

Edition 2017

Le Guide
de tes droits

pour le droit à la communication

Fapt
la
cgt

Apprenti(e) à ORANGE, Salariai(e) à part entière



FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DU SECTEUR
DES ACTIVITÉS POSTALES ET DE TÉLÉCOMMUNICATIONS CGT

263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex

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



Cédric Carvalho
Délégué Syndical Central

Cher(e) Collègue,

La CGT est très heureuse de t'accueillir.

Avec d'autres jeunes, tu viens d'être embauché(e) en contrat d'apprentissage à Orange. Votre arrivée est une satisfaction pour l'ensemble du personnel.

Le droit à la formation est un droit fondamental et la CGT veille à ce que celui-ci soit respecté. En effet ta venue dans l'entreprise doit être pour toi l'occasion de te former et d'acquérir une expérience professionnelle.

La direction annonce 4300 apprenti(e)s en moyenne chaque année dans l'entreprise. S'il a été précisé que vous bénéficierez d'une priorité d'embauche, les recrutements réels sont largement inférieurs. Pour la CGT, les questions d'emploi sont primordiales. La CGT sera vigilante à ce que ta formation soit un tremplin pour obtenir un CDI à Orange et non pas un palliatif aux problèmes de sous-effectifs existants dans l'entreprise.

Pour t'aider à te repérer, à connaître tes droits, la CGT met à ta disposition ce guide pratique. Riche en informations, 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...

La meilleure façon de faire valoir ses droits et de les renforcer, c'est de les connaître ! Nous te souhaitons donc une bonne lecture.

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

TU VEUX :

FAIRE VALOIR TES DROITS

PRÉSERVER L'EMPLOI

UN MEILLEUR SALAIRE

GARANTIR TON AVENIR

**LUTTER CONTRE
LES DISCRIMINATIONS**

ÊTRE ENTENDU

SYNDIQUE-TOI!

www.cgt.fr



Sommaire

Bouger avec la CGT	p. 6
I – QU’EST-CE QUI TE PROTEGE ?	p. 7
CODE DU TRAVAIL	p. 7
CONVENTION COLLECTIVE	p. 7
LES ACCORDS D’ENTREPRISE.....	p. 7
II – TES DROITS	p. 8
TON ENTREE EN APPRENTISSAGE	p. 8
TON CONTRAT	p. 9
TON SALAIRE	p. 10
Dispositions particulières	p. 10
Grille de rémunération	p. 11
Indemnité de congés payés (ICP).....	p. 12
Avantages en nature	p. 12
Complément IDF.....	p. 13
Impôt sur le revenu	p. 13
En cas de redoublement	p. 13
TA FORMATION.....	p. 14
Ton tuteur	p. 14
La gratuité	p. 14
TON TEMPS DE TRAVAIL	p. 15
Ton régime de travail	p. 15
Réduction du temps de travail/JTL.....	p. 15
Ton temps de pause	p. 16
Tes congés payés	p. 16
Tes jours fériés	p. 16
Tes congés exceptionnels.....	p. 17
Du temps pour préparer tes examens	p. 17
Du temps pour passer ton permis de conduire.....	p. 18
TES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	p. 18
Travaux interdits et dangereux	p. 18
Le droit de retrait.....	p. 19
L’accident du travail et l’accident de trajet.....	p. 19
RUPTURE ET FIN DU CONTRAT D’APPRENTISSAGE	p. 20
Résiliation dans les deux premiers mois.....	p. 20
Résiliation après les deux derniers mois	p. 20
A LA FIN DE TON APPRENTISSAGE	p. 21
Une priorité à l’embauche des apprenti(e)s.....	p. 21
Ta reprise d’ancienneté	p. 21

LES DROITS À CHOMAGE	p. 22
LES DROITS À UNE CARTE D'ETUDIANT DES METIERS	p. 22
AIDES ET ALLOCATIONS.....	p. 23
Allocations familiales	p. 23
Allocations logement.....	p. 23
Aides des conseils régionaux.....	p. 23
Se loger	p. 23
Se déplacer	p. 24
PRESTATIONS SOCIALES.....	p. 25
Fonctionnement	p. 25
Ton inscription.....	p. 26
Les prestations du CCUES.....	p. 26
Les prestations des CE.....	p. 26

II – TA SANTE ET TA RETRAITE	p. 27
LE DROIT À LA SANTE	p. 27
TA COUVERTURE MUTUELLE ET PREVOYANCE	p. 27
LA SUBROGATION.....	p. 27
LE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	p. 28
LES APPRENTI(E)S ET LA RETRAITE	p. 28

IV – FAIRE RESPECTER TES DROITS	p. 29
LE DROIT SYNDICAL.....	p. 29
LE DROIT À L'INFORMATION.....	p. 30
LE DROIT DE GREVE	p. 30
LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	p. 31
Les Délégués du Personnel (DP)	p. 31
Le CHSCT.....	p. 31
Les Délégués Syndicaux (DS)	p. 31
Les Comités d'Entreprise (CE)	p. 32
EN CAS DE LITIGE.....	p. 32

V – LE SENS DES MOTS, LA BATAILLE DES IDÉES	p. 33
COTISATIONS OU CHARGES	p. 33
LE TRAVAIL, UN COÛT?	p. 33
PRISE D'OTAGE OU DROIT DE GREVE?.....	p. 34
LES VOLEURS DE TEMPS, LES VOLEURS DE TRAVAIL.....	p. 34

CONTACTS UTILES	p. 35
------------------------------	-------

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 les femmes et les hommes tant pour l'accès au monde du travail que pour la citoyenneté.

Vous devez toutes et tous pouvoir y accéder sans discrimination de genre ou d'origine, liée au handicap et quel que soit votre 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 aussi te permettant des débouchés, des perspectives, une insertion sur le marché du travail et une intégration sociale, doit être une priorité de la Nation.

L'apprentissage est partie intégrante de la formation initiale. C'est une démarche pédagogique spécifique.

Aucun jeune ne doit sortir du système de formation initiale (scolaire ou en alternance) avant 18 ans, sans avoir obtenu au moins le premier niveau de certification.

Chaque jeune doit bénéficier d'un droit individuel à la formation conti-

nue 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.

A Orange, il y a environ 88 000 salariés (fonctionnaires et salariés de droit privé en activité).

La CGT met tout en œuvre pour être le syndicat de tous les salariés quels que soient leur statut, leur métier... Elle défend les droits de chacun et en revendique pour tous.

