comment trouver un stage ?

• Le rôle de l'établissement.....	10
• Comment chercher un stage	10
• Les stages à l'étranger.....	11
• Que faire en l'absence de stage?	11

La convention de stage

• Obligation.....	13
• Description d'une convention de stage type	14

Foire aux questions	25
---------------------------	----

Contacts et syndicalisation	32
-----------------------------------	----

L'UNEF, premier syndicat étudiant, et la CGT, première organisation syndicale de salarié-e-s, s'associent pour mettre à disposition ce guide et informer les stagiaires de leurs droits. Cela fait dix ans que nos deux organisations se mobilisent pour lutter contre les abus dont sont victimes les stagiaires et obtenir un encadrement des stages. Nous avons enfin obtenu que nombre de nos propositions soient reprises dans la loi, et notamment :

- l'augmentation de 90 euros du montant de la gratification, son extension à l'ensemble des étudiant-e-s effectuant des stages de plus de deux mois (à l'exception des auxiliaires médicaux) et la prise en charge pour tous les stagiaires de 50 % du coût de transport ;
- des dispositions pour éviter que la rupture d'une convention de stage ne pénalise la scolarité de l'étudiant ;
- l'amélioration du suivi pédagogique du stagiaire avec la limitation du nombre de stagiaires suivis par enseignant et par tuteur en entreprise et l'interdiction des stages hors cursus.

■ ■ ■

Ces avancées vont permettre d'améliorer sensiblement le quotidien des stagiaires. Cependant, pour qu'elles soient effectives, il faut que les stagiaires connaissent leurs droits et sachent comment se défendre. C'est l'objectif de ce guide. Les militants de la CGT et de l'UNEF sont à votre disposition pour vous aider à faire respecter vos droits en cas de problème dans votre établissement d'enseignement ou dans l'entreprise.

Vous trouverez également tout au long du guide nos propositions, car il reste encore beaucoup à obtenir pour mettre fin aux abus. Nous demandons par exemple que les étudiant-e-s auxiliaires médicaux bénéficient de la gratification ou, encore, que le temps de travail des stagiaires soit clairement limité à 35 heures.

La mobilisation doit donc continuer. Nous vous souhaitons une bonne lecture, et surtout un excellent stage en entreprise !

Qu'est-ce qu'un stage ?

Les stages sont des périodes de formation dans des entreprises, des associations, des administrations ou des collectivités territoriales en France ou à l'étranger. Ces périodes sont conçues en fonction de l'enseignement organisé par l'établissement qui dispense la formation.

QUEL EST SON RÔLE ?

Les stages sont généralement utiles pour :

- découvrir le milieu professionnel ;
- appliquer des éléments de formation d'un cursus ;
- appliquer des éléments de spécialisation d'un cursus.

Mais dans chacun de ces cas, le rôle principal du stage est avant tout pédagogique.

Les stages sont intégrés dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire selon des modalités bien précises déterminées par décret. C'est l'équipe pédagogique qui définit et articule le stage dans la formation (*source : Arrêté du 22 janvier 2014 sur le cadre national des formations – Annexe sur le cahier des charges des stages CNF*).

LES INTERLOCUTEURS

Le tuteur : son rôle est d'encadrer le stagiaire dans ses missions au sein de l'établissement d'accueil.

L'enseignant-référent : depuis la loi du 10 juillet 2014, l'équipe pédagogique de l'établissement d'enseignement désigne un enseignant chargé de suivre le stagiaire, ainsi que de veiller à l'adéquation entre les missions confiées au stagiaire et le projet pédagogique.

► À savoir

Le rôle pédagogique du stage est garanti par ces deux acteurs ayant pour mission d'encadrer et de suivre le stage. Ils sont responsables du bon encadrement dans la structure d'accueil.

DANS QUELLES CONDITIONS PEUT-ON ÊTRE STAGIAIRE ?

Il faut :

- être inscrit dans un établissement dispensant une formation supérieure ;
- depuis la loi du 10 juillet 2014, être en cours de cursus dans une formation diplômante contenant un volume pédagogique de 200 heures par an minimum en présentiel (le stage n'est pas inclus dans ces 200 heures) ;
- être couvert par une convention de stage, signée par l'établissement, la structure d'accueil et le stagiaire.

QUELLES STRUCTURES PEUVENT ACCUEILLIR UN STAGIAIRE ?

- une entreprise ;
- une administration publique ;
- une assemblée parlementaire ;
- une assemblée consultative ;
- une association.

► CONSEIL PRATIQUE

Cette liste est non exhaustive. Il ne faut pas vous limiter aux grandes entreprises qui semblent les plus accessibles. Par exemple, le secteur associatif se développe beaucoup et peut offrir des stages divers et intéressants.

COMBIEN DE TEMPS UN STAGE PEUT-IL DURER ?

La durée maximale du stage (fractionné ou non) effectué par un stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement (*Article L. 124-5 Code de l'éducation*).

Jusqu'à juillet 2016, il y aura une dérogation concernant :

- le diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF);
- le diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE);
- le diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES);
- le diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé (DEETS);
- les années de césure en cours de master.

