

Syndicat CGT de la CPAM de la Drôme  
6 avenue du Président Edouard Herriot  
26 024 VALENCE Cedex  
04 75 75 52 03 [syndicat.cgt@cpam-valence.cnamts.fr](mailto:syndicat.cgt@cpam-valence.cnamts.fr)

# BIENVENUE

L  
I  
V  
R  
E  
T  
.  
D  
'A  
C  
C  
U  
E  
I  
L

Tu viens d'être embauché(e) ou tu travailles dans l'organisme depuis plus longtemps, tu es destinataire de ce livret à travers lequel la CGT te souhaite la bienvenue.

En le feuilletant, tu pourras recueillir des éléments d'information utiles nous le souhaitons, dans ton travail quotidien.

Cette première approche s'inscrit dans l'objectif de faire plus ample connaissance.

Pour sa part, la CGT qui vient de fêter ses 120 ans en 2015, te présente quelques repères historiques à l'intérieur de ce livret,

## Les valeurs et orientations de la CGT.

Par son analyse, ses propositions et son engagement, elle agit pour que prévalent dans la société les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de paix, de laïcité, de fraternité et de solidarité.

Ces idéaux sont à rapprocher du vécu quotidien de chacun, nous renvoyant à nos situations respectives et conditions de vie et de travail dans l'entreprise.

Ainsi, le syndicat, c'est l'outil que se sont donnés les salariés pour se défendre, gagner des garanties sociales, résoudre les difficultés individuelles et collectives.

A la CGT, en agissant ainsi pour le progrès social, nous l'affirmons :

**OUI LE SYNDICALISME, C'EST MODERNE !!!**

# LES GRANDS ACQUIS SOCIAUX

**1884** Loi autorisant les syndicats.

**1895** Création de la CGT à partir des Fédérations de syndicats et des Bourses du travail.



**1906** Le congrès d'Amiens confirme les grandes orientations du syndicalisme français :

- reconnaissance de la lutte des classes,
- repos obligatoire de 24 h hebdomadaires.

**1919** Limitation de la journée de travail à 8 heures et de la semaine à 48 heures. Loi sur les conventions collectives.

**1930** Mise en place des Assurances Sociales.

**1932** Mise en place des Allocations Familiales.

**1936** Succès du Front Populaire aux élections législatives.

Suite aux grands Mouvements sociaux (grèves, manifestations) :

la CGT signe les accords de Matignon.

- augmentation des salaires de 30 %,
- généralisation des conventions collectives,
- reconnaissance des libertés syndicales,
- institution des délégués du personnel,
- congés payés (2 semaines minimum),
  - semaine de 40 heures sans diminution de salaire

**1945-1947** Nationalisation des grandes entreprises. Création des comités d'entreprise. Statut de la fonction publique. Grille des salaires. Inscription du droit de grève dans la Constitution.

## Mise en place de la Sécurité Sociale

En 1945, le Conseil National de la Résistance, sous la houlette d'Ambroise Croizat, ministre communiste du Travail de l'époque et Secrétaire Général CGT de la Fédération de la Métallurgie, proclame le droit à la santé pour permettre à chaque individu d'accéder à tous les soins, sans notion de rentabilité.



# LES GRANDS ACQUIS SOCIAUX

**1950** Création du SMIG.

**1956** Adoption de la 3ème semaine de congés payés.

**1958** Création des Assedic.

**1968** Après les grèves d'une ampleur inégalée de mai et de juin, signature des accords de Grenelle.



- loi reconnaissant la section syndicale d'entreprise,
- renforcement du droit syndical,
- augmentation du SMIG de 35 %,
- augmentation générale des salaires de 15 à 20 %.

**1980-1990** Grâce à l'action de la CGT :

- Loi sur le temps partiel,
- Passage du temps de travail hebdomadaire de 40 à 39 h
- 5ème semaine de congés payés,
- Abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans,
- Extension des droits syndicaux.



