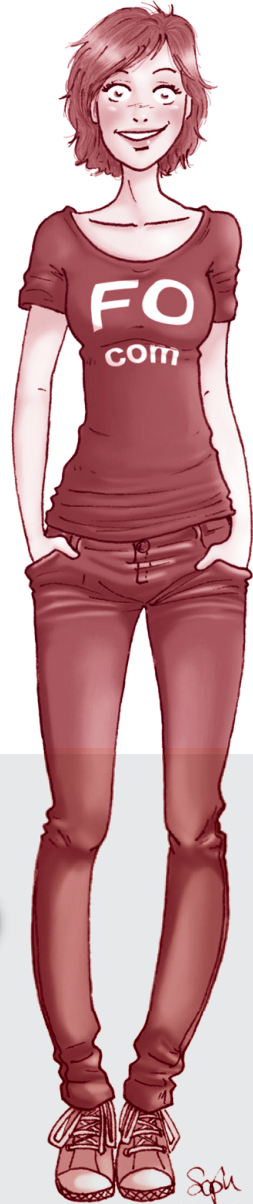




FÉDÉRATION SYNDICALISTE FORCE OUVRIÈRE DE LA COMMUNICATION  
FRANCE TÉLÉCOM-ORANGE

COM

BONJOUR!  
AU NOM DE FOCOM,  
JE VOUS SOUHAITE  
LA BIENVENUE  
À FRANCE TÉLÉCOM ORANGE  
...



PETIT  
MEMENTO  
DU NOUVEAU  
SALARIÉ

# SOMMAIRE

## I. Les droits des salariés

Votre contrat, vos droits .....	page	<b>4</b>
Droits aux congés .....	page	<b>8</b>
Droit Individuel à la Formation (DIF) .....	page	<b>10</b>
Les derniers accords signés par Force Ouvrière .....	page	<b>12</b>

## II. Le Comité d'Établissement (CE)

Mode d'emploi pour validation du compte ARAVIS .....	page	<b>14</b>
--	------	-----------

## III. Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Le CE (comité d'établissement) .....	page	<b>16</b>
Le DS (délégué Syndical) .....	page	<b>17</b>
Le DP (délégué du personnel) .....	page	<b>19</b>
Le CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail) .....	page	<b>20</b>

## IV. Force Ouvrière

Les valeurs .....	page	<b>21</b>
L'assistance : AFOC / CNPC .....	page	<b>22</b>
Vos représentants locaux .....	page	<b>23</b>

 **Retrouvez  
FOcom  
sur les  
réseaux sociaux**



<http://www.fo-com.com>



Amy FoCom ou FO-COM



amy\_focom

<http://managementhumaniste.wordpress.com/>



Bienvenue à France Télécom Orange !

Vous venez d'intégrer notre entreprise et Force Ouvrière Communication vous souhaite la bienvenue !

Si nous sommes enthousiastes à l'idée de vous accueillir, c'est parce que l'arrivée de nouveaux collègues était rare ces dernières années et que la vôtre est le gage d'un avenir meilleur pour tous.

En effet, France Télécom Orange n'est pas n'importe quelle entreprise. C'est un grand groupe du CAC 40 mais c'est aussi une communauté humaine qui porte une histoire et une tradition presque centenaire. Vous le découvrirez au contact des plus anciens, cette tradition est riche d'enseignements, forte d'une culture exigeante qui a fait la puissante entreprise que vous connaissez aujourd'hui. Nous n'allons pas vous raconter ici cette longue histoire mais les représentants FO de votre service le feront avec plaisir.

Le monde évolue et l'entreprise avec lui. Actrice de premier plan dans l'univers du numérique, lui-même soumis aux avancées et aux ruptures technologiques, France Télécom Orange est aujourd'hui à la croisée des chemins. Saura-t-elle conserver son excellence technique, son goût du service, de la qualité et sa capacité à relever les défis les plus audacieux ?

Par bien des aspects, la politique des différents dirigeants qui se succèdent depuis quelques années nous fait craindre le contraire.

C'est pour cela que l'avenir dépend de vous.

Il dépend de l'aide et du poids que vous allez apporter à une organisation syndicale comme la nôtre qui n'a de cesse de promouvoir une vision humaine, et donc plus efficace, de l'entreprise.

Force Ouvrière milite pour une entreprise qui fait reposer la qualité au service des clients sur la qualité de l'organisation et des conditions de travail de ses salariés. C'est pourquoi nous refusons l'orientation actuelle de la direction vers une sous-traitance massive, porteuse de fausses économies mais de vraies injustices.

Au quotidien, les représentants Force Ouvrière consacrent leur énergie à traiter, pour tous les salariés, grandes et petites questions. C'est le rôle et l'honneur du syndicalisme de défendre les salariés. Car sinon, qui le fera ? Ceux qui prétendent défendre l'intérêt général ne défendent en réalité que l'institution, ce qui est trompeur car dans l'entreprise comme dans la société, tout le monde n'a pas les mêmes intérêts. Si c'était le cas il n'y aurait jamais d'injustice. Qui peut prétendre que c'est le cas ? Évidemment personne, c'est pourquoi nous existons, c'est pourquoi nous vous sollicitons.