► ***L'UGICT-CGT et l'UNEF proposent que la durée des stages soit limitée à six mois par an, y compris s'il s'agit d'employeurs différents.***

Ce qu'un stage n'est pas

UN STAGE N'EST PAS UN EMPLOI

C'est notamment pour cela que :

- **s'applique un délai de carence** : un délai, correspondant au tiers de la durée du stage précédent, doit être respecté entre deux stages. Par exemple, après un stage de six mois, l'organisme d'accueil doit attendre deux mois avant d'accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste. Cette obligation ne s'applique pas si le stage est interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.
- **Le nombre de stagiaires par structure est dorénavant limité** : un décret précisera l'effectif maximum de stagiaires par entreprise, le gouvernement s'est engagé à ce qu'il soit de 10 % de l'effectif ou deux stagiaires pour les structures de moins de trente salarié-e-s.

Pour s'assurer que ce quota est respecté les mentions suivantes doivent être inscrites dans une partie spécifique du registre unique du personnel qui peut être consulté notamment par l'inspection du travail :

- les nom et prénoms des stagiaires ;
- dates de début et de fin du stage ;
- nom et prénoms du tuteur ;
- lieu de présence du stagiaire.

(Article D.1221-23-1 du Code du travail)

► À savoir

Attention aux stages qui ne respectent pas les missions prévues dans les offres de stages ou dans la convention de stage. Si les missions qui vous sont confiées ne sont pas celles prévues, il faut le faire savoir au tuteur et à l'enseignant au plus vite, afin que la situation ne dure pas.



L'APEC CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES JEUNES issus de l'enseignement supérieur pour préparer la recherche de leur premier emploi.

Ils trouvent à l'Apec toutes les informations sur le marché, les offres d'emploi, les conseils des consultants et un ensemble de services pour élaborer, structurer et mettre en œuvre leur projet.

- Le service Votre Potentiel Marché leur permet d'évaluer avec un consultant leur situation au regard des réalités du marché de l'emploi.
- Avec le service Clés d'Emploi, les jeunes sont conseillés et accompagnés par un consultant dans leur recherche d'emploi.
- Avec le service Flash Conseil, un consultant leur apporte par téléphone une réponse immédiate à toutes leurs questions.
- Enfin le service Objectif Candidature leur apporte tous les conseils pour améliorer leur CV et lettre de motivation.

En savoir plus sur les services : www.apec.fr

Comment trouver un stage ?

LE RÔLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Il revient le plus souvent aux étudiant-e-s de trouver un stage. Toutefois, la loi prévoit que l'établissement d'enseignement est chargé d'appuyer les recherches de ses étudiant-e-s et de favoriser l'égal accès au stage à tous les étudiant-e-s.

Pour cela, il existe, dans chaque université, un bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) des étudiant-e-s. Il recense des stages et aide les étudiant-e-s dans leurs recherches. Les universités et les écoles proposent des ateliers sur la rédaction de CV et préparent les étudiant-e-s aux entretiens professionnels (*Article L. 124-2 du Code de l'éducation*).

Par ailleurs, l'équipe de formation est aussi garante de l'aide méthodologique (méthodes de recherche, CV, entretien, lettre de motivation, rédaction présentation à la mission, à la connaissance de la structure d'accueil) apportée en amont du stage (*source : Arrêté du 22 janvier 2014 sur le cadre national des formations – Annexe sur le cahier des charges des stages*).

COMMENT CHERCHER UN STAGE ?

Les façons les plus efficaces de trouver un stage :

- répondre à des offres de stages référencées par votre établissement ou par des sites spécialisés (les organismes qui diffusent des offres de stages sur Internet ont pour obligation de les différencier des offres d'emploi.) ;

- faire jouer ses réseaux (familial, académique, professionnel, en ligne type LinkedIn...);
- participer à des salons et forums étudiant ou de recrutement;
- envoyer des candidatures spontanées.

Quelques sites utiles : Apec.fr ; Letudiant.fr

► CONSEIL PRATIQUE

- *commencez votre recherche dès que vous savez qu'un stage obligatoire fera partie de votre cursus. Il faut bien définir ce que vous attendez de ce stage (des connaissances pratiques, une découverte d'un milieu professionnel, acquisition de savoir-faire...), puis cibler les entreprises qui correspondent à vos attentes ;*
- *il ne faut pas hésiter à relancer poliment les personnes en charge du recrutement des stagiaires ;*
- *pensez à bien utiliser votre réseau, qui est souvent beaucoup plus important que vous ne l'imaginez : étudiant-e-s de la même filière que vous, famille, voisins, réseaux sociaux...*

LES STAGES À L'ÉTRANGER

Si vous effectuez un stage à l'étranger vous pouvez bénéficier d'une bourse Erasmus.

Les modalités pour obtenir cette bourse et son montant sont différents d'un établissement et d'un pays à l'autre, mais en général :

- il faut être étudiant au moins en première année de BTS ou d'IUT et en deuxième année pour les étudiant-e-s en cycle long ;
- le stage doit durer au minimum deux mois pour les étudiant-e-s de BTS et d'IUT et trois mois pour les étudiant-e-s en cycle long ;

- l'organisme d'accueil doit être un organisme privé ou public exerçant une activité dans un des 34 pays éligibles (28 États-membres de l'UE + Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse, Macédoine et Turquie).

