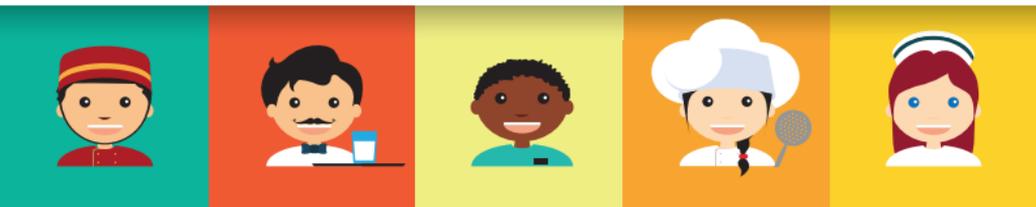




APPRENTIS GUIDE DES DROITS 2016



SALARIÉ-E-S À PART ENTIÈRE!



p10 PRÉAMBULE ■**p12 QU'EST-CE QUI TE PROTÈGE ?** ■**p12 Le Code du Travail****p12 Les conventions collectives****p14 TES DROITS** ■**p14 Ton Entrée en Apprentissage** ■

p14 Que se passe-t-il si j'ai 15 ans ?

p14 Un contrat d'apprentissage après 25 ans, c'est possible ?

p15 Ton Contrat, l'apprentissage en CDI c'est possible !

p15 La durée du contrat peut varier...

p16 La durée en cas d'échec à l'examen

p16 La période d'essai

p17 Tu n'as pas trouvé d'entreprise

p18 Discrimination à l'embauche

p18 Mixité F/H

p19 Insertion et accès au CDI

p20 Un salarié en CDI a-t-il accès à l'apprentissage ?

p20 Le Contrat d'apprentissage, pour quel objectif ?

p20 Le contrat

p21 Deux employeurs pour un même apprenti-e. C'est possible ?

p23 Entreprises de travail temporaire

p24 L'aide ou prime à l'embauche d'un-e apprenti-e

p26 Ta Formation ■

p26 Le Maître d'apprentissage

p28 La gratuité de la formation

p29 Les mêmes droits que les salariés de l'entreprise

p30 Ta rémunération ■

p32 Tes droits dans l'entreprise

p32 Les dispositions particulières

p33 En cas de redoublement

p33 Dans le secteur Public

L'employeur doit te remettre obligatoirement

p33 un bulletin de paie à la fin de chaque mois.

p33 Tes avantages en nature

p33 L'impôt sur le revenu

p34 Ton temps de travail ■

p35 Peut-on t'obliger à travailler la nuit ?

p36 Ton temps de pause

p36 Ton repos journalier et repos hebdomadaire

p37 Tes jours fériés

p37 L'exception du 1er Mai

p38 Les congés ■

p38 Tes droits à congés pour préparer les examens

p38 Les congés payés

p39 Quid des congés non pris ?

p39 Renforcer le droit à congé des apprenti-e-s

p40 Tes conditions de travail ■

p40 Les Travaux interdits ou dangereux

p43 Le droit de retrait

p43 L'accident de travail ou de trajet

p44 La rupture et la fin de contrat d'apprentissage

p47 Les droits au chômage ■

p47 Quelle est la durée de versement des allocations chômage ?

p47 Le chômage partiel

p48 Les droits et aides diverses ■

p48 La carte d'étudiant des métiers

p48 Les aides ou allocations

p49 Les aides Transports, restauration, hébergement

p49 Se loger

p51 Se déplacer

p53 TON DROIT À LA SANTÉ ET TA RETRAITE ■**p53 Les services de santé au travail** ■**Une nouveauté depuis le 1er janvier 2016 :****p54 La complémentaire Santé d'entreprise Obligatoire** ■

p54 Des cas de dispense prévus par la Loi :

p55 Des Aides pour financer le coût de la complémentaire santé par les apprenti-e-s

p56 Les CDD en partie concernés

p56 CMU et ACS également visées

p59 La retraite ■**p60 L'INFORMATION DES APPRENTIS SUR LEURS DROITS** ■**p60 DROITS DES APPRENTIS AU SEIN DU CFA** ■**p61 LE DROIT SYNDICAL ET LE DROIT DE GRÈVE** ■**p62 EN CAS DE LITIGE** ■**p63 La Direccte (Inspection du travail)** ■**p64 Les obligations des CFA** ■

p65 Les centres de formation d'apprentis

p66 Les CFA et la République

p66 HISTOIRE DE L'APPRENTISSAGE : LES DATES-CLÉS ■

POUR NOUS ENGAGER :

p70 DONNONS DU SENS AUX MOTS ! ■

p70 Charges ou Cotisations ? ■

p71 « Je vous donne du travail » ! ■

p71 Le travail, un coût ? ■

p73 Le Droit de grève ! ■

p73 Les voleurs de temps, les voleurs de travail ! ■

p74 APPRENTIS, VOTONS POUR NOS DÉLÉGUÉ-E-S ! ■

p74 Nos délégué-e-s des apprenti-e-s dans les centres de formation ■

p76 APPRENTIS, VOTONS POUR NOTRE SYNDICAT ! ■

p76 Si tu travailles dans une entreprise de plus de 11 salarié-e-s ■

p77 Si tu travailles dans une entreprise de moins de 11 salariés ■

p77 Qu'est-ce que la représentativité ? ■

p78 Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ■

p79 Les prud'hommes ■

p80 DANS LES TPE DE L'ARTISANAT ■

p81 LES BONNES RAISONS DE SE SYNDIQUER ■

p83 LES JEUNES CGT, QUI SOMMES-NOUS ? ■

p84 CONTACTS UTILES ■

EDITO



Tu es apprenti-e, en formation initiale, découvrant tout à la fois un métier par la formation que tu suis et par la vie en entreprise.

Pour t'aider à te repérer, à connaître tes droits, la CGT met à ta disposition ce guide pratique. Riche en informations juridiques, tu y trouveras tout ce qu'il faut savoir sur ton contrat de travail, ta formation, ton salaire, les aides qui peuvent t'être allouées...

Pour la CGT, l'apprentissage doit représenter un véritable choix et la formation suivie doit te permettre réellement d'obtenir une certification professionnelle et un emploi stable.

La meilleure façon de faire valoir ses droits et de les renforcer, c'est de les connaître !

Si ce guide ne peut remplacer la présence de militant-e-s de la CGT à tes côtés, il te permettra toutefois de disposer d'un certain nombre de repères essentiels.

Je te souhaite donc une bonne lecture.

Une question, une idée, n'hésite pas à nous contacter.

Sabine Génisson

Coordinatrice nationale des Jeunes CGT



Guide
des droits de
l'**intérimaire**



Guide
des droits
du **jeune
salarié**



Guide
des droits
du **stagiaire**



**CES TROIS GUIDES
SONT À COMMANDER
À LA CGT,**

matériel syndical
263 rue de Paris
93516 Montreuil cedex

CONCOURIR À LA PROGRESSION SOCIALE
ET À L'EXERCICE DE LA CITOYENNETÉ,
C'EST AUSSI CELA L'APPRENTISSAGE !

La CGT refuse de réduire la question de
l'alternance au seul aspect de l'apprentissage.

En formation initiale, comme en formation
continue, de nombreux secteurs d'activité
s'appuient heureusement sur **l'alternance
comme mode pédagogique d'acquisition
des savoirs**, savoirs faire et de savoirs sociaux
(ex : secteur sanitaire et social, transports).
Parce que Confédération Générale du Travail, **la
CGT n'a aucun rejet vis-à-vis du transfert des
acquis au contact de ses pairs**, dans le cadre
du travail. Reste à gagner que les **acquis** par ce
mode de formation soient reconnus **aussi dignes**
que ceux issus de la formation académique
classique. **Avec toi, nous voulons y travailler.**

PRÉAMBULE

BOUGER AVEC LA CGT

Une des conditions essentielles pour trouver un emploi stable, reconnu et bien rémunéré dépend d'une formation initiale de base large et ouverte.

Elle doit viser à former l'Homme, le/la citoyen-ne et les salariés. Toute personne doit pouvoir y accéder sans discrimination de genre ou d'origine, liée au handicap et quel que soit son lieu d'habitation. C'est pourquoi, la CGT revendique un service public de proximité, garantissant laïcité, gratuité de l'enseignement, égalité d'accès et mixité sociale.

T'assurer une formation, à la fois en adéquation avec tes projets, mais te permettant aussi des débouchés, des perspectives, une insertion sur le marché du travail et une intégration sociale, doit être une priorité pour la Nation.

L'apprentissage est partie intégrante de la formation initiale. C'est une démarche pédagogique spécifique. Aucun-e jeune ne doit sortir du système de formation initiale (scolaire ou en apprentissage) avant 18 ans et sans avoir obtenu au moins le premier niveau de certification professionnelle.

Chaque jeune doit bénéficier d'**un droit individuel à la formation continue**, pour obtenir de nouvelles qualifications tout au long de sa vie. Ses années d'études, de stage, d'apprentissage et des périodes d'inactivité doivent être validées pour le calcul des droits à retraite.

La CGT revendique **des mesures concrètes** concernant **l'augmentation des rémunérations** des contrats d'apprentissage, **l'obtention de droits au transport, à la restauration, avec une prise en charge des frais par l'entreprise**. Il y a nécessité de définir un tutorat obligatoire de qualité pour tous les contrats en apprentissage. Il faut, également, faire disparaître totalement le travail de nuit des apprentis-e-s.

QU'EST-CE QUI TE PROTÈGE ?

LE CODE DU TRAVAIL

Dans ta vie professionnelle, les règles sur tes droits et obligations sont inscrites dans le CODE DU TRAVAIL. Il contient tous les obligations réglementaires applicables à toutes les professions.

A partir du Code du travail, la CGT met à disposition un guide donnant l'essentiel des repères dont les salarié-e-s ont besoin pour faire face aux interrogations, aux litiges survenant à l'occasion de la formation, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail.

Tu peux aussi t'informer par Internet :

www.legifrance.gouv.fr (rubrique Code du travail)

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Par secteur d'activité professionnelle, existent les CONVENTIONS COLLECTIVES : il s'agit du résultat d'accords conclus (c'est-à-dire signés) entre les syndicats de salariés et les syndicats d'employeurs, représentatifs dans une branche d'activité. Elle peut être conclue dans l'entreprise, au niveau de la branche (commerce, alimentaire, bâtiment...) ou départementalement, régionalement et enfin, nationalement.

Ta convention est normalement mentionnée sur le bulletin de paie et affichée sur les lieux de travail.



CONSEIL

Il est indispensable de connaître la convention collective de laquelle on dépend. Comment peut-on se procurer la convention collective ? Auprès de la CGT, de l'Inspection du travail ou sur internet : www.legifrance.gouv.fr

Tu peux également te rapprocher des délégués CGT de ton entreprise ou de la CGT près de chez toi. La CGT près de chez vous :

www.cgt.fr/-La-CGT-près-de-chez-vous.html



Flashez ce code et retrouvez la vidéo

« Ho, tu sais que j'ai des droits »

ou rendez-vous sur :

<https://www.youtube.com/watch?v=Sdr9VxuvWxc>

TES DROITS

TON ENTRÉE EN APPRENTISSAGE

Elle se fait entre 16 ans et 25 ans dans la très grande majorité des cas.

Que se passe-t-il si j'ai 15 ans ?

Les jeunes âgé-e-s d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils/elles justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrit-e-s, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation. (Article L6222-1 du Code du Travail)

Un contrat d'apprentissage après 25 ans, c'est possible ?

La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable *dans les cas suivants* :

- 1 Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- 2 Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti-e ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ou celles-ci;
- 3 Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- 4 Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la

formation poursuivie. (Article L6222-2 du Code du Travail)

Ton Contrat, l'apprentissage en CDI c'est possible !