Force Ouvrière est à vos côtés, soyez aux côtés de Force Ouvrière.

Et si vous êtes prêts à agir pour la justice sociale, rejoignez-nous.

Quel que soit votre choix, bienvenue dans l'entreprise.



**Jean-Jacques Guichou**  
Délégué syndical central

# VOTRE CONTRAT, VOS DROITS

## VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

FO défend l'emploi stable, et réclame régulièrement la transformation des emplois précaires (CDD, *alternance*) en Contrats à Durée Indéterminée et donc le passage en CDI de tous les alternants stagiaires et CDD le souhaitant à l'issue de leur période contractuelle limitée.

FO a déjà obtenu la reprise de toutes les anciennetés pour tout contrat CDI conclu dans les 12 mois suivant un CDD ou un contrat d'alternance.

Votre contrat de travail détermine votre relation avec l'entreprise dont découlent les droits et obligations des deux parties. Il précise, a minima, la nature du poste occupé, le lieu de travail, le régime de travail (*le type d'horaires*) et la rémunération. L'ensemble des droits qui suivent sont, juridiquement, la conséquence du lien que votre contrat de travail établit entre vous et l'entreprise.



## VOTRE COUVERTURE SOCIALE

Une complémentaire « maladie-prévoyance » complète les prestations de la Sécurité Sociale (*accord groupe initialisé par FO et signé le 25 novembre 2008*).

La Mutuelle Générale garantit la complémentaire santé. Un gestionnaire privé assure les garanties décès, incapacité de travail et invalidité.

### La Médecine de prévention (*Service de Santé au Travail*)

Une visite médicale prise en charge par l'entreprise est prévue au minimum tous les deux ans. Tout salarié peut également demander un rendez-vous avec le médecin du travail (*de même il peut demander une entrevue avec l'assistant[e] social[e]*).

### La visite médicale d'embauche

Elle est obligatoire. La durée de trajet et de la visite médicale est incluse dans le temps de travail effectif. Elle doit donc être prise sur les heures de travail, sans retenue de salaire, ou être rémunérée si la visite ne peut avoir lieu pendant les heures de travail. Les frais de transport sont à la charge de l'employeur.

## LA CONVENTION COLLECTIVE

Les salariés bénéficient en France d'un droit du travail acquis peu à peu par nos pré-décédés.

Ce droit se concrétise plus particulièrement à travers **les conventions collectives** que le patronat tente de remettre en cause en permanence.

En rentrant dans le Groupe France Télécom, vous bénéficiez de la **Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT)** qui garantit salaires minimaux, régime de prévoyance, durée du temps de travail, etc. Cette convention est complétée par des accords d'entreprise négociés par les organisations syndicales, dont FO.

FO participe aux négociations d'entreprise avec le seul objectif de faire progresser le droit social. FO ne signe que les accords qui garantissent de meilleures conditions de travail, de nouveaux avantages ou de nouveaux droits pour les salariés.

## VOTRE RÉMUNÉRATION, VOTRE CARRIÈRE

Votre salaire de référence est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires en fonction des seuils de la Convention Collective et des accords d'entreprise, selon votre niveau de qualification (*voir tableau ci-dessous*).

### Minimas CCNT

A	Seuil 1	16 761 €
	Seuil 1 bis - Après 2 ans	17 474 €
	Seuil 1ter - Après 5 ans	17 713 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	18 335 €
	Seuil 3 - Après 15 ans	19 276 €
B	Seuil 3 - Après 20 ans	20 414 €
	Seuil 1	17 671 €
	Seuil 1 bis - Après 2 ans	18 249 €
	Seuil 1ter - Après 5 ans	18 575 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	19 010 €
C	Seuil 3 - Après 15 ans	20 322 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	21 206 €
	Seuil 1	19 348 €
	Seuil 1 bis - Après 2 ans	20 462 €
	Seuil 1ter - Après 5 ans	20 700 €
D	Seuil 2 - Après 10 ans	22 322 €
	Seuil 3 - Après 15 ans	23 218 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	23 218 €
	Seuil 1	22 538 €
	Seuil 1 bis - Après 2 ans	23 508 €
DBIS	Seuil 1ter - Après 5 ans	23 906 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	25 605 €
	Seuil 3 - Après 15 ans	27 046 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	27 046 €
	Seuil 1	25 353 €
E	Seuil 1 bis - Après 2 ans	27 142 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	30 416 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	32 961 €
	Seuil 1	28 134 €
F	Seuil 1 bis - Après 2 ans	32 454 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	37 018 €
	Seuil 3 - Après 20 ans	39 388 €
G	Seuil 1	38 678 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	46 415 €
G	Seuil 1	55 253 €
	Seuil 2 - Après 10 ans	67 223 €

# VOTRE CONTRAT, VOS DROITS

Il évolue par la négociation annuelle et en fonction de votre parcours professionnel.

Pour les cadres il existe une part variable dite « managériale » qui vient en plus du salaire et qui est versée tous les 6 mois en fonction des résultats individuels et collectifs.