Depuis plusieurs années déjà, il y a des apprenti(e)s à Orange. Les militants élus et mandatés de la CGT n'ont eu de cesse de s'adresser à eux pour faire évoluer leurs conditions d'emplois.

La CGT revendique des mesures concrètes concernant l'augmentation des rémunérations des contrats d'apprentissage, l'accès au logement, l'obtention de droits au transport et 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 alternance.

pour le droit à la communication



I - 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 toutes les obligations réglementaires applicables à toutes les professions.

À partir du Code du Travail, la CGT te propose ce guide qui contient l'essentiel des repères dont les salariés ont besoin pour faire face aux litiges survenant à l'occasion de la formation, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. Tu peux aussi avoir accès au Code du Travail par internet :

<http://www.legifrance.gouv.fr>
(rubrique Code du travail).

LA CONVENTION COLLECTIVE

Les entreprises du secteur des télécommunications, telles qu'Orange, sont régies par la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT).

Elle fixe des droits et garanties qui pourraient être inférieurs au Code du travail (Loi Travail) d'où la mobilisation de la CGT.

Elle est également disponible sur le site internet [legifrance](http://www.legifrance.gouv.fr).

LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les accords négociés et signés pour l'entreprise et le groupe Orange sont nombreux, ils encadrent les salaires, le temps de travail et son organisation, l'emploi, la formation, la mobilité etc. Il existe aussi des accords locaux. Ils sont accessibles sur l'intranet du Groupe rubrique ANOO/politique RH/Nos accords et conventions.

Tous ces accords, bien que souvent insuffisants, sont néanmoins le résultat des mobilisations des salariés sur leurs revendications, portées par la CGT, afin que la direction réponde aux attentes et besoins de tout le personnel.

Ce sont l'essentiel de ces droits que tu trouveras dans ce guide. N'hésite pas à te rapprocher d'un délégué CGT pour plus d'informations/questions.

II- Tes droits

TON ENTREE EN APPRENTISSAGE

Entre 16 ans et 25 ans pour la très grande majorité des cas.

Certains aménagements sont prévus jusqu'à 30 ans pour un diplôme supérieur au premier contrat d'apprentissage (la limite d'âge supérieure est fixée par décret - article D.6222-1 du Code du travail), en cas de rup-

ture de contrat (ex maladie...), sans limite d'âge en cas de handicap, de reconversion vers la création d'une entreprise.

Une nouveauté importante : il est possible d'entamer une formation sans employeur dans un CFA afin d'effectuer des stages professionnalisants en entreprise pendant un an maximum et de rechercher un lieu de travail pour poursuivre ton apprentissage.



TON CONTRAT

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs une formation théorique et pratique, afin d'obtenir une qualification professionnelle par un diplôme ou un titre reconnu de type CAP, Bac pro, BTS... (Article L.6211-1 du Code du travail).

C'est un contrat à durée déterminée (CDD). La durée du contrat est en principe de 2 ans. Cependant, elle peut varier de 1 à 3 ans en fonction du temps nécessaire à la préparation du diplôme, de ton niveau de formation initiale, en cas de redoublement. Le contrat peut être écourté si tu obtiens ton titre ou diplôme avant son échéance, ou prolongé en cas d'échec. Les apprentis en situation de handicap ont la possibilité de s'engager sur 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé leur est reconnue.

En cas d'absence pour raison de santé, ton contrat peut être prolongé jusqu'à la session suivante si ton directeur de CFA estime que ta préparation n'a pas été suffisante pour te permettre de te présenter à l'examen.

C'est un contrat de travail écrit (article L.6222-4 du Code du travail), signé par toi (tes parents ou ton représentant légal si tu es mineur), le

L'employeur s'engage à :

- Assurer à l'apprenti(e) une formation professionnelle complète correspondant au métier choisi.
- Lui désigner un maître d'apprentissage responsable de sa formation dans l'entreprise.
- Lui permettre de suivre la formation théorique en CFA.
- L'inscrire à l'examen.
- Lui verser un salaire correspondant aux minima légaux.
- Contribuer à sa formation dans l'entreprise.

L'apprenti(e) s'engage à :

- Respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise.
- Travailler pour l'employeur et effectuer les travaux confiés correspondant au métier préparé.
- Suivre régulièrement la formation en CFA et respecter le règlement intérieur.
- Se présenter à l'examen prévu.

Le CFA s'engage à :

- Définir les objectifs de formation.
- Assurer la formation générale et technologique.
- Informer les maîtres d'apprentissage.

CFA et la direction d'Orange. Tu dois disposer d'un exemplaire du contrat.

Il comporte plusieurs mentions obligatoires : la convention collective dont tu dépends, la date de début du contrat, la durée, le diplôme préparé, le salaire, les horaires de travail, l'adresse de l'établissement de formation...

Le contrat d'apprentissage fixe les engagements respectifs des trois parties.

TON SALAIRE

Une rémunération est obligatoirement versée à l'apprenti(e). A Orange la rémunération est souvent composée d'une part fixe et d'une part variable en fonction de l'activité exercée. Cette dernière peut être mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou quadrimestrielle.

Ton salaire est déterminé en référence à un pourcentage du SMIC (article L.6222-27 et suivants du code du travail), en fonction de l'âge mais aussi du nombre d'années en apprentissage. Tous les éléments de salaire et avantages applicables aux autres salariés (exemple : primes, indemnités...) sont dus aux apprentis.

Dispositions Particulières

La durée de l'apprentissage peut, pour plusieurs raisons, varier durant son exécution. De même, l'apprenti(e) peut devoir 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 de travail).

Les jeunes concluant deux contrats d'apprentissage successifs ont l'assurance de bénéficier d'un salaire au moins égal à celui qu'ils perce-

vaient dans le cadre de leur premier contrat.

A Orange le salaire de référence est appliqué au pourcentage le plus favorable entre le SMIC et le salaire minimum conventionnel de la branche pour les entreprises relevant de la Convention Nationale des Télécommunications (CCNT).

L'employeur doit OBLIGATOIREMENT t'envoyer ton bulletin de paie à la fin de chaque mois.



Les entreprises qui ont recours aux apprenti(e)s sont exonérées des cotisations patronales relatives aux allocations familiales et aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), de la totalité des cotisations d'origine légales et conventionnelles dues au titre des salaires versés à l'apprenti et des cotisations patronales d'assurance chômage.

