

LIVRET D'ACCUEIL

SYNDICAL



LA PROTECTION SOCIALE

Bulletin de paie

HIER,
ILS L'ONT CONQUISE

AUJOURD'HUI,
ENSEMBLE, POUR
LA RECONQUÉRIR



Le social

OUI

...PAS LE CAPITAL.



SOMMAIRE

1. Le mot de bienvenue	4
2. Qu'est-ce qu'un syndicat ? Se syndiquer, pourquoi?	6
3. Un brin d'histoire : Les grands acquis sociaux.....	8
4. La Protection Sociale	10
5. Etre militant CGT	12
6. Fonctionnement de la CGT.....	14
7. Les cotisations	18
8. Les Instances Représentatives du Personnel	20
9. La formation syndicale	24
10. Lexique des abréviations	26

1. LE MOT DE BIENVENUE

Bienvenue au syndicat CGT, jeune camarade syndiqué !

La CGT est une structure plus que centenaire qui a connu bien des vicissitudes, livré de nombreuses batailles locales et nationales dont elle est parfois sortie vainqueur, parfois vaincue.

Notre syndicat défend un syndicalisme révolutionnaire, de masse et de classe. Ces mots peuvent sembler désuets ou improbables mais ils sont notre âme et ce qui nous différencie d'autres syndicats. N'oublions jamais, ni toi ni nous, que nous défendons les intérêts de tous les salariés, mais aussi des valeurs humaines fortes.

Bon, ceci étant dit, tu es ici chez toi. Nous espérons que tu en es ou en seras convaincu et que tu trouveras à la CGT de bons camarades capables de t'épauler, de porter des idées et des revendications et de créer un rapport de force réel et significatif et que cela te portera toi aussi à participer à cette aventure et à cet effort militant car nous sommes tous utiles au syndicalisme, du récent syndiqué à l'élus, en passant par le mandaté.

Peut-être le sais-tu déjà mais notre direction n'est pas vraiment tendre, encore moins compatissante ou franche avec nous, mais surtout avec les salariés de notre structure. Nous sommes tous devenus des variables d'ajustement et si nous ne faisons rien, nous nous ferons simplement écrasés. C'est bien pour ça que nous devons agir et négocier au mieux et dans la limite de nos forces, et même au-delà dans notre structure et au niveau national pour tenter de faire avancer les choses et en tout cas de ne pas reculer.

Ce livret doit te permettre d'en savoir un peu plus sur notre syndicat et sur notre secteur d'activité afin que les choses t'apparaissent plus claires et que tu puisses t'interroger sur un certain nombre de choses.

Encore une fois bienvenue à toi dans notre syndicat et plus généralement à la CGT !

2. QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT ?

SE SYNDIQUER, POURQUOI ?

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 :

- leurs catégories professionnelles (ouvrier, technicien, employé, ingénieur, cadre)
- leurs opinions (politiques, philosophiques, religieuses, etc)
- leurs nationalités, leurs cultures.

À quoi sert-il ?

Certains diront « à être défendu », d'autres « à lutter tous ensemble ». En fait, 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 ! »

Quel est le rôle du syndiqué?

Il participe à la vie syndicale, décide des actions à mener, des formes de soutien, donne son avis, argumente et tient compte de l'opinion des autres, sachant que c'est la décision de la majorité qui prévaudra. **L'important est d'être actif et nombreux.**

Les syndiqués évaluent et analysent la situation de l'entreprise et de la société. Ils mènent des actions sur la base des revendications du personnel : salaires, conditions de travail, formation, qualité du service public...

Des instances représentatives

Par ailleurs, lors des élections professionnelles qui existent dans le monde du travail en France, le syndicat propose des listes d'élus. C'est ainsi qu'il peut peser dans certaines décisions qui impactent le travail des salariés dans l'organisme. Ces élections, auxquelles sont conviés les salariés aussi bien dans leurs entreprises qu'au niveau nationale sont :

- Les élections des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT (en direct ou indirect).
- Les élections prud'homales.
- Les élections dans les très petites entreprises.