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par le présent titre.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. (Articles L6222-7 et L6222-7-1 du Code du travail)

La durée du contrat peut varier...

De un à trois ans...

Elle peut varier entre un et trois ans, sous réserve de certains cas de prolongation. Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. (Article L6222-8 du Code du Travail)

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à 3 ans.

Par dérogation, cette durée est toutefois fixée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

...Entre 6 mois et un an

Par dérogation, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier entre six mois et un an lorsque **la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :**

- 1** De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- 2** De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- 3** Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- 4** Dont la préparation a été commencée sous un autre statut. (Article L6222-9 du code du travail)

La durée en cas d'échec à l'examen

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- 1** Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- 2** Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret. (Article L6222-11 du Code du Travail)

La période d'essai

La période d'essai c'est la période pendant laquelle l'apprenti-e et son employeur « se jaugent » et s'évaluent. L'apprenti teste un métier et découvre une entreprise, tandis que l'employeur cherche à vérifier si l'apprenti-e est motivé-e et prêt-e à s'engager sur le long terme.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. (Article L 6222-18 du Code du Travail).

Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties.

Tu n'as pas trouvé d'entreprise

Si tu es âgé-e de seize à vingt-cinq ans, ou ayant au moins quinze ans et que tu justifies avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, tu peux, à ta demande, si tu n'as pas été engagé-e par un employeur, suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre ou de la section.

Tu bénéficieras alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage organise à ton intention des stages professionnalisants en entreprise. (Article L 6222-12-1 du Code du Travail)



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

- . Mise en place au niveau territorial d'un lieu unique où seraient collectées toutes les offres de stage et d'apprentissage
- . Augmentation du montant de la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage) pour sanctionner réellement les entreprises de plus de 250 salarié-e-s, qui n'embauchent pas d'apprenti-e-s.
- . Il est nécessaire de renforcer les moyens des CFA et des établissements d'enseignement supérieur pour que leur mission d'accompagnement soit effective.

Discrimination à l'embauche

La situation actuelle : Avec la crise, le sentiment de discrimination a augmenté : 87% des demandeurs d'emploi interrogés dans la France entière considèrent qu'elles sont fréquentes au moment d'accéder à un emploi. Dans la recherche d'une entreprise d'accueil, les discriminations jouent à plein et pèsent sur les choix d'orientation et sur les possibilités d'accéder à un diplôme qualifiant pour les jeunes.



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

- . Mise en place d'un registre d'embauche permettant de comparer les candidatures reçues par sexe et zone de résidence (ZUS/Non ZUS) au recrutement effectué
- . Notification des droits remise au candidat et affiché dans le lieu de réception des candidat-e-s
- . Mise en place d'un-e référent-e discrimination dans l'entreprise ou la structure
- . Extension du droit d'alerte des Instances Représentatives du Personnel pour qu'il puisse aussi couvrir la discrimination des candidat-e-s à l'embauche

Mixité F/H

La situation actuelle : Seuls 19 métiers sur 86 sont considérés comme mixtes. Cette absence de mixité tient aux stéréotypes et à l'orientation, mais aussi aux conditions de travail, à son organisation et à la dévalorisation des métiers à prédominance féminine.



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

- . Création de mesures fortement incitatives sur la mixité, notamment pour les niveaux de qualification IV et V.
- . Accompagner les objectifs quantitatifs à des obligations de discussions sur l'organisation et les conditions de travail et la prévention de la violence sexuelle et sexiste

Insertion et accès au CDI

La situation actuelle : Le sas de précarité ne cesse de s'allonger pour les jeunes qui enchainent les contrats précaires, et à l'issue de leur contrat d'apprentissage peinent à trouver un CDI.

L'apprentissage est une modalité de formation initiale. Nous ne sommes pas favorables à la transformation du contrat d'apprentissage en CDI. Cependant, l'enjeu est de garantir le recrutement en CDI de l'apprenti-e à l'issue de son contrat, de façon à raccourcir le sas de précarité imposé aux jeunes.



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

- . Pour les entreprises de plus de 250 salarié-e-s, modulation du versement des aides liées à l'apprentissage en fonction du nombre d'apprenti-e-s recruté-e-s en CDI à l'issue de leur contrat d'apprentissage.
- . Mesures prises à l'échelle de la branche professionnelle avec engagement chiffré de recrutement en CDI à l'issue de l'apprentissage.

Un salarié en CDI a-t-il accès à l'apprentissage ?

Article L6222-13

Si tu es salarié-e titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le/la salarié-e et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L. 6233-8 du code du travail.

Le Contrat d'apprentissage, pour quel objectif ?

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la Nation.

Il a pour objet de te donner une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. (Article L.6211-1 du Code du Travail)

Le contrat

Il est obligatoirement conclu par écrit, préalablement à l'emploi entre le CFA, l'employeur et l'apprenti-e ou pour les mineur-e-s, le/la représentant-e légal-e (parents...). (Article L.6222-4 du Code du Travail)
Ce contrat-type vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprenti-e-s.

Il doit comporter un certain nombre de **mentions obligatoires** :

- > date du début de l'apprentissage,
- > durée du contrat,
- > rémunération,
- > nom du maître d'apprentissage,

- > diplôme et durée d'expérience de celui-ci,
- > choix du centre de formation...

Tu dois exiger un exemplaire de ton contrat ! Ton employeur, dans le secteur privé, s'engage à, notamment, garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante, (article L.6223-1 du Code du travail).

Tu peux également être embauché-e par une entreprise du secteur public. Tu dépendras alors des différents statuts de la fonction publique.

✓
CONSEIL

Attention : ne commence jamais ton apprentissage, sans que ton contrat ne soit pas dûment rempli et signé. Conserve précieusement ton contrat (il est conseillé de faire des photocopies).

Deux employeurs pour un même apprenti-e. C'est possible ?

Oui sous certaines conditions. Voir article L6222-5-1 du Code du Travail

Exemple de l'Exercice d'activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, et à titre dérogatoire, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat remplissant la condition d'âge mentionnée ci-dessus. Par dérogation à l'article L. 6211-1 du code du travail ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un

titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Les candidat-e-s titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu en application de ces dispositions peuvent ainsi s'inscrire en vue de l'obtention de deux certificats d'aptitude professionnelle ou de deux spécialités de baccalauréat professionnel à la même session (cette disposition est entrée en vigueur à compter de la session d'examen 2012).

Dans la situation mentionnée ci-dessus, une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti-e est annexée au contrat d'apprentissage. **Elle détermine :**

- 1** L'affectation de l'apprenti-e entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;
- 2** Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;
- 3** La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti-e à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

La possibilité, pour l'une ou l'autre des parties (apprenti-e ou employeurs) de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage est applicable, à l'initiative de l'apprenti-e ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur.

L'apprenti-e bénéficie d'un maître d'apprentissage (voir ci-dessous), dans chacune des entreprises.

Entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 du code du travail peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA ou section d'apprentissage. Les mentions spécifiques devant figurer dans le contrat d'apprentissage, le contrat de mise à disposition de l'apprenti au sein de l'entreprise utilisatrice et le contrat de mission, sont fixées par les articles R. 6226-1 à R. 6226-3 du code du travail.

L'entreprise de travail temporaire adresse le contrat de mission de l'apprenti-e, dès sa conclusion, au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement. Elle l'informe de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de 6 mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en CFA ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée.

Dans la situation mentionnée ci-dessus, la fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice. Les dispositions applicables figurent aux articles R. 6226-5 et R. 6226-6 du code du travail.

L'aide ou prime à l'embauche d'un-e apprenti-e

L'Aide TPE Jeune Apprentis

Une entreprise de moins de 11 salarié-e-s qui recrute un apprenti mineur peut bénéficier d'une aide forfaitaire de 1 100 € versée chaque trimestre, soit 4 400 € pendant la première année du contrat. Ce dispositif concerne les contrats d'apprentissage conclus entre une entreprise de moins de 11 salarié-e-s et un apprenti-e de moins de 18 ans **à partir du 1er juin 2015**.

L'aide est cumulable avec les dispositifs existants : prime apprentissage, aide au recrutement d'un premier apprenti-e ou d'un apprenti-e supplémentaire, crédit d'impôts.

L'exonération de cotisations sociales

Pendant toute la durée du contrat, l'employeur est exonéré des cotisations sociales, à l'exception de la cotisation patronale d'accidents du travail et maladie professionnelle et de certaines cotisations prévues par certaines conventions collectives.

Exonération totale

L'exonération totale (sauf cotisation accidents du travail-maladies professionnelles) des parts patronale et salariale concerne :

- > les artisans inscrits au répertoire des métiers (ou au registre des entreprises en Alsace-Moselle),
- > les employeurs de moins de 11 salarié-es (non compris les apprenti-e-s).

Exonération partielle

L'exonération concerne uniquement la part patronale des cotisations sociales pour les employeurs à partir de 11 salarié-e-s.

La Prime Régionale à l'embauche d'un-e Apprenti-e

Les entreprises **de moins de 11 salarié-e-s** peuvent percevoir une prime versée par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti.

Cette aide est élargie aux entreprises employant jusqu'à 249 salariés, qui :

- > soit n'ont pas employé d'apprenti-e depuis le 1er janvier de l'année précédente,
- > soit embauchent un-e apprenti-e supplémentaire, le nombre de contrats en cours après le recrutement de ce nouvel apprenti-e devant être supérieur au nombre de contrats en cours dans l'établissement au 1er janvier.

Le montant (dont le minimum est fixé à 1 000 € par année de formation) et les modalités d'attribution de cette prime sont fixés par le conseil régional.

C'est pas parce qu'on aime
les jeux vidéos qu'on va
se laisser bouffer
par le MEDEF !



TA FORMATION

La CGT est attachée à la qualité de la formation dispensée par apprentissage et à son caractère gratuit.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur. Tu as droit au minimum à 400 heures par an en moyenne en CFA, (article R.6233- 52 du Code du Travail).



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

. Augmentation du nombre d'heures minimales de formation en CFA, notamment pour les premiers niveaux de qualification, à lier bien sûr avec une augmentation du financement.

Le Maître d'apprentissage

La personne directement responsable de ta formation et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti-e dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. (Article L 6223-5 du Code du Travail).

Peuvent être Maître d'apprentissage :

1 Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti-e et d'un niveau au moins équivalent,

justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

2 Les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

3 Les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti-e après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable. (Articles R.6223-22 et -24 du Code du Travail).

Sauf rares dérogations, il ne peut y avoir plus de deux apprenti-e-s simultanément en formation par maître d'apprentissage.

L'employeur doit dégager le temps nécessaire au maître d'apprentissage pour mener à bien sa mission de formation, et doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti-e et des diplômes qui les valident. (Article L 6223-7 et -8 du Code du Travail)



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

. Reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage, avec une décharge horaire, un allègement de la charge de travail, une reconnaissance salariale et la prise en compte de cet investissement dans la carrière.

. Obligation d'avoir une certification de maître d'apprentissage.