Voici la grille de rémunération applicable aux apprenti(e)s relevant de la CCNT :

Age	Année	Diplôme préparé	Groupe d'emploi CCNT	Base SMIC	Base CCNT
				%	%
16-17 ans	1 ^{re}	CAP / BEP	A	35 %	25 %
		BP / Bac Pro	B	35 %	25 %
		BTS / DUT	C	35 %	25 %
	2 ^e	CAP / BEP	A	47 %	37 %
		BP / Bac Pro	B	47 %	37 %
		BTS / DUT	C	47 %	37 %
	3 ^e	CAP / BEP	A	53 %	53 %
		BP / Bac Pro	B	53 %	53 %
		BTS / DUT	C	53 %	53 %
18-20 ans	1 ^{re}	CAP / BEP	A	41 %	41 %
		BP / Bac Pro	B	51 %	41 %
		BTS / DUT	C	61 %	41 %
		Diplôme supérieur	D	61 %	41 %
	2 ^e	CAP / BEP	A	49 %	49 %
		BP / Bac Pro	B	59 %	49 %
		BTS / DUT	C	69 %	49 %
		Diplôme supérieur	D	69 %	49 %
	3 ^e	CAP / BEP	A	65 %	65 %
		BP / Bac Pro	B	75 %	65 %
		BTS / DUT	C	85 %	65 %
		Diplôme supérieur	D	85 %	65 %
21 ans et +	1 ^{re}	CAP / BEP	A	53 %	53 %
		BP / Bac Pro	B	63 %	53 %
		BTS / DUT	C	73 %	53 %
		Diplôme supérieur	D	73 %	53 %
	2 ^e	CAP / BEP	A	61 %	61 %
		BP / Bac Pro	B	71 %	61 %
		BTS / DUT	C	81 %	61 %
		Diplôme supérieur	D	81 %	61 %
	3 ^e	CAP / BEP	A	78 %	78 %
		BP / Bac Pro	B	88 %	78 %
		BTS / DUT	C	98 %	78 %
		Diplôme supérieur	D	98 %	78 %

Ton salaire brut sera donc le calcul le plus favorable entre pourcentage du SMIC et CCNT.

Valeurs annuelles brutes en 2017 :

SMIC mensuel brut = 1 480,27 € (35 h) :

CCNT Groupe A = 18 200 € – CCNT Groupe B = 19 129 € – CCNT Groupe C = 20 719 € – CCNT Groupe D = 24 088 €

Indemnité de Congés Payés ou ICP

Le code du travail précise (articles L3141-22 et suivants) que le salarié ne doit pas avoir de perte de rémunération durant ses congés annuels. Deux systèmes de compensation sont prévus, la règle la plus favorable devant être appliquée au salarié.

Pour les apprenti(e)s bénéficiant d'une part variable, la règle la plus favorable est la règle du 1/10^e, (une indemnité de congés payés qui correspond au 1/10^e de la rémunération brute perçue pendant la période d'acquisition des congés). La loi prévoit que toutes les primes qui sont en lien direct avec l'activité professionnelle du salarié doivent être intégrées dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

Si tu quittes l'entreprise, ton indemnité compensatrice de congés payés doit être versée sur ton solde de tout compte.



Depuis 2005, la CGT a obtenu que les parts variables mensuelles soient prises en compte et l'ensemble du personnel concerné a dû être régularisé.

Sa ténacité a permis de gagner en 2015 la régularisation pour les cadres.

Ainsi chaque année, en septembre, Orange, régularise les salariés soumis à la part variable.

Avantages en nature

Les apprenti(e)s justifiant d'au moins trois mois d'ancienneté peuvent bénéficier des remises réservées aux salariés sur les offres Grand Public.

Pour cela tu devras te connecter sur le site du kiosque de salariés accessible :

- de chez toi par le site internet « <https://monkiosque.orange.fr/> »
- sur ton lieu de travail par le site intranet d'Orange.



**C'EST AUSSI BIEN
DANS VOTRE POCHE !**

AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE !
Rejoignez-nous sur : www.cgt.fr



Complément Ile de France

Les salariés en Ile de France perçoivent une indemnité vie chère de 53,36 €.

Sur ta fiche de paie elle s'intitule : « complément IDF ». Elle s'applique aux CDI et CDD ; grâce à l'intervention de la CGT, à toi également.



Après avoir constaté que cette indemnité n'était pas versée aux apprenti(e)s, la CGT a d'abord interpellé l'entreprise

puis l'inspection du travail afin qu'ils soient régulés, ce qui a été fait.

Aujourd'hui la CGT lutte afin que le complément IDF soit revalorisé (depuis sa création en 1996 son montant n'a jamais évolué) et que cette mesure soit étendue à d'autres périmètres géographiques.

Impôt sur le revenu

Les salaires perçus par les apprenti(e)s sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. A titre d'exemple, les salaires versés en 2017 dans le cadre du contrat d'apprentissage bénéficient d'une exonération à hauteur de 17 599 €. Ce qui signifie que tu ne dois déclarer que la partie du salaire supérieure à cette somme.

Par ailleurs, les apprenti(e)s ne peuvent être rattaché(e)s au foyer fiscal de leurs parents que jusqu'à

25 ans. Cependant ces derniers n'auront pas le droit de bénéficier de la réduction d'impôt pour enfant scolarisé.

En cas de redoublement

La rémunération est identique à celle de l'année précédente.

Apprenti(e)s = salarié(e)s à part entière : tu as les mêmes droits que tes collègues

Les apprenti(e)s bénéficient des mêmes avantages que les autres salariés de l'entreprise, que ces droits 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).

Tu dois bénéficier notamment :

- ✓ de la prise en charge partielle de tes frais de transport entre ton domicile et ton travail
- ✓ des primes et indemnités diverses (intéressement, PVV...)
- ✓ des avantages en nature
- ✓ des congés exceptionnels (ASA ou Autorisation Spéciale d'Absence)

TA FORMATION

La CGT est attachée à la qualité de la formation dispensée par l'apprentissage.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprenti(e)s (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).

Tu dois obligatoirement être suivi par un maître d'apprentissage ou par une équipe de tuteurs (ensemble de salariés autour d'un maître d'apprentissage référent).

Le tuteur

Le tuteur a un rôle primordial dans le cursus de formation de l'apprenti(e).

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition des connaissances et compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

A Orange, le maître d'apprentissage doit être majeur, titulaire d'un diplôme ou d'un titre dans le domaine de la formation dispensée, et justifier de 2 ans d'expérience, ou de 3 ans s'il n'a pas les diplômes requis.

L'identité (le nom) du maître d'ap-

prentissage doit apparaître sur le contrat.

Il ne peut y avoir plus de deux apprenti(e)s simultanément en formation par maître d'apprentissage.