Pour plus de détails et de renseignements sur ces différentes élections et leurs implications, nous vous conseillons de vous rapprocher des élu(e)s CGT de votre structure.

3. UN BRIN D'HISTOIRE : LES GRANDS ACQUIS SOCIAUX

1884 Loi autorisant les syndicats.

1892 Journée de travail de 12 heures dans l'industrie. Interdiction du travail de nuit pour les femmes.

1895 Début du syndicalisme confédéré : la CGT est née de l'union de la fédération des 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 heures 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. À la suite de 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** proclame le droit à la santé pour permettre à chaque individu d'accéder à tous les soins, sans notion de rentabilité.

1950 Création du SMIG.

1956 Adoption de la troisième 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 %.

1971 Loi sur la mensualisation des salaires et sur la formation professionnelle.

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

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

1990-1995 Après de grands mouvements sociaux, retrait du CPE.

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

1999 Création de la CMU.

2004: création de la CMUC

En termes de luttes sociales, nous avons plus perdu que gagné ces dernières années malgré une forte mobilisation de la population. Ainsi, la réforme des retraites en 2010 est passée alors que plus de 60% des Français y étaient opposés.

4. LA PROTECTION SOCIALE

Les droits conquis, il faut s'en servir et lutter pour en gagner d'autres !

La protection sociale s'est construite principalement à partir du XIX^{ème} siècle. A cette époque, la charité et l'initiative privée commencent à laisser la place à des idées fondées sur l'universalité des droits, la solidarité, la répartition et la nécessité de l'intervention publique. Le 15 mars 1944, en adoptant son programme, le Conseil National de la Résistance, dans lequel la CGT a joué un rôle important, prévoit ***un plan complet de sécurité sociale*** qui se matérialise par les ordonnances d'octobre 1945 qui instituent la Sécurité Sociale.

C'est Ambroise Croizat, secrétaire de la Fédération CGT des métaux, devenu ministre du travail qui est à l'origine de ces ordonnances et met en place le grand organisme social. Cette conception de la protection sociale a toujours été vivement combattue par le patronat qui a pour ambition de démanteler le programme du CNR. Le système français de protection sociale n'a jamais cessé d'évoluer depuis avec la création de l'assurance chômage, des retraites complémentaires, ... La protection sociale permet d'assurer à l'ensemble de la population une protection contre tous les aléas de la vie, de la naissance à la mort et leurs conséquences en termes de perte ou de diminution des revenus, de perte ou d'absence d'autonomie.

Loin d'être un coût, la protection sociale est une richesse et elle est aussi un facteur de croissance économique et de développement.

La Protection Sociale française actuelle

Elle englobe un grand nombre d'organismes et de salariés : du régime général de la Sécurité sociale (CAF, CPAM, CARSAT, CRAMIF, URSSAF, ...), de la MSA, du RSI, etc. Mais aussi les mutuelles, les aides à domicile, les institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, les missions locales, les régies de quartier et autres associations et enfin Pôle Emploi.

Elle prend en compte :

Le droit à la santé pour tous avec le paiement des indemnités journalières en cas de maladie ou de maladie professionnelle, d'une rente accident du travail, mais aussi la prise en charge des frais médicaux (médicaments, hospitalisation, ...) et le paiement des pensions d'invalidité.

Le droit à l'autonomie avec l'aide au maintien à domicile ou l'accueil dans des structures adaptées des personnes âgées ou handicapées (maisons de retraites, établissements médico-sociaux pour enfants ou adultes...).

Le droit à la maternité, à l'éducation des jeunes enfants, au logement avec les prestations familiales (allocations familiales, aides pour la garde d'enfants), les prestations liées à la maternité, ...

Le droit de vivre sa vieillesse dignement avec principalement les retraites, le minimum vieillesse et les pensions de réversion.

Les droits à l'assurance chômage, à l'emploi avec l'insertion et la réinsertion professionnelle, l'indemnisation des demandeurs d'emplois.