Certaines certifications existent déjà (exemple dans les CCI, utilisée notamment par Agefos PME), il serait utile d'en faire une vraie certification professionnelle, de l'inscrire au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), et de la rendre progressivement obligatoire pour exercer la fonction de maître d'apprentissage

La gratuité de la formation

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti-e à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage. (Article L6221-2 du Code du Travail)

L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais. (Article L6224-4 du code du travail)



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Nécessité de rendre effective la gratuité de la formation initiale prévue par la loi :

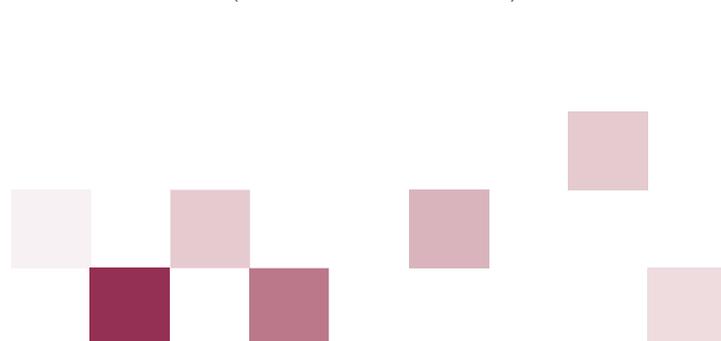
- L'équipement de sécurité doit être pris en charge par l'employeur
- L'équipement pédagogique doit être pris en charge par le CFA et/ou les aides régionales

Par ailleurs, un arrêt de la cour d'appel stipule :

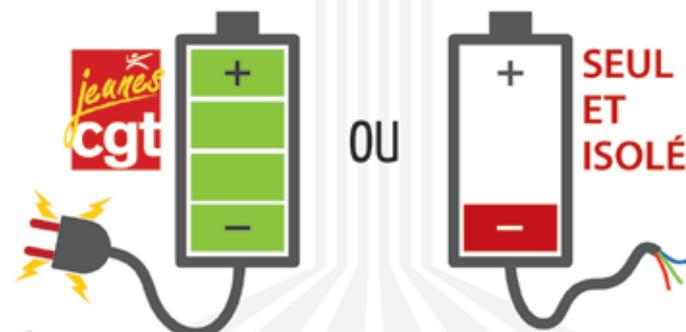
La formation dispensée par un CFA constitue une modalité de l'exécution normale du contrat d'apprentissage. De ce fait, aucun droit d'inscription ou frais de scolarité ne peut être perçu par le CFA auprès de l'apprenti-e ou de l'employeur (arrêt de la cour d'appel de Lyon, 25 novembre 2008).

Les mêmes droits que les salariés de l'entreprise

Dans l'entreprise, tu bénéficies des dispositions applicables à l'ensemble des salarié-e-s dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune salarié-e en formation. (Article L 6222-23 du Code du Travail)



POUR TA VIE AU BOULOT, T'ES PLUTÔT ?



RESTE CONNECTÉ, REJOINS LA CGT !

TA RÉMUNÉRATION

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, tu perçois un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Articles L.6222-27 et suivants, D.6222-26 et suivants du Code du travail, voir tableau ci-dessous.

Ainsi, par exemple, lors de la première année de contrat, si tu es âgé-e de 19 ans, tu dois être rémunéré-e à hauteur de 41 % du Smic. Pour les apprenti-e-s âgé-e-s de 21 ans et plus, le pourcentage s'applique au Smic ou au salaire minimum de la convention collective, si ce salaire est plus favorable.

Rémunération minimale en % du Smic ou salaire conventionnel minimum. Article D6222-26

Année du contrat	Apprenti-e âgé-e de - 18 ans	Apprenti-e âgé-e de 18 à 20 ans	Apprenti-e âgé-e de 21 ans et +
1re année de contrat	25 %	41 %	53 %
2e année de contrat	37 %	49 %	61 %
3e année de contrat	53 %	65 %	78 %



CONSEIL

Il est indispensable de connaître la convention collective de laquelle on dépend. Comment peut-on se procurer la convention collective ?
 Apprès de la CGT, de l'Inspection du travail ou sur internet :
www.legifrance.gouv.fr



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

La logique prônée par la CGT repose sur différents aspects :

- Pas de distinction de la rémunération en fonction de l'âge
- Une progression en fonction de l'ancienneté dans le contrat
- Une progression en fonction de la qualification visée (en fonction des repères revendicatifs CGT)
- Une rémunération basée sur le SMIC ou sur le minimum conventionnel s'il est plus favorable

Qualification visée	1ère année	2e année	3e année
V	60% de 1,2 SMIC	80% de 1,2 SMIC	100% de 1,2 SMIC
IV	60% de 1,4 SMIC	80% de 1,4 SMIC	100% de 1,4 SMIC
III	60% de 1,6 SMIC	80% de 1,6 SMIC	100% de 1,6 SMIC
II	60% de 1,8 SMIC	80% de 1,8 SMIC	100% de 1,8 SMIC
I	60% de 2 SMIC	80% de 2 SMIC	100% de 2 SMIC

**CONSEIL**

- Aucune retenue sur salaire ne peut être opérée par ton employeur sur ton salaire, pour compenser un trou de caisse, du bris de matériel...
- Garde précieusement tes fiches de paie, sur l'ensemble de ta carrière. Elles te permettront de faire valoir tes droits.

Tes droits dans l'entreprise

Tu dois bénéficier des mêmes avantages que les autres salarié-e-s de l'entreprise, que ces avantages soient issus du Code du travail, d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un usage, (article L.6222-23 du Code du travail).

Ils bénéficient notamment :

- > de la prise en charge partielle des frais de transport entre le domicile et le travail ;
- > des primes et indemnités diverses (13e mois, prime de vacances, intéressement...);
- > des avantages en nature;
- > de congés exceptionnels (mariage, enterrement, déménagement...).

Tous les éléments de salaire et avantages applicables aux autres salarié-e-s (prime de transport, de panier...) sont également et obligatoirement dus aux apprenti-e-s.

Les dispositions particulières

La durée de l'apprentissage peut, pour plusieurs raisons, varier durant son exécution.

Tu peux changer d'entreprise et donc de contrat. Dans ces cas-là, la loi prévoit une adaptation du seuil de rémunération, (articles D.6222-18, D.6222-28 et suivants du Code du travail). Il est également des cas où le salaire minimum est obligatoirement majoré d'une part substantielle et c'est notamment le cas quand l'apprenti-e obtient un diplôme en cours d'apprentissage, (article D.6222-33 du Code du travail).

En cas de redoublement

La rémunération est identique à celle de l'année précédente. Résultant de la négociation, du rapport de forces, certaines branches professionnelles ont des grilles de salaires plus élevées.

Dans le secteur Public

Dans le secteur public (hôpital public, la Poste, conseil régional...),

la rémunération versée à l'apprenti-e est majorée :

- > de 10 % si vous préparez un titre ou diplôme de niveau IV (Bac...),
- > de 20 % si vous préparez un titre ou diplôme de niveau III.

Ex : Niveau III - 19 ans - 2e année : 49 % + 20 % = 69 % du Smic.

L'employeur doit te remettre obligatoirement un bulletin de paie à la fin de chaque mois.**Il comporte :**

- > le code APE (identification du secteur de l'activité principale de l'entreprise);
- > l'intitulé de la convention collective (si elle existe) qui détermine les conditions de travail, d'emploi et les garanties;
- > la classification (qualification, coefficient) qui doit correspondre au travail effectué;
- > l'ensemble des heures effectuées y compris les heures supplémentaires;
- > les primes;
- > les cotisations sociales;
- > le salaire net.

Tes avantages en nature

Lorsque tu es logé-e et nourri-e, l'entreprise peut soustraire une partie de ces frais de ton salaire. Cette déduction pour avantages en nature doit être indiquée dans le contrat d'apprentissage. Elle ne peut dépasser 75 % du salaire, (articles R.6222-4 et D.6222-35 du Code du travail).

L'impôt sur le revenu

Les salaires versés aux apprenti-e-s sont exonéré-e-s d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du Smic.

Par ailleurs, les apprenti-e-s ne peuvent être rattaché-e-s au foyer fiscal de leurs parents que jusqu'à 25 ans. Mais ces derniers n'auront plus droit à la réduction d'impôt pour enfant scolarisé.

TON TEMPS DE TRAVAIL

L'apprenti-e âgé-e de 18 ans et plus, est soumis-e aux règles applicables dans l'entreprise.

Tu ne peux pas travailler plus de 35 heures par semaine, et plus de 8 heures par jour (pour les apprenti-e-s mineur-e-s et 10 heures par jour pour les majeur-e-s, articles L.3121-10 et suivants, L.3162-1, et L.3121-34 et suivants du Code du travail). Le temps consacré par les apprenti-e-s à la formation en CFA est inclus dans cette durée maximale de travail, (article L.6222-24 du Code du travail).

Tu peux être sollicité-e-s pour effectuer des heures supplémentaires, mais dans des conditions très restrictives pour les mineur-e-s (5 heures supplémentaires maximum par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail), (article L.6222-25 du Code du travail).

Ton salaire doit alors être majoré de la même manière que celui des autres salarié-e-s, (articles L.6222-28, L.3121-22 et suivants du Code du Travail).



CONSEIL

Vérifie les dispositions relatives aux heures supplémentaires dans la convention collective dont relève l'entreprise.

L'apprenti-e âgé-e de moins de 18 ans ne peut pas travailler :

- > plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail) ;
- > plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti-e doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives) ;
- > plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus)
- > En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

Peut-on t'obliger à travailler la nuit ?

Il est en principe interdit de faire travailler de nuit un apprenti-e âgé-e de moins de 18 ans. Toutefois des tolérances peuvent être accordées dans certains secteurs (boulangerie, pâtisserie...), mais seulement après autorisation de l'inspecteur du travail.

Aucune dérogation entre minuit et 4 h du matin, (articles L.3163-2 et L.6222- 26, R.3163-1 et suivants, R.6222-24 et -25 du Code du travail).

Quelques exemples :

> Hôtellerie et restauration

Le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30.

> Boulangerie et pâtisserie

Le travail de nuit peut être autorisé à partir de 4 heures, uniquement dans les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures.

> Spectacle

Le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à minuit. Cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et trente nuits par an au maximum.

I Ton temps de pause

Tu bénéficies bien évidemment du droit à une pause. Elle est au minimum de 30 minutes pour 4 h30 de travail consécutif, si tu es mineur-e-, (article L.3162-3 du Code du Travail). Elle passe à un minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutives dès lors que l'apprenti-e- est majeur-e, (article L.3121-33 du Code du Travail).

I Ton repos journalier et repos hebdomadaire

Les apprenti-e-s majeur-e-s doivent bénéficier d'un repos minimal d'une journée pleine (soit 24 heures) par semaine auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien (article L.3132-2 du Code du travail). Entre deux journées de travail, ils ou elles bénéficient d'un repos d'au moins 11 heures consécutives, (article L.3131-1 et suivants du Code du travail).

Le temps de repos des apprenti-e-s mineur-e-s est allongé puisqu'il est de 12 heures entre deux journées de travail pour les 16-18 ans, et de 14 heures pour les moins de 16 ans, (article L.3164-1 du Code du travail).

Le repos hebdomadaire est fixé à un minimum de deux jours consécutifs, (article L.3164-2 du Code du travail). Il est à noter que le repos hebdomadaire est en principe fixé au dimanche. Mais il existe de nombreuses dérogations, y compris pour les mineur-e-s (dans les secteurs de l'hôtellerie/Restauration, des Cafés//tabacs/Débits de Boissons, de la boulangerie, pâtisserie, charcuterie, boucherie, poissonnerie, fromagerie-crèmerie, traiteurs, vente de Fleur et Jardinerie), (voir articles L.3164-5 et R.3164-1 du Code du travail).



CONSEIL

Tiens un suivi précis de tes heures travaillées, en notant chaque jour tes horaires de travail. Cela pourra servir de preuve pour faire valoir tes droits, en cas de litige avec ton employeur.

I Tes jours fériés

En principe, les apprenti-e-s mineur-e-s ne sont pas tenu-e-s de travailler les jours fériés. Il existe, cependant, des exceptions prévues dans certaines conventions collectives, (articles L.3164-8 et R.3164-2 du Code du travail).