Vos droits sont déterminés par la législation du pays d'accueil et doivent obligatoirement être annexés à la convention de stage. Cependant, votre convention de stage doit prévoir les mêmes mentions que pour les stages réalisés en France.

► À savoir

L'UGICT-CGT et l'UNEF proposent un encadrement des stages au niveau européen. Avec la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et l'Union des Syndicats Etudiants Européens (ESU), la CGT et l'UNEF proposent la mise en place d'un cadre européen des stages pour faciliter la mobilité étudiante et garantir l'égalité des droits.

QUE FAIRE SI JE N'AI PAS TROUVÉ DE STAGE ?

Votre établissement a une obligation en ce qui concerne l'aide à la recherche mais il n'a pas d'obligation de vous trouver un stage.

Si vous avez peur de ne pas valider une année de formation faute d'avoir trouvé un stage, il ne faut pas hésiter à contacter l'UNEF qui peut, en tant que syndicat, vous aider dans vos démarches.

► CONSEIL PRATIQUE

Gardez toutes les traces de vos recherches de stage.

En cas de difficultés, cela vous servira à démontrer que vous avez fait toutes les démarches et que votre établissement ne vous a pas aidé à chercher un stage.

La convention de stage

OBLIGATION

Les stages doivent faire l'objet d'une convention de stage entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement dont les mentions obligatoires sont déterminées par un décret. La convention doit être signée en trois exemplaires originaux dont un que le stagiaire doit conserver.

► CONSEIL PRATIQUE

Attention : ne commencez jamais votre stage sans que votre convention soit dûment remplie et signée par :

- *l'établissement dans lequel vous êtes inscrit ;*
- *votre enseignant référent ;*
- *l'organisme d'accueil ;*
- *votre tuteur ;*
- *vous-même.*

Si vous commencez un stage sans convention, il s'agit de travail dissimulé et vous ne serez pas couvert en cas d'incident.

Conservez précieusement votre convention (et n'hésitez pas à en faire des copies pour ne pas la perdre), c'est le document qui vous protège en cas de problème.

► À savoir

Il existe une convention type proposée par le ministère et l'Enseignement supérieur et dont l'établissement peut s'inspirer pour établir ses conventions.

En application de l'Article D.124-4 du Code de l'éducation, les mentions qui doivent figurer dans la convention de stage sont :

- 1 L'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement, ou par semestre d'enseignement selon les cas. Le volume pédagogique minimal de la formation en établissement est de 200 heures par an en présentiel.**
- 2 Le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'organisme d'accueil.**
- 3 Les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.**
C'est sur cette base que le stage sera évalué.
- 4 Les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir définies au 2 et validées par l'organisme d'accueil**
 - le stage n'est pas un emploi, le stagiaire ne peut donc exercer aucune responsabilité, ne peut pas encadrer d'autres stagiaires ou salarié-e-s ni être soumis à des exigences de rentabilité ;
 - les missions doivent toujours être liées à la formation du stagiaire (Article L. 124-1 du Code de l'éducation) ;
 - les travaux dangereux sont interdits (Article L. 124-14 du Code de l'éducation) ;
 - le non-respect de ces dispositions peut conduire à la requalification d'un stage en contrat de travail.

► À savoir

Les stages font l'objet d'une restitution de la part du stagiaire donnant lieu à une évaluation de la part de l'établissement et à attribution de crédits européens le cas échéant.

Le stage correspond toujours à une unité d'enseignement intégré de manière obligatoire ou non dans le cursus. L'exigence de restitution par l'étudiant signifie qu'il ne peut pas se voir attribuer une simple note sans mémoire, rapport de stage et/ou une présentation orale.

Les modalités d'évaluation sont propres à chaque équipe pédagogique.

Le Cadre national des formations, dans son annexe consacrée aux stages, préconise une évaluation fondée sur :

- une soutenance dont l'évaluation fait intervenir des membres de l'équipe pédagogique dont le tuteur académique et au moins un représentant de la structure d'accueil ;*
- un rapport, principalement évalué par le tuteur académique (la confidentialité éventuelle des travaux ne doit pas empêcher une vraie validation du contenu du stage) ;*
- une appréciation de la part de la structure d'accueil.*

(Article D. 124-1 du Code de l'éducation).

► CONSEIL PRATIQUE

La rédaction d'un rapport de stage est, en général, demandée à l'étudiant. Nous vous conseillons de :

- *tenir un journal de bord durant votre stage ;*
- *récupérer les documents utiles pour illustrer vos propos avant de quitter votre organisme d'accueil ;*
- *ne pas attendre le dernier moment pour commencer la rédaction.*

5 Les dates du début et de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage, ainsi que la durée totale prévue, calculée selon les modalités prévues à l'article D.124-6

La durée du stage ne doit pas excéder six mois et se calcule selon la règle : un mois = 22 jours et un jour = 7 heures. Six mois équivalent donc à 924 heures de stage (Article L. 124-5 et D. 124-6 du Code de l'éducation).