Pour ceux, cadres ou non-cadres, qui travaillent dans la vente, une Part Variable Vendeur (PVV) rétribue les résultats et performances obtenus. Sa fréquence (*mensuelle, trimestrielle, semestrielle*) dépend du marché concerné et du poste occupé. Intéressement et participation : vous pouvez y prétendre dès trois mois d'ancienneté.

**Revendications FO :** une prime d'installation, la prise en charge du permis de conduire, la reconnaissance des qualifications, la réévaluation des grilles de salaires et la prise en charge de la totalité du coût du transport domicile/travail.



## LE TEMPS DE TRAVAIL

La durée du travail est fixée sur la base des 35 heures hebdomadaires.

Selon votre poste de travail, votre régime de travail ou durée effective de travail peut varier d'un régime fixe quotidien de 7 heures par jour sur 5 jours, à un régime forfaitaire de 207 jours de travail effectif par an. Une grande variété de formes est possible, surtout dans les services en contact avec les clients.

Les régimes de pause sont divers, retenez que la pause déjeuner ne peut être inférieure à 45 minutes, une pause de 20 minutes est obligatoire dès qu'une vacation dépasse 6 heures, etc. Sauf dérogation, la durée maximum de travail effectif est fixée à 10 heures. En fonction de votre activité, vous bénéficiez de réductions et aménagements différents de votre temps de travail.

Ainsi, si vous êtes dans un service de relation clients, votre régime sera celui des Horaires Accueil Clients (HAC). En fonction de vos contraintes horaires, vous avez droit à une réduction plus ou moins importante en nombre de jours supplémentaires de temps libre. Par exemple, un salarié en HAC à 34 heures bénéficie de 14 jours de temps libre (JTL).

Les cadres selon leur degré d'autonomie et leur activité peuvent bénéficier d'un régime de travail au forfait. Ils bénéficient à ce titre d'une convention de forfait de 207 jours de travail par an et de 20 JTL.

## VOS TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'entreprise participe, à hauteur de 50 % du prix des abonnements, aux frais de transport collectif pour les déplacements entre votre domicile et votre lieu de travail, quelle que soit votre région d'activité.

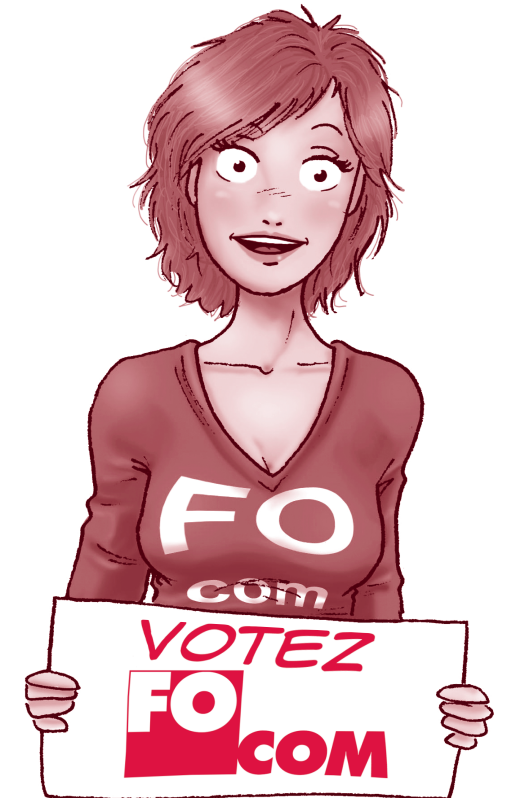
Ainsi, les frais SNCF (base 2<sup>e</sup> classe), bus, tramway, et les locations de vélo utilisés pour se rendre à son travail, sont pris en charge pour moitié.

Vous devez en faire la demande via l'intranet de l'entreprise sur le site anoo.

## VOTRE LOGEMENT

Plusieurs prestations d'aide au logement sont accessibles, variables en fonction de la situation individuelle et de la zone géographique du salarié :

- Pour l'accès à la propriété, une offre de prêt variant de 40 000 à 72 000 euros (taux de 1,75 % en 2011)
- Pour accompagner une mobilité avec location, un prêt de 1 % pour financer les dépenses de changement de logement ou de double résidence, une subvention pour couvrir totalement ou en partie la recherche de logement dans le parc d'ASTRIA le prestataire choisi par France Télécom et une indemnité variable en fonction de la zone géographique (mobili pass)
- Pour accompagner l'accès au logement, une aide (locapass) destinée à financer tout ou partie du dépôt de garantie et le cautionnement gratuit du loyer (paiement de 18 échéances dans les 3 premières années de location).