L'entreprise doit lui donner les moyens pour assurer la qualité du tutorat et doit dégager le temps nécessaire au maître d'apprentissage pour mener à bien sa mission de formation, y compris en le formant pour s'adapter aux évolutions du métier et de la formation dispensée.

Gratuité de la formation

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).

TON TEMPS DE TRAVAIL

Les apprenti(e)s ne peuvent 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 pour les majeur(e)s (articles L.3121-10 et suivants, L.3162-1 et L. 3121-34 et suivant du Code du Travail).

Le temps consacré par les apprenti(e)s à la formation en CFA est inclu dans cette durée maximale du travail (article L6222-24 du Code du Travail).

Les apprentis(e)e peuvent être sollicité(e)s afin d'effectuer des heures supplémentaires, mais dans des conditions très restrictives. Pour les mineurs, 5 heures supplémentaires maximum par semaine sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (article L.6222-25 du Code du Travail). Dans ce cas les salaires doivent être majorés de la même manière que ceux des autres salariés(es) (article L.6222-28, L. 312122 et suivant du Code du Travail).

Ton régime de travail

Lors de ton arrivée dans le service, ton responsable doit établir un régime de travail te permettant d'identifier ton planning lors de ta présence en entreprise. Celui-ci est négocié

entre toi et ton responsable en tenant compte de tes aspirations et des contraintes de l'entreprise.

Le temps de travail d'un(e) apprenti(e) est de 35 heures par semaine.

Selon les services, ce temps de travail peut être calculé sur un cycle pouvant aller jusqu'à 12 semaines.



Lors de la négociation de l'accord alternance stage, la CGT a obtenu que les managers ne puissent pas t'imposer un niveau de contrainte supérieur aux salariés à temps plein dans l'entreprise (samedi, contrainte du soir...).

Réduction du temps de travail/JTL

Les apprenti(e)s en horaire d'accueil clients (HAC) bénéficient au même titre que les autres collègues de Jours de Temps Libre (JTL) prévus par les accords locaux. Nous t'invitons à prendre contact avec un élu CGT de ton périmètre afin de te renseigner sur tes droits à JTL en fonction de l'« accord pour tous » et des accords locaux à partir du régime de travail que tu as signé.



La CGT est intervenue auprès de l'inspection du travail dans les boutiques à Paris suite au non respect des droits des apprenti(e)s en matière de réduction du temps de travail. Après cette intervention tous les apprenti(e)s ont été régularisé(e)s.

Ton temps de pause

Il est au minimum de 30 minutes pour 4 h 30 de travail consécutif si tu es mineur(e) (article L.3162-3 du Code du Travail). Il est au minimum de 20 minutes pour 6 h de travail consécutif dès lors que tu es majeur(e) (article L.3121-33 du Code du Travail).

De manière générale, tu bénéficies des pauses de ton service d'affectation.

Tes congés payés

Les apprenti(e)s sont soumis(e)s aux mêmes règles que les autres salariés en matière de droit aux congés. Ainsi tu bénéficies de 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 les jours fériés.

L'employeur doit te donner ces congés mais si à la fin de ton contrat d'apprentissage, tous tes congés n'ont pas été pris, ils doivent être payés.

Les congés annuels ne peuvent être reportés qu'à

raison de deux fois des obligations hebdomadaires.

Pendant la durée du contrat, en cas de nécessité, les apprenti(e)s de moins de 21 ans au 31 avril de l'année précédente ont le droit en tout, sur demande, à 30 jours ouvrables par an (article L.3164-9 du Code du Travail). Ces congés supplémentaires ne sont pas rémunérés.

Tes jours fériés

En principe, les apprenti(e)s mineur(e)s ne sont pas tenu(e)s de travailler les jours fériés. Le 1^{er} mai est le seul jour férié chômé et payé pour l'ensemble des salariés quel que soit leur âge.



Tes congés exceptionnels

Chez Orange le droit à congés est enrichi des droits à « congés pour événements exceptionnels ». Tu pourras retrouver tous ces droits sur le portail Intranet d'Orange dans la rubrique Anoo/Temps de Travail-Congés/Absences Exceptionnelles. Voici quelques exemples d'Autorisation Spéciale d'Absences (ASA) pour motif familial :

- ✓ Mariage ou PACS : 6 jours (jour de l'événement inclu) – justificatif : livret de famille ou attestation du tribunal d'instance
- ✓ Garde d'enfant imprévisible ou soins pour enfant à charge malade : 6 jours par an + majoration de 1 jour/enfant – justificatif : certificat médical
- ✓ Décès d'un proche : 5 jours (si enfant, conjoint) et 3 jours (si parent, frère, sœur, grands-parents ou conjoint) + délais de route – justificatif : bulletin de décès
- ✓ Naissance ou Adoption : 3 jours au moment de l'événement – justificatif : bulletin de naissance ou jugement si adoption.

Ton droit à congés pour préparer tes examens

L'employeur doit te laisser le temps nécessaire pour participer aux

épreuves d'examen et pour leur préparation. Le code du travail prévoit 5 jours de congés supplémentaires pour les apprenti(e)s en plus des congés ordinaires prévus par la loi. Ces 5 jours prévus pour réviser doivent être pris dans le mois qui précède les examens. Ils sont rémunérés par l'employeur.

Ces 5 jours ne doivent pas être déposés sur le contingent de tes congés annuels visibles sur Anoo. Tu dois remplir un formulaire de congés exceptionnels en choisissant la rubrique temps de travail/congrés/absences exceptionnelles/ASA pour motifs divers/examen/divers accompagné du document fournis par le CFA indiquant la date de tes examens.

Ces 5 jours supplémentaires, prévus par le Code du Travail, NE PEUVENT ETRE REFUSES.



Jusqu'à présent l'entreprise accordait seulement aux apprenti(e)s en examen final ces 5 jours. Lors des négociations de l'accord sur l'insertion des jeunes puis l'accord alternance stage, la CGT a obtenu que tous les apprenti(e)s (en contrôle continu ou en examen final) soient concernés par ce dispositif prévu par la loi.

Du temps pour passer ton Permis de Conduire

Depuis 2011, à l'initiative de la CGT, tu peux bénéficier d'une demi-journée sur ton temps de travail afin de passer l'examen du permis de conduire si tu es sur un métier nécessitant l'usage régulier d'un véhicule (Accord Orange sur l'alternance et les stages).

Cette mesure peut être portée à une journée et étendue aux apprenti(e)s qui n'ont pas une activité qui nécessite un permis de conduire.

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 que les autres salariés qui effectuent des tâches similaires. N'hésite pas à contacter un délégué CGT si tu rencontres des problèmes.

