



Syndicat CGT CPAM 26

6 avenue du Président Edouard Herriot
TSA 99998
26 906 VALENCE Cedex 9

) 04 75 75 52 03

@ syndicat.cgt.cpam-valence@assurance-maladie.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 a fêté ses 125 ans en 2020, 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, nos 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.

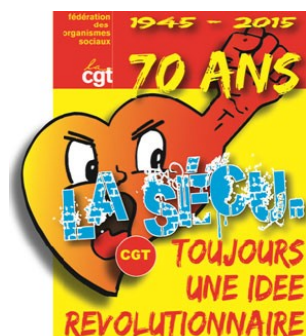
Suite aux grands Mouvements sociaux (grèves, manifestations) :
la CGT signe
les accords de Matignon.

- 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.

2016-2018 Grandes manifs sur les lois Travail.

2019-2020 Grande manifs sur la réforme des retraites.



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 Bassin Nord)

Nicolas BOUYSSOU (Accueil Bassin Sud)

Mohamed JERIDI (Accueil Bassin Nord)

Maxime MARTIN (Accueil Bassin Centre)



LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (C.S.E)

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 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.

Il est consulté également avant toute mesure d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Les missions des élus :

- 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 d'actions du CSE :

- 22h/mois de délégation pour les élus titulaires
- 30h/mois de plus pour le secrétaire
- 30h/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).

Elus CGT :

- Yves MAGLIONE	Titulaire
- Christelle THERON	Titulaire
- Stéphanie BUSSIÈRE	Titulaire
- Nicole PAGNY	Titulaire
- Maxime MARTIN	Suppléant
- Gisèle PAULET	Suppléante
- Mélanie SABAT	Suppléante

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, ...).

LA COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITION DE TRAVAIL (C.S.S.C.T)

LES
CHIFFRES
2020

Conseil :

Obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, elle donne son avis au C.S.E dans le cadre d'aménagement important modifiant les conditions de sécurité, de santé 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.

Contrôle et enquête :

Elle 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.

Elu CGT

Yves MAGLIONE

LE DELEGUE SYNDICAL (DS)

Désigné par le syndicat

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 est un élément moteur et modérateur en cas de conflit.

Moyens :

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

DS CGT

Yves MAGLIONE



A LA CPAM 26

(Source Rapport d'activité 2019)

1,4 milliard d'euros c'est le montant versé par la CPAM de la Drôme en matière de santé.

210 milliard d'euros c'est le montant versé par la CPAM de la Drôme en matière de revenus de remplacement.

449 626 c'est le nombre de bénéficiaires drômois gérés par la CPAM en 2019.

➤ **1 473 758** c'est le nombre de sollicitations de nos assurés en 2019.

➤ **292 541** c'est le nombre de contact à l'accueil physique et téléphonique en 2019.

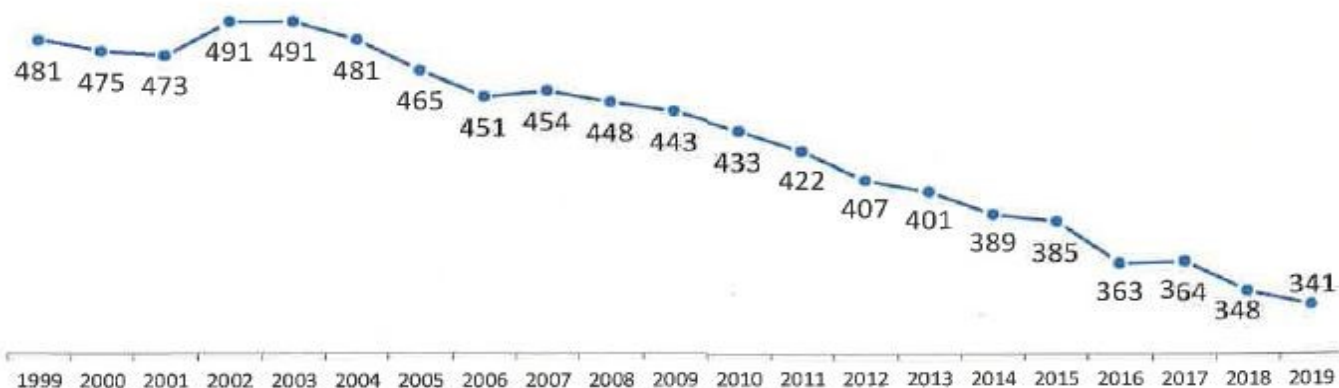
➤ **16 657** c'est le nombre d'entretiens sur rendez-vous qui ont eu lieu en 2019.

➤ **217 093** c'est le nombre d'adhérents au compte ameli, soit 68.8% au 31 décembre 2019.

➤ **311 000** c'est le nombre d'appels des assurés pris en charge par la CPAM de la Drôme pour les départements de l'Ain et de la Drôme en 2019.

➤ **67 900** courriels reçus à la CPAM de la Drôme via ameli, application mobile et tablette en 2019.

Evolution des effectifs CDI entre 1999 et 2019



341 c'est le nombre d'agents employés en CDI au 31 décembre 2019.

Dont 82% de femmes et 18% d'hommes.

49 c'est le nombre de salariés en télétravail en 2018.

41 % c'est la part de l'effectif qui a bénéficié de points de compétence ou d'une promotion en 2018.

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 févr 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^{er} 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^{ère} 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^{ème} 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.

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^e

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.

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

Autres Congés

Congé pour mariage ou union par Pacs : Tout salarié se mariant ou s'unissant par Pacs quel que soit le sexe du conjoint. 6 jours ouvrables.

Congé pour décès du conjoint : Tout salarié dont le conjoint marié, le concubin ou le partenaire de Pacs, quel que soit son sexe, décède. 3 jours ouvrables.

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 :

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

LA SÉCURITÉ SOCIALE, MON BIEN COMMUN