# LES CONGÉS ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

ÉVÉNEMENT	LIEN DE PARENTÉ	PÉRIODICITÉ	NOMBRE DE JOURS	REMARQUES	JUSTIFICATIF
Mariage/PACS	Salarié	Événement	6		Livret de famille/ attestation du tribunal d'instance
Mariage/PACS	Enfant	Événement	2		Livret de famille
Naissance, adoption, démarche en vue d'une adoption	Enfant	Événement	3	Fractionnement possible dans la période de 15 jours autour de la naissance ou de l'arrivée au foyer	Bulletin de naissance, extrait de jugement, convocation
Décès	Enfant	Événement	5	Un temps de voyage peut être accordé après accord du manager dont la durée est laissée à l'appréciation de ce dernier	Bulletin de décès
	Conjoint parents		5		
	Frère/sœur		3		
	Grands-parents		3		
	Parents du conjoint		3		
Maladie très grave d'un parent proche	Enfant	Année civile	3	Quel que soit l'âge de l'enfant. Fractionnement possible	Certificat médical précisant la présence indispensable auprès du malade
	Conjoint		3		
	Parents		3		
Parent proche hospitalisé	Enfant	Événement	1 jour à l'entrée + 1 jour à la sortie	Quel que soit l'âge de l'enfant, le malade doit passer au moins une nuit à l'hôpital	Certificat d'hospitalisation
	Conjoint				
Parents					
Garde imprévisible ou soins pour enfant à charge malade	Enfant jusqu'à 16 ans	Année civile	6+1 par enfant en sus du 1 <sup>er</sup>	Doublement des droits : • pour le parent en famille monoparentale • courrier de renoncement du même droit par le conjoint • garde alternée Possibilité de report des droits d'un parent à l'autre lorsque les 2 conjoints travaillent à France Télécom	Certificat médical ou preuve de l'obligation d'assurer momentanément la garde de l'enfant
Soin ou garde d'un parent proche gravement handicapé	Enfant	Année civile	2 fois les obligations hebdomadaires + 2 jours	Quel que soit l'âge de l'enfant	Carte d'invalidité ou copie de la décision prise en application d'une législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité au moins égal à 80% ou certificat médical attestant du handicap et de la nécessité de présence.
	Conjoint		6		
	Ascendant à charge		6		

# LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2005 (JANVIER 2008 POUR LES FONCTIONNAIRES), LES SALARIÉS BÉNÉFICIENT D'UN DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION. IL PERMET AUX SALARIÉS DE SE CONSTITUER UN CRÉDIT D'HEURES DE 20 HEURES PAR AN. CES HEURES SONT CUMULABLES SUR 6 ANS DANS LA LIMITE DE 120 HEURES.

LES DEMANDES DE FORMATION SE FONT À L'INITIATIVE DU SALARIÉ ET NE SE SUBSTITUENT PAS À DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

## QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

- Les salariés en contrat à durée déterminée (*plus d'un an d'ancienneté*)
- Les salariés en contrat à durée déterminée (*pendant le contrat, à partir du 4<sup>e</sup> mois de travail*)
- Les fonctionnaires

## COMMENT M'INSCRIRE ?

- Je fais ma demande via anoo à mon manager  
Adresse du site intranet :  
<http://anoo.rh.francetelecom.fr/rh/default/EN/all/dif/index.htm>
- Sans réponse de sa part dans un délai de 1 mois la demande est considérée comme acceptée.

## PRISE EN CHARGE DES FRAIS

- L'employeur paie ma formation ainsi que les frais de déplacement ou d'hébergement (*réservation possible dans l'application "Travel"*).

## MA RÉMUNÉRATION

- Formation sur le temps de travail: mon salaire mensuel.
- Formation hors temps de travail: mon salaire mensuel + l'allocation de formation.  
Celle-ci correspond à 50 % de mon salaire net par heure de formation.

## EN CAS DE REFUS

- Si mon employeur refuse 2 années consécutives le choix de ma formation, je dispose d'une priorité pour cette action dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF) pour les salariés contractuels et du Congé de Formation Professionnelle (CFP) pour les fonctionnaires.

## LE CATALOGUE

Il existe de nombreuses offres, en voici quelques exemples.

- **Langues :**  
Améliorer mon niveau de grammaire, mon vocabulaire, mon aisance orale.
- **Bureautique :**  
Améliorer mon niveau en bureautique et en informatique, ainsi que l'usage d'internet.
- **Efficacité professionnelle, développement personnel :**  
Qualité des écrits, capacité de négociation, aisance relationnelle, connaissance de soi, mon image...
- **Équilibre vie privée, vie professionnelle :**  
Vie quotidienne, vie pratique, santé et hygiène de vie, bénévolat, vie associative.
- **Découverte métier :**  
Client, finance, chef de projet.

L'offre catalogue évolue de façon permanente et nous vous invitons à consulter régulièrement le site internet :

[http://anoo.rh.francetelecom.fr/rh/default/EN/all/dif/loffre\\_dif.htm](http://anoo.rh.francetelecom.fr/rh/default/EN/all/dif/loffre_dif.htm)



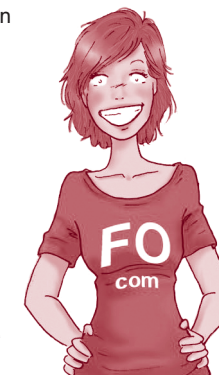
# LES DERNIERS ACCORDS SIGNÉS À FRANCE TÉLÉCOM SA

**FORCE OUVRIÈRE, SYNDICAT RÉFORMISTE, A POUR PRINCIPE DE SIGNER LES ACCORDS QUI AMÉLIORENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA RÉMUNÉRATION ET L'ENVIRONNEMENT DES SALARIÉS.**