I L'exception du 1er Mai

Le 1er mai est le seul jour férié **chômé et payé**, pour l'ensemble des salarié-e-s quel que soit l'âge.

LES CONGÉS

Les droits à congés pour préparer les examens

L'employeur doit te laisser le temps nécessaire pour participer aux épreuves d'examen et pour leur préparation (congé supplémentaire de cinq jours ouvrables au cours du mois qui précède les épreuves).

Ceci doit te permettre soit de pouvoir suivre les cours de formation organisés spécialement dans les CFA ou de le préparer seul-e-, même en l'absence de cours organisés, (article L.6222-35 du Code du travail).

Important ! Pendant ces cinq jours de congés, l'employeur doit maintenir ton salaire.

Les congés payés

Les apprenti-e-s sont soumis-e-s aux mêmes règles que celles s'appliquant à l'ensemble des salariés pour leurs droits aux congés. Ainsi, ils doivent pouvoir profiter des congés payés, au minimum 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail. Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, y compris le samedi, mais n'incluent pas le dimanche et jours fériés.

Les apprenti-e-s âgé-e-s de moins de 21 ans. Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salarié-e-s de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils/elles le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

Ils/Elles ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils/elles réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils/elles ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Quid des congés non pris ?

L'employeur doit donner ces congés, mais si à la fin du contrat d'apprentissage, tous les congés n'ont pas été pris, une indemnité compensatrice doit être versée.

Renforcer le droit à congé des apprenti-e-s

La situation actuelle :

- > Les apprenti-e-s sont soumis aux mêmes règles que les salariés pour les congés et disposent de 2,5 jours de congés par mois
- > Les apprenti-e-s disposent de 5 jours de congés supplémentaires pour préparer leurs examens au cours du mois qui précède les épreuves



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

- Augmentation du nombre de congés payés pour les apprenti-e-s, en particulier pour les mineur-e-s pendant la première année
- Garantir l'effectivité du droit à congés pour examens (actuellement de 5 jours/session)

TES CONDITIONS DE TRAVAIL

Un fondamental (article L.4121-1 du Code du travail) : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- > des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- > des actions d'information et de formation. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Cet article se décline en de nombreuses obligations pour l'employeur en matière de conditions et de santé au travail.

Tu dois bénéficier des mêmes équipements de travail ou de protection (chaussures de sécurité, casques, vêtements spécifiques...) que les autres salariés de l'entreprise effectuant des tâches similaires.

Contacte un délégué CGT si tu rencontres des problèmes dans l'entreprise.

Les Travaux interdits ou dangereux

En principe, l'employeur ne peut pas demander à l'apprenti-e mineur-e de réaliser des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité, (articles L.6222-30, D.4153-15 et suivants du Code du travail).

En effet, il peut arriver que la réalisation d'un travail dangereux soit nécessaire à la formation. La loi autorise la réalisation, par les apprenti-e-s mineur-e-s, de certains de ces travaux sous certaines conditions qui ont été hélas assouplies en mai 2015.

Les articles D. 4153-15 à D. 4153-17 du code du travail définissent les travaux interdits aux jeunes travailleurs (jeunes en apprentissage, en contrat de professionnalisation, etc.) âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans ainsi que les travaux interdits susceptibles de dérogation. Lorsqu'elles sont possibles, les dérogations sont mises en œuvre dans les conditions fixées par les articles R. 4153-38 à R. 4153-52 du code du travail. Les dispositions applicables ont été modifiées en dernier lieu par le décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 cité en référence, en vigueur depuis le 2 mai 2015.

La liste des travaux interdits aux mineurs

- > Travaux portant atteinte à l'intégrité physique ou morale
- > Travaux exposants à des produits chimiques dangereux
- > Travaux exposant à des agents biologiques
- > Travaux exposant aux vibrations mécaniques
- > Travaux exposant à des rayonnements
- > Travaux en milieu hyperbare
- > Travaux exposant à un risque d'origine électrique
- > Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement
- > Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
- > Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail
- > Travaux temporaires en hauteur
- > Travaux avec des appareils sous pression
- > Travaux en milieu confiné
- > Travaux au contact du verre ou du métal en fusion
- > Travaux exposant à des températures extrêmes
- > Travaux en contact d'animaux

Suivant l'art. R. 4153-40, l'employeur peut affecter des jeunes aux travaux interdits sous réserve de certaines conditions notamment avoir procédé à une évaluation préalable des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail, mis en œuvre les actions de prévention, avoir informé le/la jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle.

Préalablement à l'affectation des jeunes aux travaux interdits une déclaration de dérogation est adressée à l'inspecteur du travail par l'employeur (Art. R. 4153-41)

En dehors de ces cas précis, si l'apprenti-e est exposé-e à un danger particulièrement grave du fait de son travail ou de ses conditions de travail (conduite de machines dangereuses, violation de la durée du travail...), ou à des violences (brutalité physique, insultes, humiliations...), il faut en parler au délégué du personnel ; s'il n'y a pas dans l'entreprise, il faut s'adresser directement à l'inspecteur du travail. En effet, il existe une procédure particulière lui permettant de suspendre le contrat tout en maintenant la rémunération de l'apprenti-e après enquête contradictoire.



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

- Interdire tous les travaux dangereux aux mineurs

Le droit de retrait

Le salarié-e, confronté-e à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié-e ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent. Face à un danger grave, imminent et inévitable, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salarié-e-s d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (L.4131-1 du Code du Travail).



CONSEIL

Contactez un-e délégué-e CGT ou le/la représentant-e au CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail) pour faire valoir ce droit et faire respecter vos conditions de travail.

L'accident de travail ou de trajet

L'accident de travail et l'accident de trajet L'accident de travail est celui qui survient du fait ou à l'occasion du travail ou de la formation, (article L.6222-32 du Code du Travail).

L'accident de trajet survient au cours du parcours normal aller-retour effectué par l'apprenti-e entre son lieu de travail (entreprise ou CFA) et son domicile. Il est en partie assimilé à un accident de travail.

En cas d'accident de travail, il faut avertir l'employeur immédiatement et au plus tard dans les 24 heures. Celui-ci doit alors faire une déclaration, sous 48 heures, à la Caisse primaire d'assurance maladie

(CPAM) et délivrer à l'apprenti-e une feuille d'accident qui lui permettra d'être dispensé-e de l'avance des frais médicaux.

Tu pourras toucher les indemnités journalières de la Sécurité sociale en remplacement de ton salaire, indemnités plus avantageuses en cas d'accident du travail qu'en cas de maladie d'origine non professionnelle.

Si l'employeur refuse de délivrer la feuille d'accident ou si tu penses qu'il n'a pas fait de déclaration aux Caisses, adresse-toi immédiatement à l'unité territoriale de la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - inspection du travail) et à la Caisse primaire d'assurance maladie. (Articles L 441-1 à L 441 - 6 du Code de la Sécurité Sociale)

La rupture et la fin de contrat d'apprentissage

La loi limite les motifs qui peuvent donner lieu à la rupture du contrat d'apprentissage.

Résiliation dans les deux premiers mois

Durant les deux premiers mois d'apprentissage, il peut être mis fin au contrat par l'apprenti(e) ou le maître d'apprentissage, par un écrit envoyé à la direction du CFA ainsi qu'à la chambre consulaire, qui l'enverra à la Direccte (inspection du travail), (articles L.6222-18, R.6222-21 Code du Travail).

Résiliation après les deux premiers mois

Après les deux premiers mois, la rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir que dans certains cas prévus par le Code du travail, (articles L.6222-18 et R.6222-36 et suivants du Code du Travail) :

> En cas d'accord entre l'apprenti(e) et l'employeur

Cette rupture d'un commun accord doit être constatée par écrit et signée par l'employeur et l'apprenti(e) ainsi que par ses représentants légaux s'il/elle est mineur-e. Elle doit être envoyée à la direction du CFA et à la Chambre consulaire concerné par l'entreprise, qui la transmettra à la Direccte (inspection du travail).

> Par une résiliation judiciaire

La rupture du contrat d'apprentissage peut être demandée aux juges du conseil de Prud'hommes en cas de :

Faute grave ou manquements répétés de l'apprenti-e ou de l'employeur à ses obligations.

Si l'employeur te reproche des manquements graves et répétés, il ne peut de lui-même rompre le contrat d'apprentissage. Il doit nécessairement en faire la demande au juge.

Tu ne peux pas démissionner, si tu veux partir parce que tu reproches certains faits à ton employeur (salaire non versé, tâches confiées qui mettent l'apprenti-e en danger...), tu dois demander en justice la résiliation de ton contrat.

> Inaptitude de l'apprenti(e) à exercer son métier

L'employeur ne peut pas constater de lui-même l'inaptitude de l'apprenti-e. Seuls des organismes habilités le peuvent (centre d'information et d'orientation public, centre de la Chambre de métiers, médecin du travail, médecin scolaire) en prenant l'avis de la direction du CFA.

En cas d'inaptitude reconnue, l'employeur doit ensuite demander la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage au conseil de Prud'hommes. (R.6222-36 et suivants du Code du travail).

> En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé

L'apprenti-e, si il/elle obtient son diplôme ou le titre qu'il ou elle prépare en cours d'apprentissage, peut rompre le contrat. Il/elle doit cependant en informer son employeur par écrit, au moins deux mois avant la fin du contrat, (articles L.6222-19, R.6222-22 et -23 du Code du travail).

Important ! Dans tous les cas, l'employeur doit délivrer un certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation pour Pôle Emploi.

LES DROITS AU CHÔMAGE

Sauf en cas de démission, à la fin de son contrat, l'apprenti-e bénéficie de l'allocation chômage durant sa période de recherche d'emploi. Il faut être sans emploi et avoir travaillé-e au moins 4 mois dans les 28 derniers mois. Le versement des allocations n'est pas automatique : tu dois t'inscrire sur le site de Pôle Emploi dès le 1er jour qui suit la fin de ton contrat, pour ne pas perdre de jours d'indemnisation.

Ces allocations sont calculées en fonction de ton contrat en alternance. Elles sont égales à 75% de ton ancien salaire brut si celui-ci n'était pas supérieur à 1.092 €. Tu peux faire une simulation de tes indemnités sur le site de Pôle Emploi.

Quelle est la durée de versement des allocations chômage ?

Cette durée, énoncée en jours, varie en fonction de celle de ton contrat en alternance, mais elle est toujours au moins égale à la durée de ce contrat, sans toutefois excéder 730 jours, soit 2 ans.

Le chômage partiel

Lorsque l'entreprise connaît des difficultés économiques, l'employeur peut, dans certains cas, diminuer le temps de travail, voire suspendre son activité. Les salarié-e-s, dont les apprenti-e-s, peuvent alors percevoir des allocations de chômage partiel, qui compensent partiellement la perte de leur salaire.

Les heures de cours ne sont en revanche pas indemnisées au titre du chômage partiel. Mais les heures de cours sont assimilées à du travail effectif.

LES DROITS ET AIDES DIVERSES

La carte d'étudiant des métiers

Depuis 2011, les apprenti-e-s doivent disposer d'une «Carte d'étudiant des métiers» délivrée par le centre de formation d'apprentis. Elle est annuelle et doit être renouvelée chaque année, elle est réservée au moins de 26 ans.

Cette carte permet l'accès aux mêmes avantages que les étudiant-e-s : accès aux restaurants et aux logements universitaires (Crous), tarifs réduits pour les transports, le cinéma, les salles de spectacles, les activités sportives, (...).