**1987** 22 mars 1987 grande manif à Paris pour la défense de la Sécu : 3 000 000 dans les rues.

**1990-1995** Après de grands mouvements sociaux et manifestations : échec du plan Juppé.

**1998** Loi Aubry sur la réduction du temps de travail (35 h).

**1999** Création de la CMU.

**2004** Création de la CMUC.

**2006** Mobilisation contre le CPE  
Retrait de la loi sur le CPE.

**2007** Mort du CNE (contrat nouvelle embauche).

**2010** Grandes manifs sur les retraites.  
Super manif Drôme Ardèche dans les rues de Valence !!! du jamais vu !!!



# QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT ?

C'est le regroupement volontaire de salarié(e)s (CDI, CDD ou autres types de contrats) ou de privé(e)s d'emploi, mais aussi de retraité(e)s, et ce quelles que soient :

- leur catégorie professionnelle (ouvrier, technicien, employé, ingénieur, cadre)
- leurs opinions (politique, philosophique, religieuse, etc)
- leur nationalité, leur culture.

## À QUOI SERT-IL ?

*CERTAINS DIRONT « A ETRE DEFENDU », D'AUTRES « A LUTTER TOUS ENSEMBLE ».*



Les deux idées sont inséparables.

Le syndicat sert à s'unir, à s'organiser et à agir collectivement pour se défendre dans la lutte des classes et conquérir de nouveaux droits.

Le syndicat d'entreprise est la base du syndicalisme, car situé au plus près du salarié. Il fonctionne avec les syndiqués qui proposent, orientent et décident de l'activité.

Ce sont les syndiqués qui choisissent leurs responsables syndicaux dans l'entreprise et dans l'institution, mais aussi à tous les niveaux de la CGT, lors d'élections démocratiques.

**« La CGT, c'est vous  
et c'est à vous ! »**

### Secrétariat du syndicat:

**Tiphanie BOULOGNE (Accueil ROMANS)**  
**Nicolas BOUYSSOU (Accueil Montélimar)**  
**Mohamed JERIDI (Accueil ROMANS)**  
**Maxime MARTIN (Accueil Valence le Haut / CMU)**  
**Marie Hélène PAVIET SALOMON (PFs)**



# LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

## Les Délégués Du Personnel (les DP)

### Leurs missions :

- Etre garants du droit du travail dans l'entreprise (Droit du travail : code du travail, accords, contrats de travail, usages, jurisprudence),
- Défenseurs des salariés victimes de harcèlement moral par exemple ou sanctionnés),
- Représentants des réclamations individuelles et collectives (à tout moment, ou lors des réunions mensuelles avec la Direction).



### Les moyens des Délégués du Personnel :

- heures de délégation (au minimum 15h par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés, 10h dans les autres)
- un local
- libre circulation (dans et en dehors de l'entreprise pendant les heures de délégation et en dehors des heures habituelles de travail)
- libre affichage (bureaux et services)

## Vos Délégués du Personnel CGT

### Elus titulaires:

**Marie-Hélène PAVIET SALOMON (PFS)**  
**Christelle THERON (Montélimar GDB)**

### Elus Suppléants:

**Brigitte VINCENT (Montélimar PN)**  
**Mohamed JERIDI (Accueil Romans)**  
**Sylvie BAUDE (Maitrise des risques)**

### Elue Cadre Titulaire:

**Catherine COINTE (CORETEL)**



# Le Comité D'entreprise (le CE)

C'est une instance tripartite (chefs d'entreprises, élus, représentants syndicaux).

Il a une double mission :  
Économique et Sociale.

Il est destinataire des documents relatifs à la marche de l'entreprise.

Il assure le contrôle et la gestion des activités sociales et culturelles au profit des salariés (chèques cadeaux, cadeau de naissance et de mariage, etc.) et se positionne sur des activités sociales et culturelles (cinéma, voyage, ...).

Il est ainsi informé et consulté sur des projets pouvant avoir des conséquences sur l'emploi, la rémunération, les conditions de travail, la formation, ...

Il donne son avis notamment sur le plan de formation, l'aménagement du temps de travail, les mutations technologiques, les licenciements économiques, etc.

## *Les moyens d'actions du CE :*

- au minimum 20h/mois de délégation pour les élus titulaires
- 20h/mois de plus pour le secrétaire
  - 12h/mois de plus pour le trésorier
- 5 jours/an pour la formation économique
  - un local aménagé
  - des panneaux d'information CE
- des frais de déplacement pris en charge par l'employeur (pour les réunions sur convocation).