## POINT SUR LES ACCORDS NATIONAUX

- **Accord sur le Télétravail**: signé le 22 juin 2009 par FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC. Le télétravail est la réelle solution à l'arrêt des fermetures de sites.
- **Accord sur l'emploi des Seniors et les mesures en faveur des deuxièmes parties de carrières (TPS – TPA – TPI)**: signé le 26 novembre 2009 par FO, CFDT, CFTC et CGT. Permet aux salariés de terminer leur carrière dans de meilleures conditions.
- **Accord sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle**: signé le 5 mars 2010 par CFE-CGC, CFTC et CGT. Cet accord n'apporte pas d'amélioration significative et laisse une totale liberté de marge de manœuvre à l'employeur.
- **Accord sur les principes fondamentaux: Perspective-Emploi et Compétences – Développement professionnel – Formation et Mobilité**: signé le 5 mars 2010 par CFDT, CFTC et CGT. FORCE OUVRIÈRE revendique une mobilité basée sur le volontariat. Dans le respect de ce principe, FO n'a pas signé.
- **Accord sur l'évaluation et la prévention des risques liés aux risques psycho-sociaux au travail**: signé le 6 mai 2010 par CFDT, CFE-CGC, CFTC et SUD. FORCE OUVRIÈRE ne cesse de revendiquer la création d'un CHSCT national qui mettrait en œuvre un plan national de prévention des risques psycho-sociaux.
- **Accord organisation du travail**: signé le 27 septembre 2010 par CFDT, CFTC et CFE-CGC. Le texte de l'accord n'est qu'une orientation philosophique bien loin des préoccupations des salariés.
- **Accord sur l'insertion des Jeunes**: signé le 28 février 2011 par FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC. Cet accord permet de compléter le cursus scolaire par une première expérience professionnelle. Il favorise l'intégration des jeunes en contrat à durée indéterminée.
- **Accord GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences)**: signé le 31 mars 2011 par CFDT, CFE CGC et CFTC. Rien n'assure au salarié que ses souhaits d'évolution professionnelle seront suivis d'effets dans un délai d'1,2 ou 3 ans.
- **Accord salarial**: signé le 18 avril 2011 par FO, CFDT, CFTC et SUD. Jusqu'en 2009, cet accord était réservé aux salariés de droit privé. En 2010 et 2011, FO a obtenu de faire évoluer cet accord en y intégrant les fonctionnaires.

- **Avenant au protocole d'accord créant le niveau DBIS**: signé le 18 avril 2011 par FO et CFDT. Les salariés en DBIS relevant de la Convention Collective Nationale des Télécommunications voient leur seuil de rémunérations annuelles minimales revalorisé. Un seuil 3 est créé au-delà de 20 ans d'ancienneté, avec un minimum de 32 961 €.
- **Accord Travailleurs Handicapés**: signé le 17 mai 2011 par FO, CFDT et CGT. FO réaffirme sa volonté d'inciter significativement l'Entreprise à l'embauche de personnes handicapées, ceci sans aucune forme de discrimination.
- **Accord Égalité Professionnelle Femmes/Hommes**: signé le 27 mai 2011 par FO, CFDT et SUD. Les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de l'organisation, quel que soit leur statut.



**Vous pouvez consulter en intégralité tous les accords nationaux sur le site @noo**

[http://anoo.rh.francetelecom.fr/rh/default/EN/all/rh\\_textes/](http://anoo.rh.francetelecom.fr/rh/default/EN/all/rh_textes/)

# COMMENT M'INSCRIRE AU CE ET CCUES ?

## ÉTAPE 1

- Imprimer, par l'intermédiaire d'un collègue inscrit, le document « nouveaux arrivants » à droite de la page d'accueil ARAVIS.
- Compléter le formulaire d'inscription et le renvoyer à l'adresse indiquée sur le formulaire.
- Réception des codes sous trois jours par mail.

## ÉTAPE 2

- Se connecter au site [www.aravis-ceft.fr](http://www.aravis-ceft.fr) (accessible depuis l'intranet de l'entreprise mais également de chez vous)
- Entrer l'identifiant et le mot de passe.
- Cliquer sur « mon compte » en haut de la page d'accueil.
- Alimenter vos données personnelles et bancaires (pour les remboursements) ainsi que votre revenu de référence.
- Imprimer la page.

## ÉTAPE 3

Le quotient familial détermine le pourcentage d'abondement auquel vous avez droit  
Envoyer les justificatifs suivants aux services RH :

- L'impression de la page contenant les données personnelles.
- Votre avis d'imposition 2010, basé sur vos revenus 2009 (copie des 4 pages) ou à défaut copie des trois dernières fiches de paie.
- Si vous vivez en vie maritale : l'avis d'imposition 2010 de votre conjoint, basé sur ses revenus 2009 (copie des 4 pages)
- Si vous avez des enfants à charge : une copie de votre livret de famille.
- Envoyer les documents à :

France Télécom Services Partagés RH,  
Centre de traitement du courrier,  
TSA80001,  
41965 Blois CEDEX

ou par clic RH.