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 (article L. 6222-30, D.4153 et suivants du Code du Travail). Il peut arriver que la réalisation d'un travail dangereux soit nécessaire au cours de la formation. La loi autorise la réalisation par les apprenti(e)s mineur(e)s, de certains de ces travaux à condition que l'employeur ait obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail (article D.4153-41 et suivants du Code du Travail).



De manière générale, si tu es exposé(e) à un danger particulièrement grave du fait de ton travail ou de tes conditions de travail

(conduite de machines dangereuses, violation de la durée de travail...), ou à des violences (verbales, physiques...), il faut en parler aux délégués du personnel.

Rapproche-toi de ton délégué CGT. Il existe des procédures particulières permettant de suspendre ton contrat tout en maintenant ta rémunération après enquête contradictoire.

Le droit de retrait

Un salarié, confronté 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 afin de 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 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 salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (article L.4131-1 du Code du Travail).

N'hésite pas à contacter un ou une délégué CGT ou un représentant du CHSCT pour faire valoir ce droit et faire respecter tes conditions de travail.

L'accident du travail et l'accident de trajet

L'accident du 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/CFA) et son domicile. Il est en partie assimilé à un accident du travail.

En cas d'accident du travail, il faut que tu avertisses ton employeur immédiatement et au plus tard dans les 24 h. Celui-ci doit alors faire une déclaration, sous 48 h, à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) et te délivrer une feuille d'accident qui te permettra d'être dispensé(e) de l'avance des soins. Tu pourras toucher les indemnités journalières de la sécurité sociale en remplacement de ton salaire (sauf pendant la période de subrogation voir en page 25).

Si l'employeur refuse de te donner la feuille d'accident ou si tu penses qu'il n'a pas fait la déclaration à la CPAM, adresse-toi à ton délégué du personnel ou à l'unité territoriale de le DIRECCTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et à ta CPAM.



Il est recommandé d'avoir un témoignage en cas d'accident du travail/trajet afin de faire valoir tes droits.

RUPTURE ET FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

Résiliation dans les 45 premiers jours

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 (article L6222-18, R.6222-21 du 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, R.6222-36 et suivants).

- ✓ Par 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 ses représentants légaux s'il est

mineur(e). Elle doit être envoyée à la direction du CFA et à la Chambre des métiers 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 des Prud'hommes en cas de fautes graves ou manquements répétés de l'apprenti(e) ou de l'employeur à ses obligations. L'employeur dans ce cas de figure doit obligatoirement demander la rupture du contrat aux juges, il ne peut en aucun cas la faire lui-même.

L'apprenti(e) ne peut pas démissionner, s'il souhaite partir pour des faits qu'il reproche à son employeur (salaire non versé...) il doit demander la résiliation judiciaire de son contrat.

En cas d'inaptitude de l'apprenti(e) à exercer son métier. L'employeur ne peut pas constater lui-même l'inaptitude, seuls les organismes habilités le peuvent en prenant en compte l'avis du CFA. En cas de maladies reconnues, l'employeur doit demander la résiliation judiciaire du contrat (articles R.6222-36 et suivants du Code du Travail)

- ✓ En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé

Si tu obtiens ton diplôme ou le titre préparé en cours d'apprentissage, tu peux rompre ton contrat. Tu dois en informer ton employeur par écrit, au moins deux mois avant la fin de ton contrat (articles L.6222-19, R.6222-22 et 23 du Code du Travail).

Dans tous les cas, l'employeur doit te délivrer un certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation ASSEDIC.

A LA FIN DE TON APPRENTISSAGE

Une priorité à l'embauche des apprenti(e)s

La direction annonce 4 300 apprenti(e)s en moyenne chaque année dans l'entreprise. S'il a été précisé que vous bénéficiez d'une priorité d'embauche, les recrutements réels sont largement inférieurs.

Pour la CGT, les questions d'emploi sont primordiales. Au regard des nombreux départs en retraite prévus dans les années qui viennent et du manque actuel d'effectifs dans les services, la CGT demande le recrutement immédiat des apprenti(e)s qui le souhaitent.

Ta reprise d'ancienneté

Si tu signes un contrat à durée indéterminée immédiatement ou dans les douze mois qui suivent la fin de ton contrat d'alternance ou de ton CDD, ce contrat devra reprendre en ancienneté la durée de tous tes contrats antérieurs au sein du Groupe qu'il s'agisse de CDD ou de contrat d'alternance.

L'entreprise devra tenir compte de ton ancienneté acquise, pour déterminer ton seuil de rémunération minimum annuel, au sein du groupe d'emploi pour lequel tu es recruté en CDI.



La part variable pour les non cadres ne doit pas être prise en compte dans le calcul des minima lors de ta reprise d'ancienneté.

Dès ton embauche n'hésite pas à contacter ton Délégué CGT afin de vérifier si tes droits sont respectés. Parfois, Orange ne réactualise pas automatiquement le salaire. Les militants CGT ont obtenu des régularisations pour les apprenti(e)s lésé(e)s.

LES DROITS À CHÔMAGE

En cas de rupture initiée par l'employeur ou de fin de contrat, tu peux solliciter une allocation-chômage auprès du Pôle Emploi après une période de 122 jours d'affiliation.

A la fin de ton contrat, tu bénéficies de l'allocation-chômage durant ta période de recherche d'emploi. Des conditions sont à respecter comme pour tout salarié d'avoir travaillé au minimum quatre mois au cours des 22 derniers mois, être physiquement apte à l'exercice d'un emploi, être à la recherche effective et permanente d'un emploi).

Pour calculer les allocations, Pôle Emploi prend en compte les salaires et primes perçus par l'apprenti(e).

Dans le cas d'une entreprise qui connaîtrait des difficultés économiques, l'employeur peut, dans certains cas, diminuer le temps de travail voire suspendre son activité. Les salariés, dont les apprenti(e)s, peuvent percevoir des allocations de chômage partiel, qui compensent partiellement la perte de leur salaire. Les heures de cours ne peuvent être indemnisées au titre du chômage partiel.

LE DROIT À UNE CARTE D'ETUDIANT DES METIERS

Depuis 2011, tu dois disposer d'une carte d'étudiant des métiers délivrée par le CFA. Elle est annuelle et doit être renouvelée chaque année. Elle est réservée au moins de 26 ans.

Cette carte te permet l'accès aux mêmes avantages que les étudiant(e)s : accès aux restaurants et logements universitaires (CROUS) si tu prépares un diplôme universitaire, aux tarifs réduits pour les transports, le cinéma, les salles de spectacles...