## Représentants du personnel CGT au comité d'entreprise

### **Elus Titulaires:**

**Yves MAGLIONE (PFs)**

**Mohamed JERIDI (Accueil Romans)**

### **Elus Suppléants:**

**Frédérique FORT (Montélimar GBD)**

**Nicolas BOUYSSOU (Accueil Montélimar)**

### **Représentant Syndical :**

**Maxime MARTIN (Accueil Valence le Haut / CMU)**



# Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (le CHSCT)

LES  
CHSCT

## **Conseil :**

Il est consulté avant toute mesure d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de conditions de travail, avant toute modification importante des postes de travail, avant la reprise ou le maintien des salariés victimes d'accidents du travail.

**Il Alerte** en cas de danger grave ou imminent ; l'employeur doit être informé. Il doit remédier au danger et conduire une enquête avec les membres du CHSCT.

## **Contrôle et enquête :**

Il analyse les risques auxquels sont exposés les salariés : inspection des sites, enquête en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, possibilité de faire appel à un expert en cas de risque grave ou de projet modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité.

## **Les moyens :**

10 h/mois de délégation  
➤ 5 jours/an pour :  
la formation,  
renouvelable  
tous les 2 mandats.

## **Elus CGT au CHSCT**

### **Employés :**

**Yves MAGLIONE (PFs)**  
**Maxime MARTIN (Accueil Valence le Haut / CMU)**

**Représentante Syndicale :**  
**Brigitte FAURE (CMU-AME)**

**et/ou Nicolas BOUYSSOU (Accueil Montélimar)**

## Le Délégué Syndical (DS)

➔ désigné par les syndiqués.

### **Missions :**

Il représente et défend les intérêts de l'ensemble du personnel.  
Il négocie chaque année le salaire et la durée de travail et signe pour la CGT.  
Il anime la section syndicale.  
Il est un élément moteur et modérateur en cas de conflit.  
Lui seul peut être représentant syndical auprès du CE dans les entreprises de moins de 300 salariés.

### **Moyens :**

➤ 18 h/mois de délégation  
➤ libre déplacement dans et hors l'entreprise  
➤ contact avec les salariés et les structures



**DELEGUE SYNDICAL CGT :**

**Maxime MARTIN**





# A LA CPAM 26

(Source Rapport d'activité 2016)

**1,2 milliard d'euros** c'est le montant versé par la Cnam de la Drôme pour la santé de sa population.

**400 085** c'est le nombre de bénéficiaires drômois gérés par la Cnam en 2016.

**15** C'est le nombre de points d'accueil dans le département de la Drôme.

Nos assurés peuvent aussi se rendre à l'agence de Tournon-sur-Rhône dans le département de l'Ardèche.

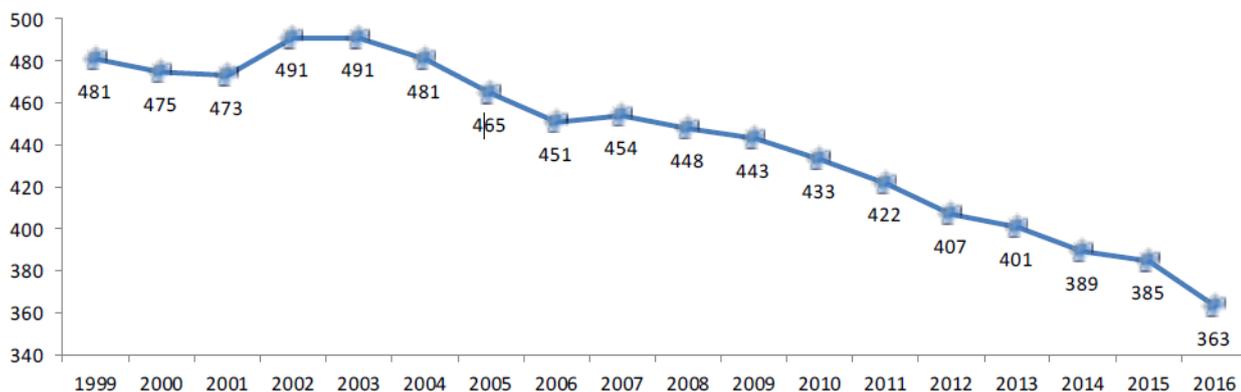
**94 %** c'est le pourcentage d'assurés accueillis en moins de 20 minutes en 2016. En 2009, seulement 70 % des assurés étaient accueillis dans ce délai.