La carte est récupérée par le CFA, si le contrat d'apprentissage est rompu. (Article L6222-36-1 du Code du Travail)

Les aides ou allocations

Les allocations familiales : tes parents les perçoivent jusqu'à tes 20 ans, et à la condition que ton salaire soit inférieur à 55 % du Smic.

L'allocation logement : tu peux la percevoir si tu paies un loyer et sous conditions de ressources. Si tu bénéficiais de l'APL, tu es forcément hors du foyer fiscal de tes parents. Il convient donc de faire un comparatif. Contactez la Caf (caisse d'allocations familiales) : www.caf.fr

Les aides des Conseils Régionaux

Les conseils régionaux peuvent verser des aides au transport, à l'hébergement et à la restauration des apprenti-e-s. Ces subventions sont, soit reversées à l'apprenti-e, soit déduites des frais facturés par le CFA. Contactez votre conseil régional pour connaître vos droits (ou rechercher sur le site du Conseil régional en effectuant la recherche « aides pour apprentis »).

Selon les professions, des aides spécifiques peuvent être attribuées (par exemple : pro BT P, pour l'achat d'une voiture).

Les aides Transports, restauration, hébergement

La situation actuelle :

Les aides régionales, l'offre de logement, les possibilités de restauration...sont très diverses en fonction de la Région et du CFA, ce qui compromet l'égalité des apprentis



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

- . Mettre en place un socle de droits nationaux, sur le logement, la mobilité et la restauration
- . Renforcer le financement du 1% logement de façon à pouvoir disposer d'un volet pour les apprentis, ouvrir des places aux apprentis dans les centres AFPA dotés d'hébergement, développer les internats, FJT
- . Mise en place d'aides au niveau des branches pour financer le permis de conduire (ex : pro BTP met en place une aide de 800€ pour le permis)

Se loger

Le droit au logement social pour les jeunes, étudiant-e-s et salarié-e-s, est une nécessité. Il existe des logements sociaux à destination des jeunes. **Foyer jeunes travailleurs**. L'Association loge beaucoup d'apprenti-e-s dans ses résidences dans toute la France. C'est une bonne solution à des coûts abordables. Une mine d'information sur ce site : www.unhaj.org/ Avec la carte d'étudiant des métiers, tu as accès aussi au logement universitaire (Crous).

> **Loca-Pass**

Les aides Loca-Pass proposent de :

- faire l'avance du dépôt de garantie demandé par le bailleur remboursable par mensualité de 15 euros minimum.
- se porter caution en garantie de paiement jusqu'à 18 échéances de loyer et de charges pendant les trois premières années du bail.

> **Mobili-Jeune**

Les bénéficiaires :

Jeunes de moins de 30 ans ayant déposé sa demande au plus tard le jour de son 30ème anniversaire et salariés en formation professionnelle au sein d'une entreprise privée non agricole, sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'alternance.

Les caractéristiques :

L'Aide MOBILI-JEUNE ® est une aide financière sous forme de SUBVENTION, sans frais pour le bénéficiaire.

Prise en charge partielle des échéances ou quittances de loyer, dans la limite du reste à charge et déduction faite de l'APL, à raison de 100 € par mois au maximum.

Versement au locataire par avance au début de chaque trimestre, sous réserve de la présentation des 3 précédentes échéances de quittances ou de redevances acquittées.

Aide attribuée durant toute la période de formation professionnelle, dans la limite de 3 ans.

Les conditions :

La rémunération du demandeur doit être inférieure ou égale à 100 % du SMIC.

Le montant du SMIC à prendre en considération est celui inscrit sur le contrat d'alternance, d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le montant brut mensuel du SMIC est de 1466,62€ au 1er janvier 2016 pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures (soit un taux horaire de 9,67€).

Demande à présenter dans un délai de 6 mois à compter de la date de démarrage du cycle de formation ou de 3 mois avant la date de démarrage du cycle de formation.

L'occupation du logement doit être liée à une période de formation.

Le logement occupé peut être conventionné ou non, en sous location ou en colocation.

Signature d'un bail, d'une convention d'occupation en structure collective ou d'un avenant en colocation.

Se déplacer

Tu as le droit à la prise en charge par ton employeur de tes frais de transport domicile/travail dans les mêmes conditions que les autres salarié-e-s, en Ile de France (50 % du prix du titre d'abonnement des transports en commun sur présentation du justificatif).

Mais cette prise en charge ne concerne que le coût du transport entre le domicile et le lieu de travail/formation. Tu peux bénéficier d'une prise en charge forfaitaire pour tes déplacements de ton domicile à votre centre de formation. En effet, le conseil régional a la faculté

de mettre en place des primes au transport, à l'hébergement et à la restauration.

En règle générale, ces dernières sont accordées aux apprenti-e-s qui résident à plus de 5 km de leur lieu de cours. Mais ces barèmes sont déterminés et réactualisés régulièrement par le conseil régional, qui verse soit directement ces primes à l'apprenti-e soit par l'intermédiaire du centre de formation.

Tu dois donc te renseigner auprès de ton CFA afin de savoir si tu peux bénéficier d'une telle prime et connaître son montant.



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

. Tous les frais de transports et déplacements des apprenti-e-s de leur domicile au CFA, du CFA au lieu de Travail, ou du lieu de travail au domicile doivent être pris en charge à 100%

Pour **un emploi stable à temps plein**
 Pour **un salaire minimum de 1700 €**
 Pour **la reconnaissance de mes qualifications**
 Pour **le respect de mes droits**

je suis syndiqué(e)
et toi ?

TON DROIT À LA SANTÉ ET TA RETRAITE

La santé est une dynamique de recherche de bien-être physique, psychique et sociale. La santé doit être envisagée tout au long de la vie en lien avec le travail. L'accès à la santé est un droit pour chacune et chacun dans notre société au même titre que le droit à l'éducation, au logement, à l'énergie...

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Comme tout salarié-e, tu bénéficies :

> obligatoirement d'une visite médicale d'embauche avant la prise de travail ou au plus tard avant la fin de la période d'essai (deux mois). Tu peux demander, dans le privé comme dans le public, à rencontrer le médecin du travail, dès que tu en ressens le besoin.

> D'une visite de surveillance médicale tous les deux ans, hors professions spécifiques. Ce dispositif est renforcé si tu es en situation de handicap. Des dispositifs supplémentaires s'appliquent pour les mineur-e-s en cas de dérogation sur le temps de travail ou l'utilisation de machines dangereuses.

UNE NOUVEAUTÉ DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2016 : LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ D'ENTREPRISE OBLIGATOIRE

La Loi généralise au 1er Janvier 2016 la complémentaire santé d'entreprise à l'ensemble des salarié-e-s, apprenti-e-s inclus-e-s, avec toutefois plusieurs exceptions concernant ces dernier-e-s.

Ils/Elles pourront ainsi, par ce moyen, bénéficier de la participation financière de l'employeur pour financer une couverture santé : Mais plusieurs exceptions à cette généralisation existent toutefois, c'est ce que l'on appelle les dispenses d'affiliation.

Des cas de dispense prévus par la Loi :

Pour les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage, la règle est la même que pour les autres salarié-e-s :

la possibilité de dispense d'adhésion diffère notamment en fonction de la durée du contrat.

> Si cette durée est **supérieure ou égale à un an**, la **dispense d'affiliation** ne peut se faire qu'à condition de fournir la preuve d'une appartenance à une autre complémentaire santé (même en tant qu'ayant droit) ;

> Si cette durée est **inférieure à un an**, elle peut être réalisée même si le/la salarié-e ne dispose pas d'une complémentaire santé par ailleurs.

A noter, toutefois, un autre cas propre aux apprenti-e-s et qui se rapproche de celui des **salarié-e-s à temps très partiel** : les deux conditions suivantes doivent être réunies pour ne pas être obligé

d'adhérer à cette complémentaire (donc en être dispensé)

- > La cotisation de l'apprenti-e équivaut à au moins **10 % de son salaire** ;
- > L'acte juridique instituant le dispositif mettant en place ces garanties au sein de l'entreprise doit prévoir cette possibilité de dispense.

Dans tous les cas, et comme pour tous les autres scénarios de dispense d'affiliation, la demande de dispense doit être **réalisée par écrit** par l'apprenti-e.

En conclusion :

Dès l'embauche tu dois interroger ton employeur pour qu'il t'informe des modalités d'adhésion à la complémentaire santé de l'entreprise

Des Aides pour financer le coût de la complémentaire santé par les apprenti-e-s

1 Certains Conseils Régionaux aident financièrement les apprenti-e-s pour leur complémentaire santé sous certaines conditions.

2 Certaines Conventions Collectives peuvent prévoir la prise en charge de tout ou partie du coût de la complémentaire santé (dans le cadre de ce que l'on appelle le haut degré de solidarité qui prévoit dans un décret que ce financement peut ainsi être affecté à : « La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation des salarié-e-s ou apprenti-e-s bénéficiant d'une dispense d'affiliation – ou lorsque cette cotisation représente au moins 10% des revenus bruts des salariés » (Art. R. 912-2 du Code de la Sécurité Sociale)

Les CDD en partie concernés

Premier cas : le salarié-e bénéficie déjà, en tant qu'ayant droit, de la **complémentaire santé obligatoire** d'un-e proche (le plus souvent celle de son conjoint). Il doit faire une demande écrite de **refus d'adhésion** à la complémentaire de sa propre entreprise, si et seulement si celle-ci le permet dans ses textes.

Second cas : si le salarié-e est présent au moment même de la mise en place du dispositif imposant cette couverture complémentaire d'entreprise, il peut y renoncer par écrit, avec une participation financière du salarié-e, **en cas de décision unilatérale de l'employeur (DUE)** OU si cette dispense est prévue par le dispositif en question.

Troisième cas : si le contrat du salarié-e ou de l'apprenti-e est un **contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à un an**, la dispense d'affiliation peut alors également être réalisée – là encore, si et seulement si l'entreprise la prévoit dans l'acte juridique instituant cette complémentaire.

Pour un CDD d'une durée supérieure à un an, la dispense d'affiliation ne peut être réalisée qu'avec, obligatoirement, la preuve de la souscription d'une autre couverture complémentaire par ailleurs.

CMU et ACS également visées

De même, si le salarié-e est **apprenti-e** ou s'il est sous le coup d'un **contrat à temps partiel** (et si son entreprise permet une telle dispense), il/elle peut renoncer à cette complémentaire si la cotisation excède **10% de sa rémunération brute**. C'est également le cas des **salarié-e-s à employeurs multiples** s'ils/elles bénéficient d'une couverture

de prévoyance complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

A noter, également, le cas des salariés souscripteur d'une complémentaire individuelle lors de la mise en place du régime collectif des frais de santé : ils/elles peuvent conserver leur couverture individuelle jusqu'à, au plus tard, l'échéance de ce contrat – au cas où la résiliation par anticipation s'avèrerait impossible. Ce n'est, attention, pas le cas pour le régime de prévoyance, où la dispense est impossible.

Dernier grand cas de possible dispense d'affiliation : le/la salarié-e est bénéficiaire de la **Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC)** ou de l'**ACS** (aide à l'acquisition d'une couverture maladie complémentaire). « La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salarié-e-s cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide », précise toutefois l'article R242-1-6 du code de la Sécurité sociale.

A noter, pour l'ensemble de ces cas, que la demande de dispense d'affiliation doit **se faire par écrit** par le salarié, dans le cadre des cas prévus dans l'acte juridique de la mise en place de la complémentaire santé.



je bosse

tu trimes

il travaille

vous subissons

vous bouillonnez

ils capituleront !