6 La durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou un (des) jour(s) férié(s), en application de l'article L.124-14

► À savoir

Le stagiaire doit effectuer seulement les heures de travail prévues dans sa convention de stage. Les « heures supplémentaires » non prévues dans la convention ne sont pas légales. Il ne faut pas hésiter à en parler aux représentants du personnel de l'organisme d'accueil (voir que faire si on me demande de faire des heures supplémentaires, p. 28).

- la durée légale de travail pour les salarié-e-s est de 35 heures par semaine. En règle générale, le temps de travail des stagiaires doit donc être de 35 heures ;
- nous vous recommandons d'intégrer les horaires de stage dans votre convention pour éviter des changements d'horaires de dernière minute. Si votre employeur souhaite changer vos horaires, il devra faire un avenant à la convention. Cet avenant doit être signé par l'organisme d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement ;
- la loi prévoit que la gratification minimale est horaire. Les heures supplémentaires doivent donc être payées au minimum 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (en 2014 : 3,4 euros de l'heure), augmentées selon les règles applicables aux salarié-e-s de l'organisme d'accueil (ex. : si les salarié-e-s bénéficient d'une majoration de 50 %, vous devez aussi en profiter) (*Article L. 124-14 et D. 124-8 du Code de l'éducation*) ;
- l'organisme d'accueil est tenu d'établir un décompte des durées de présence du stagiaire (*Art L. 124-14 du Code de l'éducation*) ;
- le temps de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil doit suivre les règles applicables aux salarié-e-s de l'organisme pour ce qui a trait : aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présences : la loi prévoit un maximum de 10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur douze semaines, à la présence de nuit, au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés (11 heures consécutives par jour et 35 heures consécutives par semaine).

Travail le dimanche

- On ne peut pas vous obliger à travailler le dimanche ;
- la loi dit que le jour de repos hebdomadaire doit être le dimanche, mais des dérogations conventionnelles peuvent exister.

Travail de nuit

- Le travail de nuit est tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures (ou 22 heures et 7 heures par accord d'entreprise). L'unique dérogation concerne le secteur de la presse et de l'audiovisuel pour lequel le travail de nuit est celui effectué entre 24 heures et 7 heures ;
- en tout état de cause, le travail de nuit doit être exceptionnel et doit obligatoirement ouvrir le droit à un repos compensateur au même titre que les salarié-e-s et selon les accords de branche ou d'entreprise ;
- les horaires atypiques (nuit, week-end, roulement, etc.) ou dépassant la durée légale doivent être justifiés par la finalité et les objectifs pédagogiques du stage ;
- il faut être vigilant à ce que le temps de travail soit prévu explicitement dans la convention car ce sera votre protection en cas de litige.

► CONSEIL PRATIQUE

- *pour connaître vos droits précis selon l'organisme qui vous accueille, contactez les organisations syndicales ou les instances représentatives du personnel qui connaissent les règles applicables ;*
- *notez dans un agenda vos horaires tout au long du stage. Cela pourra servir comme début de preuve en cas de litige ;*
- *faites noter dans votre convention de stage vos horaires de travail.*

- **L'UGICT-CGT et l'UNEF proposent la limitation claire du temps de travail à 35 heures par semaine sans heure supplémentaire et l'interdiction du travail le dimanche et de nuit (sauf nécessité pédagogique absolue).**

7 Les conditions dans lesquelles l'enseignant-référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'organisme d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire

- l'enseignant-référent ne peut pas suivre plus de seize étudiant-e-s en même temps (Art. D. 124-3 du Code de l'éducation);
- le tuteur professionnel ne peut pas suivre plus de deux stagiaires à la fois. Cette disposition a été annoncée par le gouvernement mais doit être mise en place par un décret qui n'est pas encore publié;
- un stagiaire ne peut pas former un autre stagiaire;
- à plusieurs reprises, l'enseignant-référent est tenu de s'assurer du bon déroulement du stage auprès du tuteur du stagiaire (Article L. 124-1 du Code de l'éducation);
- le Conseil de votre établissement d'enseignement supérieur, dans lequel siègent des élus étudiant-e-s, détermine les modalités de suivi et d'encadrement des stages. Vous pouvez vous renseigner sur le cadre en vigueur dans votre établissement auprès de l'UNEF.

► **L'UGICT-CGT et l'UNEF proposent :**

- **la mise en place d'une visite obligatoire de l'enseignant-référent sur le lieu de stage pour tous les stages supérieurs à deux mois ;**
- **l'obligation pour le tuteur de disposer d'un aménagement de ses tâches de travail et d'une formation adaptée de façon à pouvoir encadrer au mieux le stagiaire.**

8 Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant.

Tous les stages supérieurs à deux mois (continus ou fractionnés dans un même organisme donnent lieu à une gratification. Seuls les stages des « auxiliaires médicaux » n'ont pas d'obligation de gratification.

