



# La **CGT** vous guide dans l'entreprise



[macifcgt@gmail.com](mailto:macifcgt@gmail.com)

Cher(e) collègue,

Que tu sois salarié-e de la MACIF de longue date ou plus récemment embauché-e, ce livret recense diverses informations pratiques liées à ton contrat de travail, à ta rémunération, à tes droits à congés, au rôle du CSE, de la MPPM, de MACIF Evasions , etc.

Le QR code ci-dessous renvoie au mur d'infos de la CGT MACIF PSE avec notamment les coordonnées des élus de ton secteur et nos dernières publications et nos tracts.

Les élus CGT sont les représentants de tous les salariés, syndiqués ou non. Ils portent leurs revendications à l'employeur et font respecter leurs droits . Que tu sois en CDI, en CDD, employé, cadre, intérimaire ou alternant, syndiqué ou non, la CGT se tient à tes côtés. Nous sommes unis pour défendre la justice, la liberté, l'égalité, la fraternité et la solidarité. N'hésite pas à prendre contact avec nous si tu en as besoin, ou pour échanger sur tout sujet te concernant.

Souviens-toi, se syndiquer est un droit, le faire à la CGT, c'est un plus !

## SOMMAIRE

- A la MACIF..... p. 3 à 5
- Congés, absences, formation.. ..... p. 5 à 7
- Retraite ..... p. 8
- Syndicat et instances ..... p. 8 et 9
- MACIF ÉVASIONS..... p. 10
- Aides diverses ..... p. 11
- MPPM, dispositif aidants..... p. 11
- Contacts ..... p. 12

# A LA MACIF...

---

## Les différentes organisations du temps de travail

### Temps plein (soit 35 heures selon les modalités suivantes:

- 35 heures par semaine sur 4 / 4,5 ou 5 jours
- 35 heures par semaine sur 4 / 4,5 ou 5 jours sur un cycle de 4 semaines ou plus
- 37 heures par semaine sur 5 jours avec 11 jours de RTT par an.
- 39 heures par semaine sur 5 jours avec 22 jours de RTT par an.
- Forfait jours (pour les classifications 5 à 7) : 203 jours par an.

### Temps partiel :

- 28h (soit 80% de 35h) par semaine sur 4 ou 5 jours.
- 17h30 (Soit 50% de 35h) par semaine sur 2,5 ou 5 jours
- 31h30 (soit 90% de 35h) par semaine

L'octroi d'un temps partiel est soumis au respect d'un quota de 10% au sein du service (15% si le salarié a un enfant de moins de 6 ans).

## La titularisation

La titularisation, c'est-à-dire l'accès à un certain nombre de garanties et avantages, intervient, après douze mois de présence effective dans l'entreprise. Cela concerne les garanties suivantes : maladie et accident avec maintien de salaire, cure thermale, maternité et adoption, absences liées aux charges de famille.

La durée de douze mois est ramenée à trois mois pour les salariés ayant au moins douze mois de présence chez un autre employeur relevant de la convention collective des assurances, au cours des 5 dernières années précédant leur embauche dans l'entreprise.

**Bon à savoir** : n'hésitez pas à contacter B2V pour savoir si vous êtes éligible aux 3 mois de titularisation au lieu de 12 , cela vous permettra d'avoir le maintien de salaire en cas d'arrêt.

# #lacgtsaforceceestvous

---

## La rémunération

### Notre salaire est composé de la manière suivante :

- Salaire de fonction : salaire minimum de niveau (exemple 3b) + contribution.
- Prime de 13ème mois : salaire de fonction divisé par 12.
- Prime de vacances : 55% du salaire mensuel de fonction.
- Prime d'expérience : 1% par an sur une durée de 20 ans.
- Indemnité de lieu de travail selon secteur géographique.

- Autre rémunérations "variables" : part variable, intéressement et participation.

Toutefois la CGT se battra toujours pour obtenir des augmentations générales et pérennes...

### Conseil:

Vous pouvez consulter votre rémunération sur le portail HR Access dans l'onglet "synthèse salariale MSG"

***Si besoin n'hésitez pas à nous contacter.***

## Les heures supplémentaires et complémentaires

Pour les salariés à temps plein: Elles sont effectuées, au-delà de la durée de travail à temps plein et ouvrent droit à majoration (25%) et peuvent, au choix du salarié, soit être rémunérées soit donner lieu à repos compensateur de remplacement.

**Info : la cgt se bat pour faire valoir vos droits afin de faire appliquer la majoration des récupérations conformément à la législation**

Pour les salariés à temps partiel : Elles sont effectuées dans la limite du tiers de la durée du travail prévue par le contrat de travail du salarié. Chacune des heures complémentaires accomplies ouvrent droit à une majoration minimum de 10%, idem pour les heures récupérées.