NB: Les étapes 2 et 3 sont à renouveler tous les ans.

## LES SALARIÉS CONCERNÉS

- Les fonctionnaires et salariés de droit public en activité,
- Les salariés de droit privé en activité sous contrat à durée indéterminée,
- Les salariés de droit privé en activité sous contrat à durée déterminée, les personnes en contrat d'apprentissage ou qualification, ayant plus de trois mois d'ancienneté au moment de la prestation,
- Les stagiaires rémunérés avec ancienneté de plus de trois mois, l'ancienneté étant calculée sur une année glissante à la date de la demande sur la base des différentes périodes effectuées au sein de France Télécom.

- Les salariés en congé de fin de carrière, les salariés en congé longue maladie, les salariés en congé longue durée,
- Les personnels en congés parentaux (les droits étant ouverts sur l'année glissante),
- Les salariés détachés en fonction publique tant qu'ils sont payés par France Télécom, sur production de la fiche de paie du mois de la prestation,
- Les retraités ayant un code identifiant d'accès au site Aravis (conditions particulières d'éligibilité pour certaines prestations),
- Les personnes salariées du Comité d'Établissement.

## CALCUL DE MON QUOTIENT FAMILIAL

Relever sur votre avis d'imposition (ou de non-imposition) de 2010 pour les prestations 2011 votre revenu fiscal de référence (RFR)

- Nombre de parts :
- 2 parts pour le salarié
  - 1 part pour le retraité
  - 1 part pour le conjoint
  - 1 part pour chaque personne fiscalement à charge
  - 0,5 part si une ou plusieurs personnes handicapées / foyer

Appliquer la formule :  $\text{quotient familial} = \text{RFR} * \text{par le nombre de part}$

Les salariés n'ayant pas d'avis d'imposition feront le calcul sur la base suivante :

$$\text{Moyenne des trois derniers salaires} \times 12 - 10 \% = \text{RFR}$$

## DANS QUELLE TRANCHE JE ME SITUE ?

Tranche de QF CCUES	Montant du QF CCUES	
	De	À
0	0	4 105
1	4 106	6 541
2	6 542	7 826
3	7 827	8 812
4	8 813	9 949
5	9 950	11 371
6	11 372	13 081
7	13 082	14 928
8	14 929	17 775
9	17 776	21 208
10	21 209	27 639
11	27 640	34 207
12	34 208	41 049
13	41 050	

# LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

## LE COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT (CE)

Le comité d'établissement a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion, l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle.

En matière sociale, le comité a un rôle de gestion des activités sociales et culturelles. En revanche, ses attributions dans les autres domaines sont purement consultatives. Il y a un CE dans chaque Direction Orange et Division métier. Il est présidé par le directeur de l'établissement principal ou son représentant. Il reçoit une subvention de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale et une subvention pour les activités sociales et culturelles égale à 2,25 %. Son secrétaire est élu par les membres élus du CE. L'ordre du jour est établi conjointement par le Président et le Secrétaire.

### L'animation du CE

Le CE se réunit tous les mois ou exceptionnellement en cas de projet ou d'événement le justifiant.

Un procès-verbal est établi après chaque réunion consultable par tous les salariés sur ARAVIS.

### La composition du CE

Le CE est composé du président, des élus et d'un représentant par organisation syndicale représentative pour un mandat d'une durée de 2 à 4 ans.



## LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

### Quel est le rôle du DS ?

Il représente son syndicat auprès de l'employeur, négocie les accords.

### Qui est le délégué syndical ?

Le délégué syndical est désigné par son syndicat représentatif.

### Rôle du DS: la négociation sociale.

- Le délégué syndical est l'interlocuteur naturel de la Direction lors de négociations collectives.
- Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales.

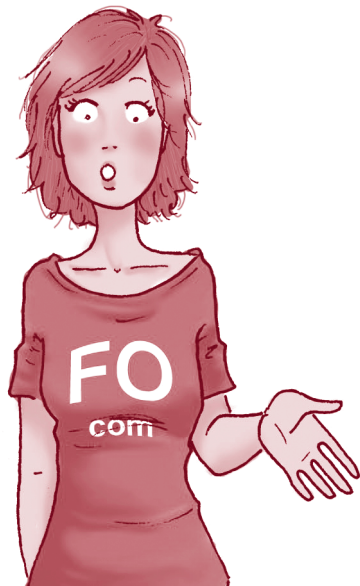
# LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (SUITE)

**LES PROCHAINES ÉLECTIONS DES IRP AURONT LIEU LE MARDI 22 NOVEMBRE 2011 ET LE MARDI 6 DÉCEMBRE 2011 POUR LE SECOND TOUR (S'IL Y A LIEU).**

Les salariés de chaque unité élisent les Délégués du Personnel et les Représentants au Comité d'Établissement. Des négociations sont en cours afin de déterminer le nombre de DP et les périmètres.

Les salariés pouvant voter sont les fonctionnaires titulaires, les CDI, CDITP, CDD ayant 3 mois d'ancienneté et les apprentis ayant 6 mois d'ancienneté à la date du 1<sup>er</sup> tour du scrutin.