► ***L'UGICT-CGT et l'UNEF proposent une rémunération de 50 % du SMIC minimum pour l'ensemble des stagiaires, évoluant en fonction du niveau du diplôme préparé et de la durée du stage.***

Montant minimal de la gratification des stagiaires

Date du stage	Durée du stage	
	< 2 mois	> 2 mois
Du 1 ^{er} septembre 2014 au 1 ^{er} septembre 2015	Pas de gratification obligatoire	13,75 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 476,55 euros minimum
À partir du 1 ^{er} septembre 2015	Pas de gratification obligatoire	15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale

À noter concernant l'imposition de la gratification :

La gratification du stagiaire est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite du montant annuel du salaire minimum de croissance (SMIC) soit 17 344,60 euros en 2014). Cette exonération s'applique soit au stagiaire s'il paye ses impôts lui-même soit à la personne qui l'a à sa charge et paye les impôts pour lui (*Article 81 bis du code général des impôts*).

9 Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail [...] ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile.

En cas d'arrêt maladie le stagiaire peut bénéficier des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

- avoir effectué au moins 200 heures de travail dans les trois mois qui précèdent l'arrêt ;
- l'indemnité journalière de l'assurance maladie sera versée à compter du 4^e jour d'arrêt, sur la base de 50 % du salaire soumis à cotisation. Exemple pour une rémunération mensuelle de 500 euros cela correspond à 500 euros/30 jours x 50 %, soit 8,33 euros par jour indemnisé.

Pour déclarer un congé maladie : adressez les volets 1 et 2 du certificat médical délivré par votre médecin à votre caisse d'assurance maladie, conservez le volet 3 et adressez le volet 4 à l'organisme d'accueil. En cas de prolongation de l'arrêt de travail, les démarches sont identiques.

Si vous devez vous absenter pour des raisons de santé, il faut demander un arrêt de travail auprès de votre médecin.

► À savoir

Attention ! Si vous êtes confronté à un accident du travail, c'est à l'organisme d'accueil de remplir la déclaration.

Il faut toujours vérifier que la déclaration a bien été envoyée, elle est très importante pour vous protéger en cas de séquelles.

10 Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et compte tenu des dispositions de l'article L.124-13

- la convention de stage doit prévoir qu'en cas de convocation de l'établissement d'enseignement (examen, entretien administratif, rattrapage d'un cours...) le stagiaire est autorisé à s'absenter;
- en cas de grossesse, la stagiaire est autorisée à s'absenter six semaines avant l'accouchement et dix semaines après;
- le père ou le conjoint stagiaire est autorisé à s'absenter onze jours, ou dix-huit jours si ce sont des jumeaux.

► CONSEIL PRATIQUE

Lorsque vous vous absentez et même si cela a été convenu par avance, pensez toujours à prévenir votre organisme d'accueil.

► **L'UGICT-CGT et l'UNEF proposent le droit pour les stagiaires de bénéficier des mêmes droits aux congés que les salarié-e-s (2,5 jours par mois, en plus du repos hebdomadaire).**

11 Les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage.

12 Les modalités de validation du stage ou de la période de formation en milieu professionnel en cas d'interruption, conformément à l'article L.124-15.

Lorsqu'un stage est interrompu pour des motifs liés à la maladie, un accident, une grossesse, une paternité, une adoption, en accord avec l'établissement, en cas de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention, à l'initiative de l'organisme d'accueil, l'établisse-

ment doit, soit valider le stage, soit proposer d'autres modalités pour le valider (exposé, rédaction de rapport etc.).

Il peut proposer à l'étudiant de rattraper le stage, mais ne peut vous y obliger (*Article L. 124-15 du Code de l'éducation*).

13 La liste des avantages offerts par l'organisme d'accueil au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants prévus à l'article L. 3262-1 du Code du travail et la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L. 3261-2 du même code, le cas échéant, ainsi que les activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du Code du travail.

La loi de juillet 2014 confère à tous les stagiaires, quelle que soit la durée du stage, dès le premier jour de stage, les mêmes avantages que les salarié-e-s concernant :

- Les titres de transports : 50 % des titres d'abonnement des transports publics et des services de location de bicyclette (*Article L124-13 du Code de l'éducation et article L. 3261-1 et R. 3261-1 du Code du travail*) ;
- l'accès au restaurant d'entreprise et aux tickets-restaurant (*Article L. 124-13 du Code de l'éducation*) ;
- l'accès aux activités sociales et culturelles (places de cinémas, cartes culture...), comme prévu dans l'accord d'entreprise pour les salarié-e-s (*Article L. 124-16 du Code de l'éducation*).

14 Les clauses du règlement intérieur de l'organisme qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant.

Aucune obligation particulière ne peut être faite au stagiaire si elle n'est pas précisée dans le règlement intérieur de la structure et rappelée dans la convention (ex. : on ne peut pas vous obliger à porter une tenue particulière si ce n'est pas explicitement prévu dans le règlement intérieur de la structure d'accueil).

15 Les conditions de délivrance de l'attestation de stage prévue à l'article D.124-10.

L'organisme est obligé de vous délivrer cette attestation si vous la demandez. Nous vous conseillons vivement de réclamer et de conserver l'attestation de stage si vous avez à justifier de votre expérience professionnelle dans la suite de votre parcours.