## Télétravail

Le salarié éligible bénéficie de 100 jours de télétravail par an qui se décomposent en deux forfaits distincts et cumulables :

- Forfait de 7 jours mensuels, par journée entière ou par demi-journée.
- Forfait de 16 jours annuels utilisables à sa convenance tout au long de l'année, à l'exception du jour de la réunion de service ou du temps d'animation managérial collectif, sauf dérogation managériale.

Les salariés ayant une durée de travail inférieure ou égale à 17 heures hebdomadaires peuvent bénéficier d'un jour de télétravail par semaine.

Le salarié bénéficie d'une allocation forfaitaire de 2,90 euros par jour dans la limite de 100 jours par an .

**Bon à savoir : l'accord prévoit certaines dérogations pour raisons de santé, maternité etc.**

## CONGES/ ABSENCES / FORMATION SYNDICALE

---

### Droit à congés

32 jours ouvrés par an à raison de 2,66 jours ouvrés par mois de travail effectif acquis du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, à poser entre le 1er janvier et le 31 décembre, dont au moins 10 jours ouvrés continus (maximum 20) entre le 1er mai et le 30 septembre (31 octobre à la demande du salarié).

Quel que soit le temps de travail, toute semaine posée équivaut à 5 jours, sauf présence d'un jour férié.

Le nombre de jours de congés est augmenté pour les motifs suivants :

- pour ancienneté, par période entière de 5 années de présence, 1 jour ouvré de congé.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'un droit à congés payés d'une durée équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Les modalités de décompte de vos jours de congés payés posés et pris s'effectuent en fonction du temps de travail à temps partiel.

Les salariés en forfait réduit bénéficient des mêmes droits à congés qu'un salarié au forfait de 203 jours travaillés.

### Jours de fractionnement (ex bonis)

1 jour de fractionnement pour 5 jours ouvrés de congés consécutifs (hors période du 1er mai au 30 septembre et vacances scolaires de Noël), dans la limite de 2 jours par an.

Les salariés en forfait jours bénéficient d'un congé anniversaire spécifique de 5 jours ouvrés supplémentaires par tranche de 10 ans de présence dans l'entreprise.

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX			
	Salariés ayant PLUS de 6 mois d'ancienneté		Salariés ayant MOINS de 6 mois d'ancienneté
MOTIFS	Nombre de Jours	Quand ?	Nombre de Jours
Déménagement salarié	2 jours tous les 2 ans	à prendre la semaine avant ou après l'événement	
Mariage ou Pacs salarié	5 jours	à prendre dans les 15 j avant ou après l'événement	4 jours
Mariage ou PACS de votre enfant ou celui de votre conjoint déclaré	2 jours	à prendre le jour même et la veille ou le lendemain de l'événement	1 jour
Mariage de votre frère, sœur, ou ceux de votre conjoint déclaré	1 jour	à prendre le jour de l'évènement	
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours	à prendre dans les 15 j suivant l'évènement	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap de l'enfant du salarié ou du conjoint déclaré	2 jours	peut être pris en 2 fois dans le mois qui suit l'événement	2 jours
Décès du conjoint déclaré	7 jours	*	
Décès d'un enfant ou celui du conjoint déclaré	7 jours	*	5 jours
Décès de votre père, mère ou ceux du conjoint déclaré	3 jours	*	3 jours
Décès d'un grand-parent, ou ceux du conjoint déclaré	2 jours	*	
Décès de votre frère ou sœur	3 jours	*	3 jours
Décès du frère ou sœur du conjoint déclaré	1 jour	à prendre dans les 15 j suivant l'évènement	
Décès d'un petit-enfant, ou celui de votre conjoint déclaré	3 jours	*	

\* peuvent être pris en 2 fois dans les 15 jours suivant l'événement

## Absences

1 jour de congé minoré pour des absences cumulées de 25 à 32 jours ouvrés sur l'année civile, puis 1 jour de congé minoré par tranche supplémentaire de 8 jours ouvrés d'absence.

A noter : pas de minoration en cas d'accident de travail, congé maternité/paternité...

Si vous avez un solde créditeur en fin d'année, vos congés ne sont pas perdus. Pensez à les mettre sur votre CET, dans les limites de 10 jours par an et de 100 jours maximum sur le CET au total (vous pouvez vous les faire payer, les basculer sur le PERCOL ou sur le PEG l'année suivante). Pensez aussi au don de jour.

## Congé de Formations Économiques, Sociales et Syndicales

Tout salarié bénéficie d'un ou plusieurs congés formation syndicale dans la limite de 12 jours par an.