Les salariés bénéficient en amont des infos concernant la vie de l'entreprise. Ils ont le droit de participer à des réunions mensuelles d'information syndicale et y donner leur avis.



↳ **LOI SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ:  
LOI DU 20 AOÛT 2008**

« DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT, SONT REPRÉSENTATIVES LES ORGANISATIONS SYNDICALES QUI AURONT RECUEILLI AU MOINS 10 % DES SUFFRAGES EXPRIMÉS AU PREMIER TOUR DES ÉLECTIONS DES TITULAIRES AU COMITÉ D'ENTREPRISE, QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE VOTANTS. »

## LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (DP)

**Quel est le rôle du DP ?**

Il représente le personnel auprès de l'employeur et lui fait part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité).

Les DP peuvent également faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise. Ils sont les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir pour tout problème d'application du droit de travail et l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.

**Qui est le délégué du personnel ?**

Le délégué du personnel est élu par les salariés.

Les conditions requises pour être délégué du personnel sont :

- Avoir un minimum d'un an d'ancienneté dans l'entreprise (cette ancienneté ne doit pas nécessairement être continue),
- il doit être âgé d'au moins 18 ans,
- il doit disposer de son droit d'élection dans l'entreprise,
- il ne doit pas avoir été déchu de ses fonctions syndicales par le passé,
- il ne doit avoir aucun lien de parenté avec le chef de l'entreprise.

↳ **PROTECTION DES CANDIDATS:  
EXTRAIT DE L'ARTICLE ART L2314-24  
DU CODE DU TRAVAIL**

« L'EMPLOYEUR NE PEUT SE FAIRE JUGE DE LA VALIDITÉ DES CANDIDATURES PRÉSENTÉES. LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL AGISSANT DANS LE CADRE DE LEURS FONCTIONS NE CESSENT À AUCUN MOMENT D'ÊTRE SALARIÉS DE L'ENTREPRISE. LEUR CONTRAT DE TRAVAIL N'EST NULLEMENT ROMPU NI MÊME SUSPENDU. LE TEMPS QU'ILS PASSENT À L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS REPRÉSENTATIVES, ET POUR LEQUEL ILS DISPOSENT D'UN CERTAIN CRÉDIT D'HEURES, CORRESPOND SIMPLEMENT À UNE MODALITÉ PARTICULIÈRE D'EXERCICE DE LEUR FONCTION (ET DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ). ILS SONT PROTÉGÉS DANS L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS ET CONTRE LE LICENCIEMENT. CETTE PROTECTION EST VALABLE ÉGALEMENT POUR LES CANDIDATS QUI SE SONT PORTÉS SUR LES LISTES ET QUI N'ONT PAS ÉTÉ ÉLUS. ELLE S'APPLIQUE DURANT 6 MOIS À COMPTER DE LA DATE DES ÉLECTIONS. »

## LE CHSCT

### À QUOI SERT LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)?



Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Il propose des actions de prévention fondées sur l'analyse des risques professionnels.

Le CHSCT est composé du chef d'établissement, d'une délégation de 3 à 9 titulaires élus par un collège constitué par les membres élus titulaires du CE et les délégués du personnel titulaires. Le médecin du travail et le préventeur y siègent à titre consultatif.

L'inspecteur du travail et l'agent de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent assister aux réunions.

### COMMENT FONCTIONNE LE CHSCT?

Les CHSCT sont implantés au niveau des unités.

Les membres du CHSCT se réunissent chaque trimestre à l'initiative de la direction.

À titre exceptionnel, ils peuvent provoquer un CHSCT extraordinaire à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de 2 de ses membres.

Le CHSCT peut également demander une expertise.



« ON DEVRAIT CONSTRUIRE LES VILLES À LA CAMPAGNE PARCE QUE L'AIR Y EST PLUS SAIN »



## LES VALEURS DE FO

**LE SYNDICAT N'A PAS VOCATION AU POUVOIR. LE SYNDICAT N'A PAS À ÊTRE PORTEUR D'UN PROJET DE SOCIÉTÉ, C'EST LE RÔLE DU GOUVERNEMENT ET DES PARTIS POLITIQUES. LE SYNDICAT COMBAT POUR LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS MATÉRIELS ET MORAUX DES SALARIÉS, LA JUSTICE, LA SOLIDARITÉ, ET L'ÉGALITÉ DE DROIT, POUR PRÉSERVER OU ACQUÉRIR DES GARANTIES COLLECTIVES SOURCES DE DROITS ET DE PROGRÈS SOCIAUX POUR CHACUN.**

**FO** est un syndicat libre, indépendant de tout parti politique, de toute religion ou secte, et d'un quelconque organisme financier. Il reste entièrement libre de ses décisions vis-à-vis de l'État ou du patronat.

**FO** est un syndicat réformiste et a une longue expérience de la négociation et de la pratique contractuelle. Cela le rend crédible auprès des partenaires sociaux, du patronat et de l'État.