► CONSEIL PRATIQUE

En arrivant dans votre organisme d'accueil, faites vérifier votre convention par les représentants du personnel ou les organisations syndicales.

Soyez curieux, n'hésitez pas à aller les rencontrer, cela fait partie de la découverte du monde du travail.

À noter : un représentant du personnel doit être présent dans toutes les entreprises de plus de dix salarié-e-s.

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants notamment en cas de report ou de suspension de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

Il ne peut être dérogé à la convention que par un avenant qui doit être signé par les trois parties à la convention.

Foire aux questions

QUELLES QUESTIONS DOIT-ON POSER ET À QUELLES QUESTIONS N'EST-ON PAS OBLIGÉ DE RÉPONDRE LORS D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE ?

Les questions que vous devez poser :

- Quel type de missions devrais-je effectuer ?
- Qui sera mon tuteur ?
- À quels avantages aurais-je droit (tickets-restaurant, remboursement de déplacement...) ?
- À qui dois-je m'adresser en cas de problème ou de questions ?
- Quelles seront mes horaires, ma gratification ?

Vous n'avez pas à répondre à des questions concernant :

- votre âge ;
- vos convictions religieuses ;
- vos opinions politiques ;
- vos revenus en dehors du stage ;
- votre régime alimentaire ;
- votre activité syndicale ;
- votre situation familiale ;
- le fait que vous soyez fumeur ou non.

Si on vous pose une question sur l'un de ces sujets, vous n'êtes pas obligé de répondre.

QUE FAIRE SI MES DROITS NE SONT PAS RESPECTÉS ?

Il faut prévenir sans tarder :

- votre enseignant-référent, c'est son rôle de servir de médiateur entre votre organisme d'accueil et vous ;
- votre tuteur de stage ;

- les syndicats : la CGT (Confédération générale du travail) et l'UNEF (L'Union nationale des étudiant-e-s de France) et/ou les organisations syndicales et les IRP de votre structure d'accueil. Les syndicats sont là pour vous défendre, leur accompagnement reste confidentiel et ils n'agiront pas sans votre accord. S'il n'existe pas de syndicat dans votre structure d'accueil, vous pouvez contacter l'union locale de la localité où se trouve votre organisme d'accueil.

<http://www.carte.cgt.fr/letest.php>.

COMMENT RÉAGIR SI JE SUIS VICTIME OU TÉMOIN DE HARCÈLEMENT ?

► À savoir

Le harcèlement se caractérise par des faits qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié ou du stagiaire susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel

(Article L. 1152-1 du Code du travail).

Le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité du stagiaire ou du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

(Article L. 1153-1 du Code du travail).

La tenue de propos à caractère sexuel, des réflexions déplacées sur le physique, le fait de faire des propositions à caractère sexuel... constituent donc, s'ils sont répétés, du harcèlement sexuel.

Le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel même si ces comportements ont lieu en dehors du lieu et du temps de travail.

*Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise
Par exemple, une « main aux fesses » est une agression sexuelle (Article. L. 222-22 du Code pénal)..*

De tels faits sont graves, ne les gardez pas pour vous.

Concernant le harcèlement :

- les stagiaires bénéficient de la même protection que les salarié-e-s ;
- l'employeur a une obligation légale d'empêcher le harcèlement de ses employé(e)s par un supérieur ou entre eux et peut être tenu responsable si ses salarié(e)s en sont victimes ;
- les salarié(e)s et les stagiaires ne peuvent ni être victimes de discrimination ni être renvoyé(e)s pour avoir été victimes, avoir refusé de subir ou pour avoir témoigné de faits de harcèlement ;
- les faits de harcèlement peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire décidée par l'employeur et de poursuites pénales contre l'auteur des faits et l'employeur.

Concernant l'agression sexuelle :

- l'agression sexuelle est punie par le Code pénal. Il est donc nécessaire de déposer plainte au commissariat ;
- l'employeur a une obligation légale de mettre en place des mesures de prévention et de protection des salarié(e)s.

Si vous êtes victime de harcèlement ou d'agression :

- prévenez au plus vite une personne de confiance qui pourra vous aider dans vos démarches ;
- contactez une association spécialisée dans la lutte contre les violences et l'accompagnement des victimes, comme :
 - l'**AVTF** (Association de lutte contre les violences faites aux femmes), au 01 45 84 24 24, <http://www.avft.org/>,
 - le collectif **Féministe contre le viol** (<http://www.cfcv.asso.fr/>, au 0800 05 95 95),
 - **Violences femme info**, dispositif gouvernemental : <http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/>, 3919 (numéro anonyme et gratuit).

En fonction de la situation, vous pouvez :

- contactez votre enseignant-référent et/ou les instances représentatives du personnel. N'hésitez pas à vous faire accompagner si cela vous rassure ;
- prévenez une organisation syndicale (une union locale si aucun syndicat n'est présent dans votre entreprise) ;
- allez voir votre employeur en vous faisant accompagner. Vous avez le droit d'être accompagné(e) et cela permet d'avoir un témoin de l'entretien ;
- déposer plainte.

(Article L. 1152-1 et suivants ainsi que L. 1153-1 et suivants du Code du travail).