**agissons ensemble pour
les salaires, les emplois,
les conditions de travail,
et la protection sociale !**

Bertrand Hammecher - juin 2014

LA RETRAITE

La retraite se prépare dès le début de la carrière professionnelle. Le nombre de trimestres accumulés durant la carrière détermine le montant de la retraite. Ceux-ci peuvent être acquis pour des activités salariées différentes et pour certaines périodes de maladies, de recherche d'emploi, de maternité...

Les années d'apprentissage comptent pour la retraite, aussi bien dans le régime général que dans les régimes complémentaires.

Consulte le site de la CGT pour suivre les évolutions à venir. La CGT entend bien poursuivre les actions sur cette question.



CONSEIL

Garde précieusement tes fiches de paie, sur l'ensemble de ta carrière. Elles te permettront de reconstruire ta carrière et faire valoir tes droits à retraite.

L'INFORMATION DES APPRENTIS SUR LEURS DROITS

La situation actuelle : la majorité des apprenti-e-s ne connaît ni ses droits, ni les organisations syndicales.



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

- . Création d'un livret interprofessionnel sur les droits des apprenti-e-s devant obligatoirement leur être remis lors de la signature du contrat
- . Droit pour les organisations syndicales représentatives d'intervenir dans les CFA pour présenter aux apprenti-e-s leurs droits et le rôle d'un syndicat

DROITS DES APPRENTIS AU SEIN DU CFA

La situation actuelle : La loi prévoit que les centres de formation d'apprentis, entre autres, « concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ; » (Article L6231-1). Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, les apprentis-e-s relèvent donc du droit syndical au travail comme dans le cadre de leur formation.



LES PROPOSITIONS DE LA CGT

- . Création de conseils de classe avec représentation des apprenti-e-s par leurs délégué-e-s de classe
- . Création de Conseils de la Vie Apprentie dans chaque CFA
- . Mise en place d'un droit syndical dans le CFA, avec possibilité de créer une section syndicale, garantie des libertés syndicales (droit de grève, d'expression...)

LE DROIT SYNDICAL ET LE DROIT DE GRÈVE

Tu peux t'organiser dans le syndicat de ton choix.

Tu as les mêmes droits syndicaux que les autres travailleurs.

Sous réserve des conditions exigées par la loi, tu es électeur/ électrice et éligible et tu peux être délégué-e syndical-e.

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu à tou-te-s les salarié-e-s par la Constitution Française et les textes internationaux.

Les apprenti-e-s peuvent donc l'exercer dans les mêmes conditions.

Ce droit autorise les salarié-e-s à arrêter leur travail après avoir informé l'employeur de leurs revendications ou sur mot d'ordre d'un syndicat. En arrêtant le travail, les salarié-e-s démontrent que les entreprises ne fonctionnent que par leur travail.

Ce droit peut être utilisé à tout moment.

Dans le secteur privé : 1 h de grève = 1 h de perte de salaire.

L'employeur n'a pas le droit de recruter un nouveau salarié-e ou apprenti-e pour remplacer un-e apprenti-e en grève.

Tu ne peux pas être sanctionné-e, ni licencié-e pour avoir participé à un mouvement de grève.

Bon à savoir :

Attention une grève doit être collective. Comme tout salarié-e, l'apprenti-e ne doit pas faire grève seul-e dans son entreprise.

Toutefois, si l'apprenti-e est le ou la seul-e salarié-e de l'entreprise, il ou elle peut faire grève s'il existe un appel syndical (national ou local) dépassant l'entreprise.

Dans les petites entreprises, nous te conseillons fortement de te rapprocher de la CGT avant de commencer un mouvement de grève.

Seul-e ou à très peu, les pressions de l'employeur pour reprendre le travail pèsent durement sur les salarié-e-s.

Le soutien d'un syndicat est donc essentiel. Plus nombreux, on est plus fort.

EN CAS DE LITIGE

Licenciement abusif, non paiement des heures de travail, travail non-déclaré, fiches de paies non remises,... les problèmes peuvent être multiples.

Le racisme, la discrimination, le harcèlement sont interdits. Tous ces litiges relèvent du conseil de Prud'hommes. C'est une juridiction particulière ou les juges sont élu-e-s, composée à égalité d'élu-e-s salarié-e-s et employeurs.

Pour les cas particulièrement urgents ou ceux pour lesquels il ne peut y avoir contestation de l'employeur (non remise de bulletin de paie ou de certificat de travail par exemple), il existe une procédure dite de référé très rapide.

Devant le conseil des Prud'hommes, tu n'es pas obligé-e d'avoir recours à un avocat. Tu peux te défendre avec l'assistance d'un défenseur syndical.

Aux travers des élections dans ton entreprise ou des élections TPE ton vote se traduira aussi par la désignation des juges salariés prud'homales CGT. Or, être salarié-e à part entière, c'est aussi

pouvoir voter. Renseigne-toi auprès de l'union locale ou l'union départementale CGT.

La CGT organise des permanences juridiques dans les unions départementales ou les unions locales, où tu peux être conseillé-e sur tes droits et les procédures à effectuer.



CONSEIL

Il est important que tu contactes au plus vite un militant de la CGT de ton entreprise et/ou un conseiller du salarié, pour t'informer sur l'ensemble des procédures et des éventuels recours.

LA DIRECCTE (INSPECTION DU TRAVAIL)

Les unités territoriales de la Direccte, ex-inspections du travail, sont des organismes publics chargés de surveiller la bonne application du droit du travail dans les entreprises. Si ton employeur ne respecte pas tes droits, ou ceux de votre enfant mineur-e en apprentissage, tu peux faire appel à un inspecteur ou contrôleur du travail qui pourra mener des enquêtes et relever les infractions commises dans l'entreprise.

Il y a des permanences téléphoniques pour répondre à tes questions. Tu peux trouver les coordonnées de l'unité territoriale compétente sur le site www.travail-emploi-sante.gouv.fr (rubrique informations pratiques, adresses utiles).

LES OBLIGATIONS DES CFA

Les centres de formation d'apprentis

- 1** Dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de **progression sociale** ;
- 2** Concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture **nécessaires à l'exercice de la citoyenneté** ;
- 3** Assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- 4** Développent l'aptitude des apprentis-e-s à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- 5** Assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis-e-s en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- 6** Apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis-e-s pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- 7** Favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis-e-s à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils/Elles participent à la lutte contre la

répartition sexuée des métiers ;

- 8** Encouragent la mobilité internationale des apprentis-e-s, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne. (Article L6231-1 du Code du travail)

Les CFA et la République

La devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen sont apposés sur la façade des centres de formation d'apprentis. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 est affichée de manière visible dans les locaux des mêmes établissements. (Article L6231-4-2 du Code du Travail)

JEUNES CGT
263 rue de Paris
93516 Montreuil cedex
Tél : 01 55 82 81 57
jeunes@cgt.fr



Ensemble pour gagner !

HISTOIRE DE L'APPRENTISSAGE : LES DATES-CLÉS

Jusqu'à la Révolution, les jeunes, pour apprendre un métier, sont plus ou moins pris en charge par les corporations – ancêtres des syndicats professionnels. Le système des corporations sera aboli en 1791 par la loi Le Chapelier.

22 février 1851 : Loi sur le contrat d'apprentissage, le rendant obligatoire mais il pouvait être simplement oral.

1873 : Ouverture à Paris de l'école d'apprentis du boulevard de la Villette. Cette école, qui se donnait pour objectif de combiner formation théorique et travail à l'atelier, a été la première école professionnelle de la ville de Paris.

1880 : Création des écoles manuelles d'apprentissage. Ces écoles créées par des communes ou des départements peuvent être subventionnées par le Ministère de l'instruction publique ou par celui du commerce et de l'industrie.

1911 : Création du certificat de capacité professionnelle (le futur CAP).

25 juillet 1919 : Loi Astier portant organisation de l'enseignement technique, industriel et commercial. Ce texte instaure les cours professionnels obligatoires : tous les apprentis doivent suivre, gratuitement, 150 heures de cours d'enseignement théorique et général par an. Le certificat de capacité professionnelle devient Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).

13 juillet 1925 : La loi de finances crée la taxe d'apprentissage, elle est due par toute personne ou société exerçant une activité industrielle ou commerciale ; son taux est fixé à 0,20% de la masse salariale.

16 juillet 1925 : Création des Chambres de métiers chargées, entre autre, de l'organisation et du contrôle de la formation des apprenti-e-s.

1926 : Création du Brevet professionnel, s'adressant aux élèves ayant passé deux ans aux cours professionnels.

20 mars 1928 : Loi sur le contrat d'apprentissage qui impose le contrat d'apprentissage écrit et signé, institue l'obligation de fréquenter les cours professionnels et de se présenter au CAP.

10 mars 1937 : Loi Walter-Paulin. Promulguée à l'initiative de Michel Walter et d'Albert Paulin, cette loi confie l'organisation de l'apprentissage artisanal aux Chambres de métiers.

1944 : Les Centres de formation professionnelle deviennent Centres d'apprentissage.

21 février 1949 : Loi créant un véritable statut des centres d'apprentissage qui les aligne sur les normes de l'Education nationale. Ils sont définis comme étant des établissements d'enseignement technique chargés de former des ouvriers et des employés qualifiés. Le recrutement se fait à l'âge de 14 ans, la durée des études n'est pas définie mais se généralise à 3 ans aboutissant au passage du CAP.

1962 : Créations du Brevet de technicien supérieur (BTS) et transformation de 33 brevets de techniciens en BTS.

1966 : Création des Centres de formation d'apprentis (CFA). Les effectifs passent de 350 000 dans les années soixante à moins de 250 000 dans les années soixante-dix.

1969 : Création officielle du BEP

16 juillet 1971 : Loi relative à l'apprentissage (loi 71-576), dite «loi Guichard». Le contrat d'apprentissage doit obligatoirement être passé par écrit. L'apprentissage est défini comme une «forme d'éducation « donnée aux jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire et sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique après 2 ou 3 ans de formation assurée en partie dans l'entreprise et en partie dans des Centres de formation des apprentis (CFA). Cette loi dote pour la première fois l'apprentissage d'un véritable statut.

1977-1978 : Le statut de l'apprenti-e est désormais assimilable à un statut scolaire puis est aligné sur celui des étudiant-e-s.

7 janvier 1983 : Loi de décentralisation attribuant à la Région des compétences étendues en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.

23 juillet 1987 : Loi sur l'apprentissage, dite loi «Séguin». Le champ d'application de l'apprentissage est élargi permettant grâce à des contrats successifs d'accéder par cette voie à tous les diplômes depuis le CAP (niveau V) jusqu'au diplôme d'ingénieur (niveaux I et II).

D'importantes mesures d'incitation financière pour les employeurs sont mises en place.

La loi du 6 mai 1996 : réforme le financement de l'apprentissage et inaugure le régime de subventions directes aux employeurs d'apprentis.

17 décembre 2001 : «Lycée des métiers», (issus du ministère Mélenchon) défini comme un espace de formation centré sur un métier ou une famille de métiers, articulant l'ensemble des formations du CAP à la licence professionnelle, organisant la complémentarité entre formation initiale et formation continue, assurant un partenariat fort avec le monde économique.

13 août 2004 : Loi relative aux responsabilités locales qui poursuit le renforcement du rôle des régions dans l'apprentissage, et organise le transfert à leur niveau du versement des indemnités aux employeurs pour l'embauche et la formation d'apprentis. C'est donc désormais le Conseil régional qui fixe la nature, le niveau et les conditions d'attribution de cette indemnité compensatrice forfaitaire.

En 2009, la loi sur la formation professionnelle rétablit un sas préparatoire à l'apprentissage pour les jeunes âgé-e-s de 15 ans. Laurent Hénart, député, est chargé d'une mission sur le développement de l'apprentissage dans la fonction publique. Dans le cadre du plan de relance de l'économie, des mesures ponctuelles sont prises pour soutenir les entrées en apprentissage : aide forfaitaire et extension de l'exonération des charges sociales.