**2 055** c'est le nombre d'entretiens sur rendez-vous qui ont eu lieu en 2016.

**5 021** comptes ameli ont été ouverts à l'accueil durant cette période.

**1,2 milliard d'euros** c'est le montant des dépenses d'assurance maladie dans la Drôme en 2016.

Evolution des effectifs CDI entre 1999 et 2016



**363** C'est le nombre d'agents employés en CDI au 31 décembre 2016. Dont 80% de femmes et 20% d'hommes.

**10** C'est le nombre de salariés qui expérimentent le télétravail.

**39 %** c'est la part de l'effectif qui a bénéficié de points de compétence ou d'une promotion en 2016.

# CONVENTION COLLECTIVE

Dans les Organismes Sociaux, les droits du personnel sont régis par une Convention Collective Nationale signée par l'employeur et les organisations syndicales (dont la CGT) le 8 février 1957. Depuis, elle a été modifiée, complétée par de nombreux avenants. Voici quelques éléments.

**Salaires, classification, congés annuels, maladie, maternité, avancement.**

**Toutes ces questions sont traitées dans le cadre de la Convention Collective et du Règlement Intérieur.**

## **Salaires et classification**

La classification de 1992 modifiée par protocole de 2004, que la CGT n'a pas signé, a été mise en place au 1er février 2005.

Notre salaire comporte un coefficient de base, auquel s'ajoutent des points **d'expérience professionnelle (c'est l'ancienneté = 2 points par année d'ancienneté avec un maximum de 50 points au total) et des points de compétences** (issus d'un entretien annuel d'évaluation avec la hiérarchie). Ces derniers varient selon la catégorie de l'emploi.

Depuis 2003, un accord a instauré la **prime d'intéressement**. Celle-ci est financée par « les excédents de gestion », c'est-à-dire une partie des économies réalisées sur le dos des employés et cadres de l'institution.

La fédération CGT, contrairement à la CFDT et à la CFTC, n'a pas signé ce texte. Nous ne pouvons accepter de cautionner un accord sur une prime qui est financé par les non augmentations de salaires, les non-remplacements...

## **Autres éléments de rémunération**

### **La prime de vacances**

Est versée au mois de mai et septembre. Egale à  $\frac{1}{2}$  mois de salaire lors de chaque versement.

Condition : être inscrit à l'effectif au 31 mai et au 30 septembre.

### **Le 13e mois**

Est attribué à tous les salariés entrés dans l'organisme avant le 31 décembre de l'année en cours. Il est proratisé en fonction de la présence de l'agent (embauche en cours d'année, sans solde, départ en retraite, démission...)

### **La prime de crèche**

Est attribuée (dans la limite de cinq jours par semaine) aux employés et cadres dont la rémunération mensuelle, hors primes, n'excède pas celle correspondant au coefficient maximum du niveau 5B.

Son montant : 7€63 par jour depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### **Frais de transport**

Depuis le 1er janvier 2009, un décret prévoit le remboursement à 50% des frais de transport engagés par le salarié dans le cas d'utilisation des transports en commun.

**Accord local 2016 : Mise en place d'une indemnité kilométrique vélo (cf Noria NAP-2016-12)**



## Les congés

Chaque salarié ayant au moins un an de présence a droit à **24 jours ouvrés + 3 jours** (congés mobiles)

+

**1 journée** supplémentaire pour tous dès la 1<sup>ère</sup> année.

+

**Congé ancienneté** : +  $\frac{1}{2}$  journée par période de 5 ans d'ancienneté.

**Congé enfant - de 15 ans** : **2 jours** par enfant

**Congé pour fractionnement** : + **2 jours** si entre 1 et 23 jours de CP ont été pris entre le 1/05 et le 30/09

Lorsque qu'une fête légale tombe un samedi, **1 jour de congé exceptionnel** est accordé.