Dans ces situations, l'établissement doit valider le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus, ou proposer au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.

En cas d'accord des parties à la convention, un report du stage, en tout ou partie, est également possible.

(Article L. 124-15 du Code de l'éducation).

PEUT-ON PROLONGER MON STAGE ?

Sans jamais dépasser six mois de stage par an dans le même organisme, un stage peut être prolongé par avenant. Votre accord, celui de votre établissement d'enseignement et celui de votre organisme d'accueil sont indispensables.

DANS QUELLES CONDITIONS UN STAGIAIRE PEUT-IL VOIR SES HORAIRES DE TRAVAIL MODIFIÉS ET EFFECTUER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

- La loi interdit une durée de travail supérieure à celle prévue dans la convention. Pour la modifier, il faudra donc remplir et signer un avenant ;
- la loi prévoit que la gratification minimale est horaire. Les heures supplémentaires doivent donc être payées au minimum 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (en 2014 3,4 euros de l'heure), augmentées selon les règles applicables aux salarié-e-s de l'organisme d'accueil (ex. : si les salarié-e-s bénéficient d'une majoration de 50 %, vous devez aussi en profiter) ;
- dans tous les cas, les durées de travail maximales et de repos minimales doivent être respectées (voir p. 15).

MON STAGE EST-IL PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE MA RETRAITE ?

Nous avons obtenu que deux trimestres de stage puissent être validés au titre de la retraite. Cependant, la gratification du stage ne prévoit pas de cotisation. La validation pour la retraite n'est donc pas automatique mais nécessite que vous payiez directement les cotisations de vos trimestres de stage. Le décret d'application de cette disposition n'est pas encore promulgué, les modalités d'application restent donc encore à préciser. À titre indicatif, le versement des cotisations devrait pouvoir être échelonné, et le montant des cotisations pourrait représenter 12,50 euros par mois pendant deux ans pour deux trimestres de stage, soit 300 euros en tout. Nous vous incitons à vous renseigner : racheter un trimestre d'étude en fin de carrière coûte entre 4 000 euros et 6 000 euros, il vaut mieux anticiper en payant les cotisations de ses trimestres de stage.

► ***L'UGICT-CGT et l'UNEF proposent la validation automatique et gratuite des années d'études et des périodes de stage pour le calcul de la retraite.***

COMMENT MON STAGE EST-IL ÉVALUÉ ?

- Le stage doit faire l'objet d'une restitution de la part du stagiaire (sous forme d'exposé oral, de rapport, de mémoire professionnel...) donnant lieu à une évaluation de la part de l'établissement ;
- vous ne pouvez pas vous voir attribuer une simple note que ce soit par votre tuteur ou par votre établissement.

► ***L'UGICT-CGT et l'UNEF proposent l'obligation que l'enseignant-référent effectue une visite de stage pour tous les stages de plus de deux mois.***

QUEL IMPACT UN STAGE PEUT-IL AVOIR SUR LA PÉRIODE D'ESSAI ?

Lors d'une embauche en contrat à durée indéterminée, le contrat de travail peut prévoir une période d'essai. Elle n'est pas obligatoire et doit être spécifiquement prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche.

Si vous êtes embauché(e) dans les trois mois suivant l'issue du stage, la période d'essai doit être diminuée :

- la durée du stage est déduite de la période d'essai tant que cela ne la réduit pas de plus de moitié (sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables) ;
- lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La période d'essai peut être renouvelée une fois si cette possibilité est prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Durée de la période d'essai

	Durée initiale	Durée maximale si un renouvellement est prévu par accord	Durée maximale pour embauche en CDI après un stage de 6 mois pour des missions différentes de celle du stage	Durée maximale pour embauche en CDI après un stage de 6 mois pour des missions similaires à celle du stage
Ouvriers et employés	2 mois	4 mois	2 mois	Pas de période d'essai
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois	6 mois	3 mois	Pas de période d'essai
Cadres	4 mois	8 mois	4 mois	2 mois

(Article L. 1221-19 et L. 1221-21 Code du travail).

Contacts et syndicalisation

SE SYNDIQUER À L'UNION NATIONALE DES ÉTUDIANT-E-S DE FRANCE (UNEF)

L'Union nationale des étudiant-e-s de France, première organisation étudiante, est le seul syndicat présent dans tous les établissements d'enseignement supérieur. Cette implantation nationale, ainsi que sa démarche syndicale fondée sur la construction d'un rapport de force dans le but d'obtenir des avancées concrètes, lui donne une légitimité et une efficacité importantes. Indépendante des partis politiques, des administrations, comme des gouvernements, l'UNEF intervient pour représenter, informer et défendre les étudiant-e-s quelle que soit leur filière ou leur origine.

L'UNEF agit depuis 2005 pour dénoncer la situation des stagiaires en France. Véritable SAS de précarité pour 1,6 million de jeunes, l'UNEF a interpellé à de nombreuses reprises les pouvoirs publics pour faire évoluer la législation vers une définition plus précise du rôle d'un stage, vers une protection sociale et financière plus importante, ainsi qu'une réglementation plus contraignante vis-à-vis des entreprises afin d'empêcher les abus. C'est dans cet esprit qu'avec l'UGICT-CGT, l'UNEF a interpellé les parlementaires sur la situation précaire des stagiaires. C'est dans cette logique que nous avons interpellé le gouvernement lors de l'examen, au Parlement pendant le premier semestre de l'année 2014, de la loi sur les stages.