Cette carte est récupérée par le CFA en cas de rupture du contrat d'apprentissage.

AIDES ET ALLOCATIONS

Allocations familiales

Tes parents les perçoivent jusqu'à tes 20 ans, et à la condition que ton salaire soit inférieur à 55 % du SMIC.

Allocations logement

Tu peux la percevoir si tu paies un loyer et sous certaines conditions de ressources. Si tu bénéficies de l'APL, tu es forcément hors du foyer fiscal de tes parents. Renseigne-toi auprès de la CAF.

Aide des conseils régionaux

Les conseils régionaux peuvent verser des aides aux transports, à l'hébergement et à la restauration des apprentis(es). Ces subventions sont, soit versées à l'apprenti(e), soit déduites des frais facturés par le CFA.

Contacte ton conseil régional pour connaître tes droits.

Se loger

Le droit au logement social pour les jeunes, étudiants(es) et salariés(es) est une nécessité. Il existe des logements sociaux à destination des jeunes.

La carte d'étudiant des métiers te permet d'avoir accès aux logements universitaires.

Chez Orange, la question du logement a été introduite par la CGT en



2011 lors de la négociation insertion des jeunes et maintenue dans l'accord alternance/stage de 2014, l'entreprise n'ayant pas jugé nécessaire de traiter cette question.



Grâce aux propositions de la CGT, l'accord d'entreprise te permet d'avoir accès aux aides offertes dans le cadre du 1 %

logement pour les entreprises du Groupe qui participent à l'effort de construction.

Tu peux bénéficier des aides à l'entrée dans un logement locatif :

- Loca-Pass : aides à la caution
- Mobili-Jeune aide au paiement du loyer
- Mobili-Pass : aide à la mobilité

N'hésite pas à solliciter ton délégué CGT si tu souhaites davantage d'infos.

De plus Orange, via Astria son collecteur, s'est engagé à te proposer des solutions d'hébergement en résidence temporaire multiservices proposant des chambres individuelles ou des studios équipés.

Tu pourras trouver toutes les informations nécessaires sur l'Intranet de l'entreprise dans la rubrique Anoo/vie pratique/vie personnelle/logement.

NB: Regarde les prestations proposées par ton CE. A Orange sous l'impulsion de la CGT, le CCUES

propose une prestation afin d'offrir l'accès à la résidence Jacques Restignat à Cachan (Val de Marne) aux enfants de salariés ou étudiants du Groupe à tarif préférentiel.

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 salariés (50 % du prix du titre d'abonnement des transports en commun sur justificatif).

La prise en charge des transports est étendue aux abonnements à un service public de vélo.

Ce remboursement n'est pas automatique, tu dois remplir un formulaire de prise en charge dans Anoo/rémunération/épargne/les avantages/prises en charge et joindre ton justificatif d'abonnement.



Depuis 2008, suite à l'intervention de la CGT, les apprenti(e)s résidant en Ile de France peuvent se faire rembourser leur carte

Imagin'R (50% du prix du titre d'abonnement des transports en commun sur justificatif).

PRESTATIONS SOCIALES ET CULTURELLES

Fonctionnement

L'entreprise attribue un budget correspondant à 2,25 % de la masse salariale pour les Activités Sociales et Culturelles (ASC) des CE. La restauration est gérée directement par l'entreprise sur un autre budget.

Chaque CE décide de sa politique en matière d'ASC. Une partie des CE mutualise leurs prestations, c'est dans ce cas le Comité Central d'Unité Economique et Sociale (CCUES) qui a en charge de gérer ces prestations.

Celles-ci sont visibles sur le compte du Guichet Unique (www.ce-orange.fr).

Une partie des prestations sont soumises au Quotient Familial dont la gestion est assurée par le CCUES et le CSRH.

Attention : Les salariés des CE de SCE, Contenu

et DDR Corse ne peuvent pas bénéficier des ASC du CCUES, ces CE n'ayant pas signé d'accord avec le CCUES.



La CGT revendique que le budget ASC des CE soit porté à 3% de la masse salariale (hors restauration).

Elle propose un choix de prestations et une gestion qui associent proximité, solidarité et qui permettent au plus grand nombre de salarié(e) et à leur famille d'en bénéficier.



Ton Inscription

L'entreprise se charge de transmettre, chaque mois au CCUES, les informations nécessaires à la création de ton compte Guichet Unique et à la détermination de ton statut d'ouvrant droit.

En principe tu n'as pas de démarche à faire. Dans un délai de un mois et demi, tu recevras un e-mail du Guichet Unique t'invitant à te connecter sur ton compte (www.ce-orange.fr) avec ton identifiant et ton mot de passe.

Après ce délai d'un mois et demi, si tu n'as rien reçu, tu dois te connecter sur le site du Guichet Unique dans la rubrique « retrouver mon identifiant/mot de passe ».

Tu devras saisir ton adresse mail professionnelle et ta date de naissance. Par la suite tu recevras tes codes afin de te connecter sur ton compte et avoir accès à tes prestations.

Les prestations du CCUES

La commission ASC et les 4 sous commissions du CCUES (enfance, vacances enfants, retraités et centrale de négociation) sont mandatées pour faire des propositions et participer à la gestion des différentes activités parmi lesquelles les

séjours jeunes, les aides à l'enfance et la jeunesse, les aides solidaires (handicap, autonomie des retraités...).

Ces prestations sont complétées par celles proposées par les CE.

Les prestations des CE

Les CE décident de leur politique en matière d'ASC et de ce fait, ils proposent de nombreuses prestations et offres spécifiques comme l'aide aux abonnements presse, les chèques cadeaux, les chèques vacances, les aides à la pratique sportive, les séjours, les week-ends, les heureux événements...

Ton accès au Guichet Unique te permettra de prendre connaissance des prestations proposées par ton CE : www.ce-orange.fr

III- Ta santé et ta retraite

LE DROIT A LA SANTE

L'accès à la santé est un droit pour chacun et chacune dans notre société au même titre que le droit à l'éducation, au logement, à la culture... Le travail est un des déterminants de la santé. Aussi, tu dois pouvoir bénéficier d'un bon environnement de travail et d'un suivi médical efficace, dès ton embauche et tout au long de ta vie.

TA COUVERTURE MUTUELLE ET PREVOYANCE

L'apprenti(e) est un(e) assuré(e) social(e), il bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés de l'entreprise.