Le droit à une action sanitaire et sociale, à la protection des plus faibles et des plus démunis avec des aides financières directes ou le financement d'actions, les PMI, les centres de santé, qu'ils soient mutualistes ou non, gérés par la Sécurité sociale ou sous l'égide de municipalités ...

5. ETRE MILITANT CGT

Nos valeurs :

Pour la CGT et concernant la Sécurité sociale : « Le syndicalisme a en effet une légitimité toute particulière à gérer la Sécurité sociale. Elle vient de ce que son mode de financement est assuré, pour l'essentiel par le travail et le salaire socialisé, mais elle tient aussi à une réalité : le travail, ses conditions et son environnement sont des déterminants importants de la santé de chacun et donc de la santé publique ».

Nous n'aurons alors de cesse de rappeler que nos actions se basent sur le vécu et l'engagement de la base : les salariés ! La CGT a résolument fait le choix d'un syndicalisme de conquêtes sociales.

Sa démarche allie la contestation, la mobilisation, la proposition et la négociation **car ce qu'elle veut pour toutes et tous c'est la satisfaction des revendications pour plus de justice, de progrès social et de démocratie.**

« Jamais nous ne tolérerons que soit rogné un seul des avantages de la Sécurité Sociale. Nous défendrons à en mourir et avec la dernière énergie cette loi humaine et de progrès. »

Ambroise Croizat

Nos combats

Plaçant l'individu et la satisfaction de ses besoins au cœur de la démarche revendicative, la CGT n'exclut aucun domaine d'intervention : qu'il touche à la vie professionnelle, sociale, familiale des hommes et des femmes, aux économies nationales ou internationales, à la solidarité.

Notre syndicalisme a pour vocation de jouer un rôle, d'éclairer sur les enjeux et les causes et d'aider à dégager des perspectives.



6. FONCTIONNEMENT DE LA CGT

Les structures territoriales

- **Les Unions locales :** Elles sont le lien de proximité, l'intermédiaire entre les syndiqués et les salariés travaillant sur leur territoire, souvent une ou plusieurs communes.
- **Les Unions départementales :** Elles regroupent l'ensemble des syndicats présents sur leur territoire (le département) quelles que soient leurs professions et animent la vie syndicale et l'action revendicative. Elles représentent la CGT auprès des pouvoirs publics territoriaux.
- **Les Comités régionaux (ou Unions régionales) :** ils sont composés par les UD, ils représentent la CGT auprès des pouvoirs publics territoriaux et dans différentes institutions ou organismes paritaires.

Les structures professionnelles, les fédérations

La CGT est composée de 33 fédérations professionnelles nationales constituées des syndicats relevant d'une ou plusieurs branches professionnelles.

Tous les 3 ans, la fédération organise un congrès rassemblant des délégués issus de tous les champs professionnels qui la compose.

Notre fédération

La Fédération CGT des Personnels des Organismes Sociaux regroupe l'ensemble des professions de la protection sociale.

Elle est dotée de **collectifs transversaux, d'unions et de commissions** :

- **L'UFROS**: Outre son activité spécifique en direction des retraités, elle travaille notamment avec le Collectif Vie Syndicale à la continuité de la syndicalisation et des outils revendicatifs spécifiques sur les questions telles que la prévoyance à destination des collectifs professionnels.
- **Les collectifs** : Professionnels, Jeunes, Juridique, Régional (en lien direct avec le secteur Vie Syndicale).
- **Différents pôles thématiques** : revendicatif, communication, formation.
- **Le secteur de la Vie syndicale** qui gère l'organisation quotidienne et la démocratie interne à la fédération.

Les organes politiques de la Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux

La Commission Exécutive Fédérale (CEF) :

Elue par le congrès, elle définit collectivement les orientations fédérales, dans le cadre confédéral, qui doivent être déclinées et mises en œuvre dans les professions en matière de vie syndicale et revendicative. Chacun de ses membres assure la décentralisation de la fédération à partir des coordinations régionales.