POUR NOUS ENGAGER : DONNONS DU SENS AUX MOTS !

Toi qui es en apprentissage, tu le sais, les mots ont un sens, et suivant leurs formulations, ils orientent la pensée et pèsent idéologiquement. Chaque jour, nous le mesurons aussi sur les réseaux sociaux, dans lesquels circulent souvent mensonge et calomnie. Nous devons faire notre tri dans ce déluge « d'infos et d'intox ».

Au-delà des attaques contre les réfugiés, contre les assurés sociaux (privés d'emploi, retraités, malades, bénéficiaires du RSA) peu nous informent de la fraude à la TVA (17 milliards d'€), de l'évasion fiscale (60 milliards d'€), de la fraude fiscale simplement, ou du non-respect du droit du travail ou des conventions collectives.

Il existe même quelques formules utilisées par les organisations patronales comme le MEDEF, la CGPME... reprises par nos gouvernants, répétées sans cesse par certains patrons, comme par des journalistes de grands médias, qui influencent le monde du travail

. Pour ce qui nous concerne, quant à donner du sens aux mots, n'hésitons pas, dénichons les contresens idéologiques pour les rejeter.

CHARGES OU COTISATIONS ?

L'emploi de la formule au lieu de « cotisations sociales ».

« Charges sociales » est, certes, au premier abord une expression comptable, mais ce mot « charge » a un sens, parce qu'une charge est quelque chose qui pèse, et quand ça pèse, c'est lourd... au lieu de cotisations qui a un autre sens, celui de la contribution, celui de la solidarité pour notre salaire socialisé. Les cotisations sont nécessaires pour couvrir les risques de la vie tels la retraite, la maladie, le

chômage... Elles rendent ainsi solvables des retraités, des familles, qui, à leur tour, consomment.

« JE VOUS DONNE DU TRAVAIL » !

Autre formule employée par bon nombre d'employeurs, le « je vous donne un travail ». C'est un non-sens puisqu'en réalité, c'est la travailleuse, le travailleur (l'apprenti-e également) qui apportent leur travail à l'entreprise, et non le contraire. Autre chose est la question de l'emploi. Mais si nous sommes employés par les entreprises, c'est pour créer des richesses en produisant des biens ou des services. Les richesses que nous créons financent les rémunérations.

LE TRAVAIL, UN COÛT ?

Le patronat, comme de nombreux politiques, nous parle souvent du travail comme d'un coût, en usant et abusant de cette formule : le « coût du travail ». En écoutant et en lisant attentivement les écrits des représentants du Medef, nous remarquons, quand il s'agit du travail, ils en parlent constamment en termes de « coût ». Par contre, quand ils parlent de rétributions versées aux actionnaires, au capital, ils disent « rémunération des actionnaires ». Le choix des mots a bien là un sens. Parler de coût à propos des salaires, c'est parler de quelque chose qui pèse. Utiliser le mot « rémunération » pour parler de la rétribution des actionnaires n'est pas correct puisque la rémunération, comme l'indique le dictionnaire, ne convient que pour les salaires. Nous devrions donc parler du coût des actionnaires et de la rémunération des salariés !

LES JEUNES NE SONT PAS UNE MARCHANDISE !!



DÉFENDS TES DROITS, SYNDIQUE-TOI!



LE DROIT DE GRÈVE !

Il n'est pas une grève, particulièrement dans les services publics, où on ne nous agite pas la formule « prise d'otage des usagers ». Outre que ceux qui utilisent, ou font utiliser par leurs questionnements orientés ces termes, galvaudent la formule (être otage de terroriste, c'est autre chose !), nous, travailleurs devons défendre avec détermination notre droit de grève. Qui est un Droit inscrit dans notre Constitution. Un droit pour faire comprendre que les entreprises ne fonctionnent que grâce à notre travail. Et quand nous arrêtons le travail, cela ne fonctionne plus.

Oui, le principe de la grève, c'est d'arrêter le travail. Et cet acte fait bien la démonstration que les entreprises, les services publics ne fonctionnent que grâce au travail des travailleuses, des travailleurs, au travail des apprenti-e-s. Rappelons au passage que la CGT est la Confédération Générale du Travail.

LES VOLEURS DE TEMPS, LES VOLEURS DE TRAVAIL !

Comment qualifions-nous les entreprises, les employeurs qui ne payent pas toutes les heures de travail des salarié-e-s, qu'elles soient complémentaires, supplémentaires ?

C'est bien souvent le cas, dans certaines professions, comme la restauration.

Et bien, nulle part ils/elles ne sont qualifiés, alors qu'en réalité ces employeurs volent leurs salarié-e-s. Ils les volent du temps pendant lequel ils/elles continuent à travailler sans être rémunéré-e-s.

APPRENTIS, VOTONS POUR NOS DÉLÉGUÉ-E-S !

NOS DÉLÉGUÉ-E-S DES APPRENTI-E-S DANS LES CENTRES DE FORMATION,

Des élections de délégué-e-s sont organisées dans chaque groupe de formation. Elles ont lieu pendant les temps de formation, au centre de formation.

Les délégué-e-s qui nous représentent ont un droit d'expression, notamment d'affichage, concernant les questions de la vie collective dans le cadre de leur formation.

Ils/Elles ont un droit de réunion après assentiment de l'organisme de formation ou du CFA, dans ou en dehors du temps de formation, sur un sujet qui porte sur la vie du groupe ou de la structure et sur des propositions d'améliorations pédagogiques, ou pour préparer collectivement une instance spécifique.

Ils/Elles interpellent directement et par délégation, sur la vie collective dans le cadre de leur formation.

Les délégué-e-s ont **le droit de consultation, de consulter et d'être consulté**, dans le cadre d'une instance au niveau de la structure (exemple : comité technique, comité de direction, Conseil de perfectionnement... ou de suivi) et au niveau territorial (COTEF), dans laquelle ils/elles représentent leurs camarades.

Ils/Elles doivent avoir le droit à **recevoir une formation** relative à l'exercice de la fonction de délégué.

Ils/Elles doivent pouvoir interpellier les personnes - ressources dont la liste figure normalement dans le règlement intérieur (ou à défaut a été remise par l'organisme de formation) concernant la vie collective dans le cadre de la formation.

Les délégué-e-s des apprenti-e-s doivent avoir le droit de se réunir, entre délégué-e-s du même centre.

Les délégué-e-s se tiennent informé-e-s tout au long de la formation sur les questions relatives à la vie collective et sur toutes questions traitées dans le cadre de la délégation. Ils/Elles doivent être présents et participer aux réunions relatives à la vie collective dans le cadre des formations.

Ils/Elles doivent rendre compte, seul-e ou à l'aide de l'Organisme de Formation, du contenu des réunions dans lesquelles ils/elles représentent des stagiaires ou apprenti-e-s.

Ils/Elles doivent aussi consulter le groupe qu'ils/elles représentent avant de le représenter. S'exprimer au nom du groupe qu'ils/elles représentent en respectant la variété des positionnements, s'il y a lieu.

APPRENTIS, VOTONS POUR NOTRE SYNDICAT !

SI TU TRAVAILLES DANS UNE ENTREPRISE DE PLUS DE 11 SALARIÉ-E-S

Tu dois exercer un droit démocratique important, en votant aux élections des représentant-e-s du personnel, délégué-e-s du personnel ou/et comité d'entreprise de ton entreprise.

Être apprenti-e ne t'interdit pas, au contraire, d'être délégué-e CGT, pour défendre les intérêts de tous les salarié-e-s de l'entreprise.

Pour être électrice/électeur (pouvoir voter), tu dois être âgé-e de seize ans révolus, travailler depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, ou incapacité relative à tes droits civiques.

Pour être éligible (être candidat), il faut être âgé-e de 18 ans révolus. Travailler dans l'entreprise depuis un an au moins. Être présenté-e par une organisation syndicale représentative, en particulier la CGT. Si dans ton entreprise il n'y a pas de délégué-e, prends rapidement contact avec la CGT.

SI TU TRAVAILLES DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 11 SALARIÉS

Comme tous les salarié-e-s des toutes Petites Entreprises, tu recevras chez toi en novembre 2016 prochain les éléments pour voter. Tu voteras à la fin de l'année 2016 par correspondance ou par vote numérique via un site approprié.

Lors des dernières élections les salariés des TPE ont placé la CGT comme 1ère organisation syndicale avec près de 30 % des suffrages. Cette élection sur sigle (on vote pour une organisation syndicale et non pas pour une liste de candidat-e-s syndiqué-e-s) aura pour objectif de mesurer l'audience des syndicats auprès des salarié-e-s des entreprises de moins de 11 salarié-e-s.

Un vote qui est additionné avec tous les résultats de toutes les élections des délégué-e-s du personnel, des Comités d'entreprises, de la fonction publique, des chambres d'agriculture. L'agrégation de tous ces résultats détermine la représentativité (c'est-à-dire le poids) de chaque organisation syndicale.

QU'EST-CE QUE LA REPRÉSENTATIVITÉ ?

Ce vote est important pour toi, les résultats donneront le droit au syndicat de ton choix de te représenter et de signer ou non des accords, des conventions collectives applicables dans ton entreprise. Les conventions collectives déterminent ton travail, tes conditions de travail et de rémunération, tes droits.

Pour être représentatif, chaque syndicat doit obtenir 8 % des suffrages. Pour pouvoir signer un accord applicable les syndicats signataires doivent représenter 30 % (la CGT estime qu'une majorité de 50 % devrait être requise).

La CGT est ton syndicat, elle est la plus déterminée, la plus engagée pour défendre, représenter, négocier tes intérêts.

LES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES

Cette élection, pour les salarié-e-s des entreprises de moins de 11 salarié-e-s, servira de base pour déterminer la représentation des syndicats dans les nouvelles commissions paritaires régionales interprofessionnelles qui auront pour mission de :

- > Donner toutes informations ou conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles aux salarié-e-s et aux employeurs ;
- > Rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salarié-e-s : emploi, formation, GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences), conditions de travail, santé au travail, égalité professionnelle, travail à temps partiel, mixité des emplois ;
- > Faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction (avec l'accord des parties concernées) ;
- > Faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.



LES PRUD'HOMMES :

Ces élections serviront également à désigner les juges syndicaux qui siègeront dans les conseils de prud'hommes de ton département. Le conseil des prud'hommes est le tribunal qui juge tout litige que tu pourrais avoir avec ton entreprise à propos de ton salaire, de tes conditions de travail, de tes heures supplémentaires, de la rupture de ton contrat de travail... : le juge prud'homme est le juge du contrat de travail.

Tu as toutes les raisons de voter pour des juges CGT qui prendront pleinement en compte ton argumentation en cas de litige, ou qui aideront si nécessaire à trouver une solution dans le respect de tes droits en cas de conciliation avec ton employeur.

Dans les très petites entreprises, nous défendons une égalité de droit pour les salarié-e-s des TPE, identiques aux droits des grandes entreprises.

Nous demandons

- > de meilleurs salaires avec un SMIC à 1700 € (base des grilles de salaire pour 35 h hebdo) (400 € mensuel en plus comme demandé par 69 % des salariés des TPE).
- > La prise en charge de tes frais de déplacement, de tes frais de repas, avec un financement de ton hébergement, de ton logement quand tu es en formation en CFA.
- > Mais aussi des droits sociaux identiques à ceux des grandes entreprises (prévoyance, chèque déjeuner, carte apprentis avec des avantages culturels, vacances, 13^e mois ...),
- > aide au reclassement, égalité femme homme un, déroulement de carrière...