Les apprenti(e)s du Groupe bénéficient des garanties des régimes de remboursement de santé et de prévoyance en vigueur dans l'entreprise d'accueil. A la fin de ton contrat tu pourras bénéficier du maintien de tes garanties du régime Groupe (article 14 de l'Accord National Interprofessionnel et article L. 911-8 du code de la Sécurité Sociale).

A l'issue de cette période de maintien, tu pourras adhérer au régime de garantie de frais de santé proposé par tout organisme de prévoyance et de remboursement de frais de santé conformément à loi Evin (Article 4).

LA SUBROGATION

La subrogation te sert dès que tu es en arrêt maladie ou en congé de maternité. L'entreprise prend en charge tes 45 premiers jours d'arrêt de travail sur 12 mois glissants et te reverse ton salaire à 100 % (sans perte de jours de carence), puis se fait rembourser par la sécurité sociale. En cas d'arrêt de travail, pour bénéficier de la subrogation tu dois remplir un formulaire dans Anoo.

Au-delà de 45 jours, tu es pris en charge par Humanis qui te paiera à taux dégressif dès réception de ton dossier transmis par le Direction. Contacte le CSRH si tu dépases les 45 jours d'arrêt de maladie afin de demander le transfert de ton dossier. Si tu ne le fais pas, tu ne seras pas payé immédiatement, car l'entreprise ne le fait pas systématiquement.

Les apprenti(e)s bénéficiant d'une autre couverture santé individuelle peuvent la conserver.



Fais ta demande de subrogation dès ton arrivée dans l'entreprise.

L'action de la CGT a permis de rétablir les salariés dans leur droit sur le paiement de leurs parts variables vendeurs (PVV) pendant les arrêts de travail (maladie, maternité).

LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Les services de santé au travail et la médecine du travail jouent un rôle primordial pour préserver ta santé.

Ils agissent dans une dynamique de prévention des risques liés aux mauvaises conditions de travail.

Comme tout salarié tu bénéficies obligatoirement d'une première visite d'information et de prévention dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de ta prise effective du poste de travail (R.4624-10 du Code du travail). Tu peux aussi demander à rencontrer le médecin du travail quand tu en ressens le besoin. Tu as

le droit à une visite de surveillance médicale tous les deux ans.

Ce dispositif est complété si tu es situation de handicap, si tu as moins de 18 ans par une surveillance médicale renforcée (article R. 4626-27 du Code du Travail).

LES APPRENTI(E)S ET LA RETRAITE

La retraite se prépare dès le début de la carrière professionnelle. Le nombre de trimestre accumulé durant la carrière détermine le montant de la retraite.

Ceux-ci peuvent être acquis pour des activités salariées différentes et pour différentes périodes de maladie, de recherche d'emploi, de maternité...

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



Depuis plusieurs années la CGT réclame que les droits à la retraite couvrent toute la période d'apprentissage (4 trimestres par année). Un décret du 17 décembre 2014, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2014, corrige cette injustice. Cette victoire est un premier pas dans la reconnaissance, pour la future retraite des jeunes générations, des périodes préalables à l'entrée dans un premier emploi stable.



IV- Faire respecter tes droits

LE DROIT SYNDICAL

Etre apprenti(e) et syndiqué(e) = un droit. L'apprenti(e) peut adhérer au syndicat de son choix, avec les mêmes droits syndicaux que les autres salariés.

Sous réserve des conditions exigées par la loi, tu as droit de vote, tu peux être candidat(e) aux élections et/ou délégué(e) syndical(e).

En finir avec l'idée reçue selon laquelle être syndiqué(e) coûte cher

Lorsque nous sommes syndiqués à la CGT, nous acquittons une cotisation mensuelle égale à 1 % de notre salaire. Question de solidarité.

Les fonds ainsi collectés garantissent notre indépendance en finançant l'activité de notre organisation syndicale. Ces fonds collectés sont utilisés pour donner de l'information, organiser des formations, payer les déplacements, payer du personnel permanent et technique, financer la solidarité. Faire face aux nombreuses représentations et négociations.

Cette cotisation nous permet aussi d'être contributeurs de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et de la Confédération Syndicale Internationale (CSI).



ET SI J'Y ÉTAIS ?

Ta cotisation syndicale est en partie déductible des impôts sur le revenu ou si tu n'es pas imposable, cette cotisation t'ouvre droit depuis 2012 à un crédit d'impôt (une égalité de droit revendiqué par le CGT entre imposable et non imposable). Tu pourras bénéficier d'une réduction ou d'un crédit d'impôt à hauteur de 66 % de ta cotisation syndicale (exemple : pour une cotisation annuelle de 135 € tu auras une réduction ou un crédit d'impôt de 89,10 €).



Les employeurs sont fortement syndiqués et ce sont les entreprises, donc notre travail qui paye leurs cotisations syndicales !

LE DROIT À L'INFORMATION

A la demande de la CGT, l'accord Alternance Stage, prévoit que tu puisses, lors de ton arrivée dans l'entreprise, participer à une réunion d'information sur le droit syndical à Orange. Cette réunion d'information sur le dialogue social (rôle des instances, présentation des organisations syndicales) en présence des Organisations Syndicales représentatives nationalement ou sur ton périmètre aura lieu soit à l'occasion de ta journée d'intégration ou bien en local sur une 1/2 journée.

Comme chaque salarié(e), tu as également le droit de participer chaque mois à une heure d'information syndicale. Ce temps est considéré comme du temps de travail. L'occasion de te tenir informer, d'exprimer tes besoins et d'échanger avec tes collègues.

LE DROIT DE GREVE

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu à tous les salariés par la Constitution Française et les textes internationaux. Les apprenti(e)s peuvent donc l'exercer dans les mêmes conditions.

Ce droit autorise les salariés à arrêter leur travail après avoir informé

l'employeur de leurs revendications ou sur appel d'un syndicat. En arrêtant le travail, les salariés démontrent que les entreprises ne fonctionnent que par leur travail. Ce droit peut être utilisé à tout moment.

L'employeur n'a pas le droit de recruter un nouveau salarié ou apprenti pour te remplacer.



Tu ne peux pas être sanctionné(e), ni licencié(e) pour avoir participé à un mouvement de grève. Attention une grève

doit être collective.

Rappelons que seul ou à très peu, les pressions de l'employeur pour reprendre le travail pèsent durement sur les salariés. Le soutien d'un syndicat est essentiel.

Plus on est nombreux, plus on est plus fort.

(Plus d'info sur : www.cgt.fr/-droit-de-greve-.html)

LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) À ORANGE

Il existe différentes instances chargées de défendre et représenter les salariés du Groupe parmi lesquelles on trouve les Délégués du Personnel, les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail et le Comité d'entreprise.