Le Bureau fédéral (BF) :

Il est composé de membres élus au sein de la Commission Exécutive Fédérale (CEF). Il met en œuvre les décisions et orientations de la CEF. Il établit le lien entre les collectifs, les secteurs de la fédération et la CEF. Il prépare et met à disposition des membres de la CEF les éléments d'analyse et de réflexion. Il est chargé des relations avec la confédération et des relations extérieures.

Le secrétariat :

Il est composé de certains membres du BF et du trésorier. Les autres membres du Bureau, responsables des secteurs professionnels, y sont conviés occasionnellement. Il anime au quotidien l'activité fédérale conformément aux décisions prises en amont. Il est chargé de porter à la connaissance du BF, l'ensemble des éléments de la vie de chaque secteur et des collectifs fédéraux. Il est chargé de l'administration quotidienne de la fédération.

Le secrétaire général :

Animateur de l'ensemble de l'équipe fédérale, il est garant des orientations arrêtées par le Congrès. Il représente la Fédération auprès des employeurs, des partenaires qu'ils soient ou non institutionnels et auprès des instances de la CGT. Il assume la responsabilité morale, civile et pénale de la Fédération. Il établit les ordres du jour des instances et délègue des responsabilités aux membres du Bureau fédéral.

L'administrateur de la politique financière :

Son rôle est de procurer à l'organisation le maximum de moyens financiers en priorité à partir des cotisations. Il veille à ce que les ressources financières soient utilisées au mieux pour l'activité et le rayonnement de la fédération. Il établit et assure le suivi du budget prévisionnel. Il travaille en lien avec le Collectif Vie Syndicale à la remontée des cotisations.



7. LES COTISATIONS

Pourquoi ?

La cotisation syndicale versée régulièrement constitue un élément vital du financement de l'activité de toute la CGT, du syndicat qui mène l'action dans l'entreprise jusqu'à la Confédération.

Elle a été fixée statutairement à 1 % du salaire net sur un principe d'égalité. Chaque adhérent cotise proportionnellement à ses revenus. La vérification de la bonne mesure du montant des cotisations des adhérents doit être laissée à l'appréciation du syndicat. Les responsables de la politique financière de l'ensemble des syndicats doivent faire revaloriser chaque année ou lorsque cela s'avère nécessaire, le montant des cotisations.

Les cotisations syndicales versées volontairement par chaque syndiqué révèlent 3 dimensions qui s'imbriquent :

- Le paiement de cette cotisation est une **affirmation d'appartenance** à la communauté de défense que constituent les syndiqués, y compris dans la continuité du passage d'actif à retraité.
- C'est un investissement qui confère des moyens financiers au syndicat : elles permettent **l'indépendance de vie et d'action** de l'organisation vis-à-vis du patronat, des pouvoirs publics et des collectivités locales. Cette condition d'indépendance permet en retour d'être exigeant avec par exemple : les locaux mis à disposition ou les subventions en matière de formation syndicale, ainsi que l'accès à la presse et à l'information syndicale.

- L'utilisation de la cotisation permet la **permanence de l'action** de toutes les organisations confédérées : le syndicat, l'union locale, l'union départementale, la Fédération, la Confédération, les structures UGICT-CGT, ...

La cotisation syndicale a aussi une autre particularité : elle permet de se « compter », de connaître le nombre de syndiqués de nos structures. Le premier timbre appelé FNI (Fond National Interprofessionnel) est le premier justificatif remis au syndiqué contre le paiement de sa première cotisation annuelle.

Les FNI alimentent un Fonds de Solidarité financière entre les organisations de la CGT. Sa vocation fondamentale contribue à développer l'action, l'implantation, le renforcement de la CGT. Il est utilisé aussi pour corriger les inégalités de moyens entre les organisations et pour surmonter les difficultés. Une commission élue par le Comité Confédéral National de la CGT assure la gestion de ce fonds.

8. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les Délégués du personnel

Ils ont pour mission première d'être :

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

Les délégués du personnel bénéficient :

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

Le Comité d'entreprise (+ de 50 salariés)

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

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.), se positionne sur des activités sociales et culturelles (cinéma, voyage, ...).

Il est 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 licenciements économiques, etc.

Il dispose d'une personnalité morale et peut se porter en justice. Une entreprise à établissements multiples, géographiquement distincts et dotés d'une autonomie dans les pouvoirs de gestion et de direction conduira à la création d'un CCE (Comité Central d'Entreprise).

Les moyens d'actions du CE :

- Au minimum 20 heures de délégation par mois pour les élus titulaires,
- Un crédit de 5 jours de formation économique,
- La libre circulation dans et hors de l'entreprise,
- Un local aménagé,
- Des panneaux d'information CE,
- Des frais de déplacement pris en charge par l'employeur (pour les réunions convoquées).

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

Les missions du CHSCT :

Le 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).

Le contrôle et l'enquête (analyse des 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).

L'alerte (en cas de danger grave ou imminent, l'employeur doit être informé. Ce dernier doit remédier au danger et conduire une enquête avec les membres du CHSCT).

Les moyens :

- Heures de délégation (au minimum de 2 à 20 heures par mois selon l'effectif de l'entreprise),
- Crédit de 3 à 5 jours de formation, renouvelable tous les 4 ans d'exercice.

Le Délégué syndical

Il est désigné par les syndicats représentatifs.

Missions :

- Il représente et défend les syndiqués et les intérêts collectifs de l'ensemble du personnel,
- Il négocie chaque année le salaire et la durée de travail,
- 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 :

- Heures de délégation,
- Absence possible du poste de travail,
- Libre déplacement dans et hors de l'entreprise,
- Contact avec les salariés,



9. LA FORMATION SYNDICALE

« Se former, c'est s'équiper pour agir »

La formation syndicale est une priorité. C'est un outil de revendication et de renforcement de la CGT.

Bâtir une économie durable au service de l'homme exige de transformer la société en arrêtant de dévaloriser le travail humain, pour au contraire lui donner un nouveau statut permettant de développer toutes les potentialités des individus.

Pour gagner, le nombre de syndiqués est déterminant. Il faut des acteurs et des décideurs, élus sur la base d'une véritable démocratie dans la vie du syndicat. Ils seront les vecteurs de la mise en œuvre des objectifs fixés en commun. Ces objectifs ne pouvant être atteints qu'à l'aide de l'acquisition de savoirs et de savoir-faire indispensables à l'exercice de leur mission.

La CGT entend développer une formation syndicale accessible, dès l'adhésion, tout au long de la vie syndicale et au fur et à mesure des prises de responsabilités et des mandats.

La formation à la CGT ce n'est pas l'école. Le stagiaire est au centre de la démarche pédagogique. Trois vecteurs se conjuguent, la pratique, la lecture de la presse syndicale et la formation syndicale.

Chaque salarié a droit à 12 jours de congés de formation par an (18 jours pour les animateurs des stages et des sessions ainsi que pour les dirigeants CGT), dans la limite d'un plafond déterminé par la taille de l'entreprise.

Sauf accord particulier dans la branche ou dans l'entreprise, la garantie du paiement du salaire est très faible dans le secteur privé (limitée à 0,08 pour mille de la masse salariale de l'entreprise).

Ci-dessous vous trouverez des exemples de formations proposées aux syndiqués, dès leur adhésion. Par la suite, d'autres formations sont accessibles. Pour plus de détails, consulter le « guide du syndiqué » ou <http://www.formationsyndicale.cgt.fr> :

- **Se former pour être acteur toute sa vie**
 - Accueil des nouveaux syndiqués
 - Niveau 1 tronc commun
 - Rédiger un tract – communication par l'écrit et l'oral
 - Fiche de paie – garanties collectives
 - Niveau 2 – tronc commun
 - Vie syndicale
- **Se former pour un mandat**
 - CHSCT et CHSCT approfondissement
 - Eco – CE
 - Elus DP, CE, délégué syndical
 - Conseiller du salarié, prise du mandat et approfondissement.