## Congé enfant malade

Quel que soit le nombre d'enfant le congé enfant malade est de **12 jours** par an si l'enfant est âgé **moins de 11 ans**. Il passe ensuite à **6 jours** par an jusqu'au **18<sup>ème</sup> anniversaire**.

Dans le cas d'un enfant reconnu handicapé, le congé est de **12 jours** par an.

Ces autorisations d'absence peuvent être également utilisées en cas d'**hospitalisation** de l'enfant. Dans ce cas, le salarié qui a épuisé le nombre de jours d'absence autorisé pour l'année en cours, a la possibilité d'utiliser le solde de jours non consommés de l'année précédente. Dans cette situation le nombre de jours accordés ne peut excéder **20 jours sur l'année civile**.

Le congé « enfant malade » est assimilé à de la présence effective dans le calcul des congés payés.

## Temps partiel

La demande de temps partiel est un droit pour tous les salariés et doit être déposée (sauf cas de force majeure) **2 mois à l'avance**.

La mise en œuvre de ces horaires ne doit pas avoir pour but ni pour conséquence de pallier les insuffisances d'effectifs ni d'accroître les charges de travail.

L'aménagement des horaires à temps réduit doit donner lieu à un accord écrit entre l'organisme et l'agent, et prévoir la durée de cette activité à temps réduit.

**Accord local NAO 2017 : Mise en place d'un contrat à 85%, obtenu par la CGT.**



~ 10 ~

### Congé Maternité

A l'issu du congé légal, l'employée aura droit successivement à :

- . un congés de **3 mois à demi traitement** ou à **un mois et demi à plein traitement**.
- . un **congé sans solde d'un an** (art 46 CCN) renouvelé sous conditions.

Si l'employée est une femme seule ou lorsque son conjoint est privé de ses ressources habituelles (invalidité, ALD) elle bénéficiera de 3 mois à plein salaire.

**A l'issu de son congé maternité, la salariée est réintégrée de plein droit dans son emploi précédent.**

**Son salaire est majoré de la moyenne des augmentations individuelles (points de compétences) perçus pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie.**

### Congé paternité

Ce congé est accordé aux pères depuis 2002 est d'une durée de 11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples.

### Congé d'adoption

Les agents comptant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient, à l'occasion d'une adoption d'un maintien de salaire pendant la durée du congé.

A l'issu du congé légal, l'agent aura droit successivement à un congé de **3 mois à demi traitement** ou à un mois et demi à plein traitement et à un **congé sans solde d'un an**.

L'agent qui assume seul la charge de l'enfant ou dont le conjoint se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, ALD) le congé est de 3 mois à plein salaire.

### Indemnisation des congés payés - Règle du 1/10<sup>e</sup>

Pour le calcul de l'indemnisation des congés payés, on utilise soit la règle du maintien du salaire, soit la règle du dixième. Des deux, on retient la plus favorable au salarié.

Dans la règle dite du dixième, il est retenu le montant des salaires perçus durant la période d'acquisition des congés. Seules les sommes perçues rémunérant du travail effectif sont retenues. Les primes ne sont pas prises en compte.

$$\frac{\text{Rémunération totale servie} \times 1/10 \times \text{Nombre de jours de congés effectivement pris}}{\text{Nombre de jours de congés accordés au titre du Code du travail}}$$

### Retraite

Le salarié doit informer l'employeur, de son départ en retraite, dans un délai de 3 mois avant la date prévue. L'indemnisation de départ à la retraite est calculée sur le dernier traitement mensuel selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Dernière rémunération mensuelle brute} \times 14}{4}$$

4



## La CGT revendique

- L'arrêt des mutualisations, réorganisations, externalisations de nos missions.
- Des embauches en CDI à temps plein.
- L'amélioration des conditions de travail et de la qualité rendue aux assurés.
- Une augmentation significative de la valeur du point (7%).
- La défense de notre convention collective nationale.
- Le maintien et l'amélioration de nos garanties conventionnelles.
- La défense de la sécurité sociale.
- La défense de nos instances du personnel (DP-CE-CHSCT).
- Le retrait de la loi travail.
- La défense du code du travail.

➔ La CGT dénonce le choix de la direction de répondre défavorablement aux demandes du personnel lors des dernières NAO (Négociations annuelles obligatoires).