DANS LES TPE DE L'ARTISANAT



Pour tous les salarié-e-s des très petites entreprises de l'Artisanat, la CGT a signé avec les représentant-e-s patronaux de l'artisanat et les autres confédérations syndicales, un accord dit de dialogue social. Les objectifs qui découlent de cet accord instaurent des lieux de dialogue entre les employeurs de l'artisanat et les représentants syndicaux des salarié-e-s de **l'artisanat pour agir notamment sur quatre points :**

- 1** l'emploi, la formation, les conditions d'apprentissage, la GPEC ;
- 2** les actions sociales, logement, crèches, chèques déjeuner, les transports, carte de loisirs, la prévoyance ;
- 3** les conditions de travail des apprenti-e-s, l'hygiène et la sécurité, la santé au travail ;
- 4** l'aide au dialogue social dans les entreprises.

Concernant l'aide au dialogue social dans les entreprises, il est nécessaire de se donner les moyens d'une activité permanente d'information en direction des salarié-e-s.

Cet apport au dialogue social devrait nous permettre de ne pas recourir au conflit systématique sur les conventions, l'application des droits...

Nous voulons aider par l'information, pour permettre aux salarié-e-s de faire respecter leurs droits et de continuer à travailler dans leurs entreprises sans conflit. Autrement, nous le savons, s'il y a conflit, ce sera forcément prud'hommes, mais notre objectif n'est pas là.

D'autres secteurs des TPE, des professions libérales, professions de la santé, du droit, technique et du cadre de vie. Dans la Boulangerie, pour assistantes maternelles ou les salarié-e-s des particuliers employeurs mettent aussi en place des commissions spécifiques.

Dans tous les cas, pour prendre contact avec nos représentant-e-s de ces secteurs, allez sur le site www.cgt.fr/ à la rubrique CGT, cliquez sur « la CGT près de chez vous »

LES BONNES RAISONS DE SE SYNDIQUER

Tu veux faire valoir tes droits,
Alors syndique-toi !
A la CGT, il y a une place pour chacune et chacun.

Unis, on est plus forts !

La CGT prône les valeurs de démocratie, de partage et de solidarité, en appuyant son combat sur des convictions progressistes de transformation de la société.
Les jeunes doivent se mêler du syndicalisme !



WANTED



POUR EXPLOITATION DES SALARIÉS



RÉCOMPENSE 200 MILLIARDS D'EUROS*

* SUPPRESSION DES AIDES PUBLIQUES
VERSÉES AUX ENTREPRISES
SANS AUCUNE CONTREPARTIE POUR L'EMPLOI

LES JEUNES CGT, QUI SOMMES-NOUS ?

Le collectif Jeunes CGT est un outil de la CGT, proche de tes préoccupations, qui lutte contre la précarité et met en avant un syndicalisme d'action et de lutte en faveur des jeunes. Plein d'énergie et de bonne volonté, les militant-e-s Jeunes CGT, issu-e-s des collectifs jeunes départementaux et fédéraux, travaillent ensemble à la construction de campagnes, de guides, d'affiches... pour informer les jeunes sur leurs droits et les défendre face aux abus de certains patrons.

Nouvelles manières de militer, place dans le syndicat, besoin d'être écouté-e-s, envie d'agir autrement... Autant de sujets sur lesquels la CGT ouvre ses portes aux jeunes.

Aujourd'hui, tout montre qu'il faut que **les jeunes** se mêlent de leur **avenir** et de **syndicalisme**, pour **changer la société**.

Une question, une idée, l'envie de t'impliquer, n'hésite pas à nous contacter !

jeunes@cgt.fr

CONTACTS UTILES

FÉDÉRATION DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS

Tél : 01 48 18 54 00
 Fax : 01 48 59 25 22
fede@cgt-fapt.fr
www.cgt-fapt.fr

FÉDÉRATION CGT DE L'AGRO-ALIMENTAIRE

Tél : 01 55 82 84 45
 Fax : 01 48 51 57 49
fnaf@fnaf.cgt.fr
www.fnafcgt.fr

FÉDÉRATION CGT DU SPECTACLE, AUDIOVISUEL ET ACTION CULTURELLE

Tél : 01 48 03 87 60
 Fax : 01 42 40 90 20
cgtspectacle@fnsac-cgt.com
www.fnsac-cgt.com

FÉDÉRATION CGT DES PERSONNELS DES BANQUES ET ASSURANCES

Tél : 01 55 82 77 82
 Fax : 01 49 88 16 36
fspba@cgt.fr
www.cgt-banque-assurance.fr

FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS

Tél : 01 55 82 84 40
 Fax : 01 48 57 95 65
coord@cheminotcgt.fr
www.cheminotcgt.fr

FÉDÉRATION CGT DU COMMERCE, DISTRIBUTION, SERVICES

Tél : 01 55 82 76 79
 Fax : 01 55 82 76 86
fd.commerce.services@cgt.fr
www.commerce.cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DE LA CONSTRUCTION BOIS ET AMEUBLEMENT

Tél : 01 55 82 85 02
 Fax : 01 48 59 10 37
construction@cgt.fr
www.construction.cgt.fr

FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE CGT

Tél : 01 55 82 76 12
 Fax : 01 49 88 07 43
ferc@cgt.fr
www.ferc.cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DE L'ÉQUIPEMENT ET ENVIRONNEMENT

Tél : 01 55 82 88 75
 Fax : 01 48 51 62 50
fd.equipement@cgt.fr
www.equipement.cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES FINANCES

Tél : 01 55 82 76 66
 Fax : 01 55 82 76 69
finances@cgt.fr
www.finances.cgt.fr

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT

Tél : 01 55 82 68 88
 Fax : 01 55 82 69 15
fnic@cgt.fr
www.fnic.cgt.fr

SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES CGT

Tél : 01 55 82 87 42
 Fax : 01 48 51 58 08
snj@cgt.fr
www.snj.cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DU LIVRE

Tél : 0155828574
 Fax : 0155828567
filpac@filpac-cgt.fr
www.filpac-cgt.fr

PAPIER ET DE LA COMMUNICATION

Tél : 01 55 82 85 74
 Fax : 01 55 82 85 67
filpac@cgt.fr
www.filpac-cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS MARITIMES

Tél : 01 55 82 80 45
 Fax : 01 55 82 81 46
fnsm@cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE

Tél : 01 55 82 86 10
 Fax : 01 55 82 86 53
metaux@cgt.fr
www.ftm-cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES MINES ET DE L'ÉNERGIE

Tél : 01 55 82 78 00
 Fax : 01 55 82 78 20
fnme@fnme.fr
www.fnme-cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES OFFICIERS DE LA MARINE MARCHANDE

Tél : 02 35 25 04 81
fedeoffmarmarugict.cgt@orange.fr

FÉDÉRATION CGT DES ORGANISMES SOCIAUX

Tél : 01 55 82 87 01
 Fax : 01 48 59 24 75
fede@orgasociaux.cgt.fr
www.orgasociaux.cgt.fr

FÉDÉRATION CGT POLICE

Tél : 01 55 82 87 36
 Fax : 01 55 82 87 38
cgtpolice@wanadoo.fr
www.police-cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES PORTS ET DOCKS

Tél : 01 55 82 89 30
 Fax : 01 55 82 89 29
portsetdocks-cgt@wanadoo.fr

FÉDÉRATION CGT DES PROFESSIONNELS DE LA VENTE

Tél : 01 44 84 50 34
 Fax : 01 44 84 50 33
cgt.commerciaux@wanadoo.fr
www.cgt.provente.com

UNION DES SYNDICATS DE L'INTÉRIM CGT

Tél : 01 55 82 89 80
 Fax : 01 55 82 89 79
contact@usi.cgt.fr
www.usi.cgt.fr

FÉDÉRATION CGT SANTÉ ET ACTION SOCIALE

Tél : 01 55 82 87 49
 Fax : 01 55 82 87 74
santeas@cgt.fr
www.sante.cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS (COLLECTIVITÉS TERRITORIALES)

Tél : 01 55 82 88 20
 Fax : 01 48 51 98 20
 fdsp@cgt.fr
 www.spterritoriaux.cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDE, DE CONSEIL ET DE PRÉVENTION

Tél : 01 55 82 89 41
 Fax : 01 55 82 89 42
 fsetud@cgt.fr
 www.soc-etude.cgt.fr

FÉDÉRATION CGT TEXTILE HABILEMENT CUIR

Tél : 01 55 82 84 49
 Fax : 01 55 82 84 91
 thc@cgt.fr
 www.thc-cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES TRANSPORTS

Tél : 01 55 82 77 26
 Fax : 01 55 82 77 35
 transports@cgt.fr
 www.transports.cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CÉRAMIQUE

Tél : 01 55 82 85 39
 Fax : 01 55 82 85 37
 ver-ceram@cgt.fr
 www.verreceram-cgt.fr

FÉDÉRATION CGT DES TRAVAILLEURS DE L'ÉTAT

Tél : 01 55 82 89 00
 Fax : 01 55 82 89 01
 trav-etat@cgt.fr
 www.fnte.cgt.fr



TU EN AS ASSEZ DE
LA PRÉCARITÉ !
TU VEUX FAIRE
VALOIR TES DROITS !

ALORS, SYNDIQUE-TOI !
À LA CGT, IL Y A UNE PLACE
POUR CHACUNE ET CHACUN.

UNIS,
ON EST PLUS FORTS !

J'ADHÈRE À LA CGT

Nom : _____

Prénom : _____

Entreprise : _____

Email : _____

Signature : _____

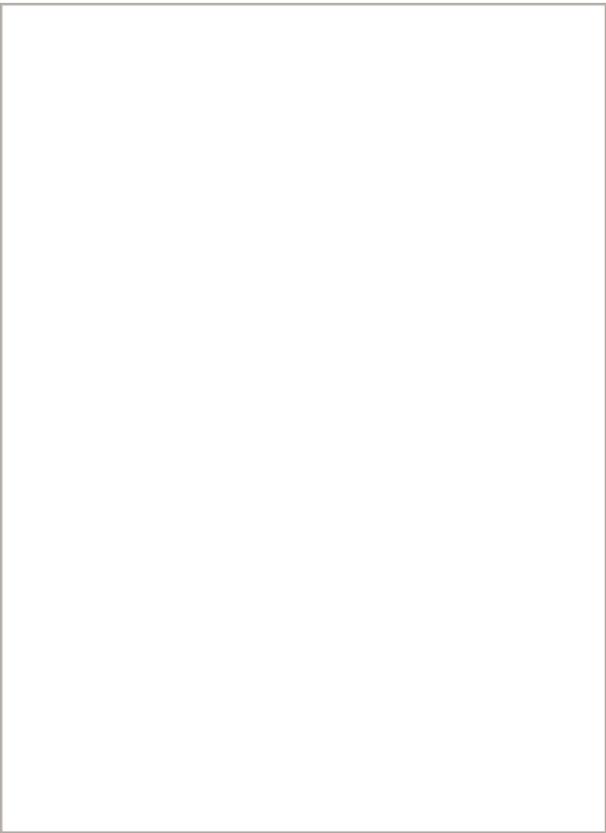


Bulletin à retourner à : Jeunes CGT
 263 rue de Paris - 93516 MONTREUIL CEDEX
 Email : jeunes@cgt.fr / Site : www.jeunes.cgt.fr

PAS NÉS POUR SUBIR



SYNDIQUE TOI !



Conception - réalisation : **Boréal** / Crédit photo : Fotolia
Février 2016 - NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE

Salariés des très petites entreprises

Élections TPE 2016



DONNONS DE LA
FORCE
À NOS MÉTIERS
POUR NOS DROITS
VOTONS



tpe.cgt.fr