10. LEXIQUE DES ABREVIATIONS

BF : Bureau Fédéral
CAF : Caisse d'Allocations Familiales
CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
CCE : Comité Central d'Entreprise (ou d'Etablissement)
CCN : Comité Confédéral National
CE : Comité d'Entreprise (ou d'Etablissement)
CE : Commission Exécutive
CEF : Commission Exécutive Fédérale
CFD : Confédération
CFN : Comité Fédéral National
CGT : Confédération Générale du Travail
CHSCT : Comité d'Hygiène, Sécurité et conditions de Travail
CMU: Couverture Maladie Universelle
CMUC: Couverture Maladie Universelle Complémentaire
CNAF : Caisse Nationale des Allocations Familiales
COFICT : Commission Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens
COGETISE : Comité de Gestion des Cotisés
CPAM : Caisse Primaire de l'Assurance Maladie
CSG : Contribution Sociale Générale
DS : Délégué Syndical
FD : Fédération
FNI : Fond National Interprofessionnel
HPST : Hôpital Patient Santé et Territoire

IRP : Institutions Représentatives du Personnel
MSA : Mutuelle Sociale Agricole
PAIO : Pôle d'Accueil d'Info et d'Orientation
PLFSS : Projet de Loi pour le Financement de la Sécurité Sociale
RSA : Revenu de Solidarité Active
RSI : Régime Social des Indépendants
SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
UCR : Union confédérale des Retraités
UD : Union Départementale
UFROS : Union Fédérale des Retraités des Organismes Sociaux
UGICT : Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens
UL : Union Locale
URSSAF : Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

Liens et Contacts

Facebook collectif jeunes fédéral :

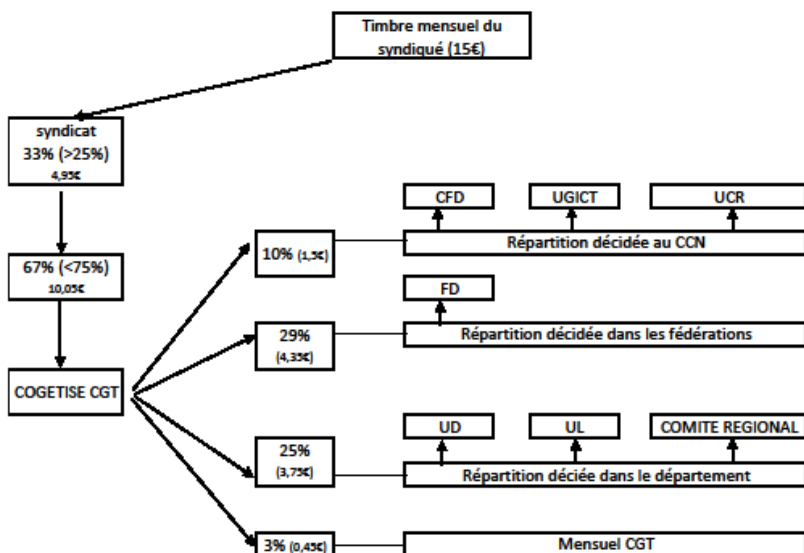
<https://www.facebook.com/pages/Jeunes-SOS-CGT/510368402354799>

Site fédération : <http://orgasociaux.cgt.fr>

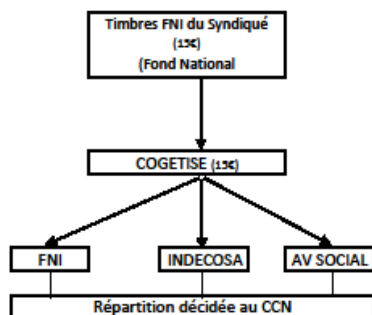
Adresse électronique : jeunes@orgasociaux.cgt.fr



REPARTITION DU TIMBRE MENSUEL



REPARTITION DU FNI



%base (>% minimum selon les modulations)

% de base (<maximum selon les modulations)