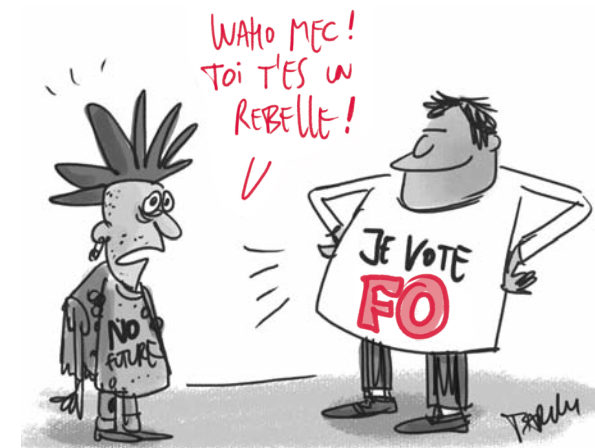
**FO** rassemble aussi bien les cadres, les non-cadres, salariés fonctionnaires ou de droit privé.

**FO** est déterminé et refuse la cogestion ou toute intégration à l'entreprise ou aux pouvoirs publics ainsi qu'aux gouvernements locaux et nationaux.

Enfin, **FO** est un syndicat pluraliste, chacun y trouve sa place. FO respecte les valeurs républicaines de liberté, égalité, fraternité et laïcité.

### LES AVANTAGES D'ÊTRE ADHÉRENT À FO

- Vous êtes abonné gratuitement à un journal d'info, FO Hebdo
- Vous bénéficiez gratuitement de l'AFOC, Association Force Ouvrière Consommateurs (voir page suivante)
- Si vous souhaitez vous impliquer dans la vie du syndicat et de l'entreprise, des formations gratuites sont mises à votre disposition (connaissance du syndicat, DP, DS, CHSCT, négociation, communication, etc.)
- Vous aurez le choix de vous porter sur les listes électorales de FO
- Une équipe unie et professionnelle vous soutiendra en toutes circonstances
- Vous vous assurez pour le respect de vos droits ●●●



- FO vous aidera pour les négociations auxquelles vous seriez amené à faire face
- Vous bénéficiez d'une assistance juridique gratuite dans le cadre de votre vie professionnelle
- FO, concernant ses cotisations, sait être souple dans le cas de difficultés financières
- Des cotisations attractives et spécifiques sont mises en place en fonction des revenus et des catégories (jeunes, retraités...)
- 66 % de vos cotisations syndicales sont déductibles des impôts
- Enfin, vous pouvez bénéficier de la CNPC (Caisse Nationale de Prévoyance des Conducteurs), système de prévoyance couvrant l'activité routière.

**En bref, l'Union fait la force : plus nous serons nombreux, plus nous serons forts et plus nous serons entendus. Votre Avenir Vous Appartient. Prenez-le en main avec le soutien de FO !**

## LA CAISSE NATIONALE DE PRÉVOYANCE DES CONDUCTEURS,



association loi 1901, a pour but de venir en aide aux collègues de La Poste et de France Télécom Orange, victimes d'aléas de la circulation dans l'exercice de leur fonction ou sur le trajet domicile/travail.

Exemples d'aide possible: secours financier, financement de stage de récupération de points, reconstitution de papiers volés, versement d'une somme de 4 000 € au conjoint ou aux enfants en cas de décès de l'affilié suite à un accident de la circulation, prise en charge de frais d'avocat, etc.

<http://www.cnpccom.com/cnpc/index.php>

## L'ASSOCIATION FORCE OUVRIÈRE CONSOMMATEURS



est un organisme de défense des consommateurs et des locataires. En étant syndiqué à FO, vous bénéficiez gratuitement et automatiquement de ce service.

Ce service de défense des consommateurs peut vous aider dans toutes vos démarches et recours dans le cas de litige (achats, garantie, SAV, résiliation de contrats, etc.). Une hotline est mise à votre disposition et un numéro d'adhérent vous sera communiqué lors de votre adhésion.

<http://www.afoc.net/>

## Principale revendication en matière d'Activités Sociales et Culturelles, le :

# « Panier pour tous ! »

### COMBIEN ? 1 000 euros par salarié !

Une simple division, par le nombre d'employés, du montant total alloué par l'employeur aux Activités Sociales et Culturelles donne une somme de 1 000 euros chacun en moyenne.

### COMMENT ? Par un système simple et libre !

Chacun fera son choix en toute liberté, parmi les prestations proposées par son CE, à concurrence de la somme qui lui est allouée. Si ces prestations ne lui conviennent pas, il pourra en choisir d'autres à l'extérieur et bénéficier de l'aide financière du CE à concurrence du même montant.

### BASE DE CALCUL D'UN « PANIER POUR TOUS » : 1 000 EUROS / AN / SALARIÉ\*

#### Gérard Dupont a choisi :

■ une aide pour séjour de vacances .....	500 euros
■ une aide pour chèques vacances gratuits .....	300 euros
■ une aide pour un spectacle .....	50 euros
<b>Montant total dépensé .....</b>	<b>850 euros</b>

**Reste à dépenser par Gérard Dupont ..... 150 euros**

**En fin d'année, FOcom proposera au salarié l'attribution du solde sous forme de chèques, au choix : Coop, Disque, Cadhoc, Livre, etc.**

\* + ou - selon le Quotient Familial