Parce que le collectif est notre force, et que notre nombre détermine notre capacité à agir demain, nous te proposons de nous rejoindre en adhérant à l'UNEF dès maintenant en remplissant le coupon ci-dessous.

SE SYNDIQUER À LA CGT DES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS (UGICT-CGT)

La Confédération Générale du Travail (CGT) est la première organisation syndicale française en nombre d'adhérents comme en nombre de voix aux élections professionnelles. Née il y a près de 120 ans de la volonté des salarié-e-s de s'organiser durablement et collectivement pour défendre leurs intérêts, conquérir des droits et avancer vers un monde plus juste, la CGT est implantée dans l'ensemble des secteurs professionnels et des territoires. Pour permettre aux salarié-e-s de peser et de se faire entendre, la CGT cherche en permanence à rassembler les salarié-e-s et leurs organisations syndicales et relie en permanence la négociation à la mobilisation et au rapport de force. L'objectif de la CGT, c'est de permettre aux salarié-e-s de se réapproprier leur travail, nous mettons donc au cœur de notre démarche l'association et la consultation des salarié-e-s.

L'UGICT fédère au sein de la CGT les ingénieurs, cadres et techniciens de façon à porter leurs revendications spécifiques tout en étant solidaire avec l'ensemble des salarié-e-s. L'UGICT fait des propositions pour permettre aux ingénieurs cadres et techniciens d'être « professionnellement engagés et socialement responsables », d'exercer leur métier en cohérence avec leur éthique professionnelle et d'avoir un salaire correspondant à leur qualification. L'UGICT-CGT se bat pour un droit à la déconnexion et pour une réduction effective du temps de travail. Notre capacité à nous faire entendre dépend directement de notre nombre, les avancées que nous avons obtenues sur les stages en sont l'exemple concret. Se syndiquer à la CGT, c'est se donner les moyens de peser collectivement et de changer notre quotidien au travail.

CONTACTS

En cas de problème sur votre lieu de stage, vous pouvez contacter la CGT :

- soit par l'intermédiaire des militants et élus présents dans l'entreprise ;
- soit si la CGT n'existe pas là où vous travaillez, en passant par les structures territoriales, les unions locales ou l'union départementale la plus proche de votre lieu de stage.

Retrouvez la liste de nos 96 unions départementales et de nos 857 unions locales sur notre site internet **www.carte.cgt.fr/letest.php**.

En cas de problème lié à votre suivi pédagogique ou au rôle de votre établissement d'enseignement supérieur, vous pouvez contacter la section locale de l'UNEF : **unef.fr/nos-coordonnees**.



ADHÈRE À TON SYNDICAT

NOTRE FORCE

C'EST

LE

COLLECTIF

unef
le syndicat étudiant
unef.fr – 01 42 02 25 55



☐ Je souhaite adhérer à l'UNEF (joindre 20€)

Nom

Prénom

Etablissement

Filière + niveau

Mail

Téléphone

Adresse

Coupon à remettre à un militant de l'UNEF ou à envoyer à

UNEF, 127 rue de l'Ourcq, 75019 Paris



37

Nom-Prénom :
Adresse :
Code postal : Ville :
E- mail :
Portable : Fixe

Bulletin de syndicalisation à renvoyer à :
UGICT-CGT - Vie syndicale
263 rue de Paris // Case 408 // 93516, Montreuil Cedex
ugict@cgt.fr // 01 55 82 83 40



**ON NE ME
DEMANDE
JAMAIS SI
J'AI DES
ENFANTS,
MOI.**

**CADRES,
RÉAGISSONS !**

Pour soutenir cette campagne : ugict.cgt.fr, masstomass.com, ou scannez le code

Conception : UNEF, CGT-UGICT, CGT

Conception graphique, réalisation et maquette :

Tony Gonçalves - tonygoncalves-graphiste.com

Impression : RGI - www.rgi-pomp.com

Édition : La CGT, Département Information et Communication,
MTG, 2015

L'UGICT-CGT

L'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens fédère au sein de la CGT les Ingénieurs, Cadres et Techniciens (ICT) de façon à porter leurs revendications spécifiques tout en étant solidaire avec l'ensemble des salarié-e-s. L'UGICT fait des propositions pour permettre aux ICT d'être « professionnellement engagés et socialement responsables », d'exercer leur métier en cohérence avec leur éthique professionnelle et d'avoir un salaire correspondant à leur qualification.

L'Unef

L'Union nationale des étudiant-e-s de France est la première organisation étudiante. Son implantation nationale, ainsi que sa démarche syndicale fondée sur la construction d'un rapport de forces dans le but d'obtenir des avancées concrètes, lui donne une légitimité et une efficacité importantes. L'Unef intervient pour représenter, informer et défendre les étudiant-e-s quelle que soit leur filière ou leur origine.