Le résultat des élections au Comité d'entreprise détermine la représentativité de chaque organisation syndicale, qui désigne les Délégués Syndicaux.

Les Délégués du Personnel (DP)

Ils sont présents sur ton site et chargés de faire remonter à la direction les ré-

clamations individuelles et collectives relatives à ton contrat de travail, aux accords collectifs, à tes droits et tes conditions de travail.

Ils rencontrent chaque mois la direction. Leurs noms et coordonnées sont affichés sur les panneaux DP, sur l'Intranet et dans l'affichage obligatoire.

Tu peux directement t'adresser à tes délégués CGT lors de leurs visites de ton service ou les contacter directement par téléphone ou mail. Ils pourront également t'accompagner lors d'un entretien avec la Direction.

Les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Ces comités traitent, comme leur nom l'indique, toutes les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail.

Ils proposent des actions de prévention sur les risques professionnels et la santé. Ils peuvent diligenter des expertises quand cela est nécessaire. Ils sont présents au niveau de chaque unité.

Les Délégués Syndicaux (DS)

Dans le Groupe Orange, il existe des délégués syndicaux de trois niveaux: au niveau de l'Unité



Opérationnelle (DS UO), au niveau de l'Établissement Principal (DS EP) et au niveau de l'entreprise ou Central (DSC).

Ils représentent le syndicat dans l'entreprise. Ils négocient avec la direction les accords collectifs et portent les revendications du personnel.

Le Comité d'Entreprise (CE)

Le comité d'entreprise a deux prérogatives :

- ✓ Les Activités Economiques et Professionnelles (AEP) : il est informé et consulté sur tous les dossiers relatifs au fonctionnement et à l'organisation de l'entreprise ou de son périmètre.
- ✓ Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) : l'entreprise octroi un budget aux CE qui représente 2,25 % de la masse salariale.

En raison de la taille de l'entreprise Orange, il existe plusieurs Comités d'Établissements et un Comité Central d'Entreprise appelé Comité Central de l'Unité Economique et Social (CCUES).

EN CAS DE LITIGE

Licenciement abusif, non-paiement des heures de travail, travail non-déclaré, fiches de paies non remises, ... les problèmes avec l'employeur

peuvent être multiples. Le racisme, la discrimination et le harcèlement sont interdits.

Tous ces litiges relèvent du conseil de Prud'hommes. C'est une juridiction particulière où les juges sont élus, composés à égalité d'élus salariés et employeurs.

Pour les cas particulièrement urgents ou ceux pour lesquels il ne peut y avoir de contestation de l'employeur (exemple: non remise du bulletin de paie ou certificat de travail...), il existe une procédure dite de référé très rapide. La procédure n'est plus gratuite (avec un timbre fiscal de 35 euros). Nous continuons à nous battre pour que cette procédure redevenue gratuite !

Devant le conseil des Prud'hommes, tu n'es pas obligé(e) d'avoir un recours à un avocat, tu peux être défendu avec l'assistance d'un défenseur syndical.



Lors des élections Prud'homales, les apprenti(e)s votent aussi.

N'hésite pas à prendre contact avec un délégué CGT si tu rencontres un problème.

V- Le sens des mots, la bataille des idées

Toi qui es en formation par l'apprentissage, tu le sais, les mots ont un sens et suivant leurs formulations, ils orientent la pensée et pèsent idéologiquement.

Il existe quelques formules utilisées par les organisations patronales comme le MEDEF, reprises par nos gouvernements, répétées sans cesse par certains de nos patrons, mais aussi par quelques journalistes de grands médias, qui influencent le monde du travail.

Et pour ce qui nous concerne, quant à donner du sens aux mots, n'hésitons pas, dénichons les contresens idéologiques pour les rejeter. Inventons aussi des formulations correspondant à un certain nombre de faits que nous contestons. Par exemple, employer les mots « *vidéoprotection* » au lieu de « *vidéosurveillance* » n'a pas le même sens. Autre exemple assez connu, l'emploi de la formule « *charges sociales* » au lieu de « *cotisations sociales* ».

COTISATIONS OU CHARGES

L'emploi du mot « *charges sociales* » en lieu et place du mot « *cotisations 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 « *cotisation* » qui a un autre sens, celui de la contribution, un mot de solidarité pour notre salaire socialisé.

Les cotisations sont nécessaires pour la retraite, la maladie, le chômage... Elles rendent solvables des retraités, des familles, qui à leur tour, consomment.

Autre formule employée par bon nombre d'employeurs, le « *je vous donne un travail* ».

C'est un non-sens puisqu'en réalité, ce sont les salariés, en apprentissage aussi, qui apportent leur travail à l'entreprise et pas le contraire. Une 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. Et ces richesses financent les rémunérations.

LE TRAVAIL, UN COÛT ?

Le patronat, comme de nombreux politiques, nous parle souvent du travail comme un coût, avec cette

formule répétée: « *les coûts du travail* ».

En écoutant et en lisant attentivement les écrits des représentants du MEDEF, nous remarquons que, lorsqu'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 de 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 ne correspond pas puisque la rémunération, comme l'indique le dictionnaire, ne convient que pour les salaires.

Nous devrions donc parler de coût des actionnaires et de rémunération ou paiement des salaires!

PRISE D'OTAGE OU DROIT DE GREVE?

Il n'est pas une grève, particulièrement dans les services publics, où certains ne nous agitent 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, ça doit être une chose!), nous, travailleurs devons défendre avec détermination notre droit de grève.

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 salariés, en apprentissage aussi.

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 salariés, qu'elles soient complémentaires, supplémentaires?

C'est plus souvent le cas dans certaines professions que d'autres. Et bien, ils sont généralement peu inquiétés, alors qu'en réalité ces employeurs volent leurs salariés. Ils les volent du temps où ils continuent de travailler sans être rémunérés.

Contacts utiles

Fédération nationale des salariés du secteur des Activités Postales et de Télécommunication CGT

263 rue de Paris – Case 545
93515 Montreuil Cedex

Tél : 01 48 18 54 00 - Fax : 01 48 59 25 22

<http://www.cgt-fapt.fr>

e-mail : fede@cgt-fapt.fr



Ton contact CGT

Nom :

Tél :

Email :

Plus d'infos sur la CGT

n'hésite pas à me flasher :



Je pense à MON AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins la CGT

www.cgt.fr

Retraite, emploi, salaires
On ne veut pas
en rester là !

la
cg
gt
Le syndicat
"Tous ensemble"



Rejoignez
nous !

www.cgt.fr