## Autres autorisations d'absence rémunérées

Le salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficie d'absences rémunérées dans les cas suivants :

- rentrée scolaire : 3 h 30 pour l'ensemble des enfants jusqu'à la rentrée en 6e du plus jeune ; 1 journée pour l'enfant en situation de handicap
- visite médicale obligatoire à l'entrée en primaire : 3 h
- maladie, hospitalisation, accident d'un enfant de moins de 14 ans : maximum 3 jours par an ou 6 jours si un enfant a moins de 3 ans ou 2 enfants ont moins de 14 ans.
- maladie grave, accident grave : 5 jours
- RDV médicaux maternité prévus par la cpam et le code du travail / PMA (absences autant que nécessaires sous réserve de justificatifs.)

## Autres congés non rémunérés

Les salariés peuvent également bénéficier, sous conditions, des congés suivants :

- congé sabbatique
- congé parental d'éducation
- congé création d'entreprise
- congé sans solde

## RETRAITE

Dans le cadre des accords MACIF, lors des 2 dernières années d'activité, le salarié peut bénéficier d'une réduction de son temps de travail de 90 % ou 80 % pour les salariés en heures, ou 95 % ou 90 % pour les salariés en forfait jours, tout en cotisant à taux plein.

**Bon à savoir** : Ce dispositif peut se cumuler avec la réduction progressive d'activité proposée par la CARSAT.

Au cours des 2 années précédant la retraite, le salarié a la possibilité d'avoir une activité dans une association, 1 jour par semaine.

**Indemnité départ en retraite** : Au moment de son départ et à condition de compter au moins 10 ans de présence dans l'entreprise, le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite égale, par année de présence dans l'entreprise, à 10 % du douzième du total des salaires bruts de ses douze derniers mois d'activité.

Pensez à la demander ainsi que la formation « Bien vivre sa retraite »

## SYNDICAT ET INSTANCES

---

### LE SYNDICAT

Tout ce dont nous bénéficions aujourd'hui (congrés payés, repos hebdomadaire, Sécurité sociale, retraite, indemnisation chômage, syndicats dans l'entreprise, CSE ...) n'a jamais été spontanément donné par l'Employeur et résulte de luttes souvent difficiles.

Le rôle de la CGT est d'unir les salariés pour mieux défendre leurs intérêts professionnels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

Cela se traduit par une participation dans les différentes réunions :

- réunions de négociation (accords d'entreprise, salaire, formation) : délégués syndicaux
- réunions dans les instances sociales ; comité social et économique (CSE), Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) où sont présentés les projets de l'entreprise.

## LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

### **Un rôle économique et en matière de santé, sécurité et conditions de travail.**

Le CSE permet aux salariés, par l'intermédiaire de leurs représentants, de surveiller et d'intervenir dans les décisions impactant la gestion des conditions de travail, la formation, le temps de travail, le respect du droit du travail, les salaires, les congés, l'emploi ....etc.

### **Un rôle social et culturel**

Le CSE a également pour mission de proposer et gérer les activités sociales et culturelles (budget attribué par l'entreprise égal à 3,6% de la masse salariale) au bénéfice des salariés, des retraités et de leurs familles.

Les Commissions Activités Sociales et Culturelles :

- Restauration (Cantines et chèques déjeuner financés par le CSE et le salarié)
- Logement
- Loisirs
- Jeunes
- Culture
- Sports

Pour la CGT, les activités sociales et culturelles doivent respecter les valeurs fondamentales que sont l'humanisme, la tolérance, la laïcité et la solidarité. Cela nous conduit à ce que les salariés soient acteurs de la construction des activités sociales et culturelles. Elles favorisent l'émancipation des salariés par un enrichissement de la culture, par le développement de la pratique sportive et par un accès facilité aux vacances.

Le CSE peut également secourir les salariés en difficulté financière par l'intermédiaire de la Commission de secours.

Vous retrouverez toutes les informations (activités, allocations, bénéficiaires, points,...etc.) sur le site du CSE. Rapprochez-vous d'un élu CGT pour toute question.

## VOS REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Les représentants de proximité sont le relais du CSE au niveau local, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ils se déplacent régulièrement sur le territoire et restent à votre écoute, afin de faire remonter les problématiques et revendications des salariés sur tous les sujets.

Ils interviennent auprès des RH et dans certaines instances comme la commission RP ou commissions métier.

## MACIF EVASIONS

---

Il s'agit d'une association créée pour proposer et gérer les activités suivantes :

- loisirs et séjours linguistiques pour les jeunes,
- voyages pour tous
- voyages solidaires
- locations toute l'année
- allocations (séjour linguistique, camping ...etc.)
- missions humanitaires.

Peuvent bénéficier des activités les salariés et leurs ayants droit ainsi que les retraités (sous réserve d'une adhésion dans les 12 mois qui suivent la date de départ et en renouvelant l'adhésion chaque année sans interruption).

Un quotient est calculé selon la composition de la famille et les revenus du salarié. Il permet un abattement compris entre 35 % et 70 % sur le prix catalogue. La participation à une activité déclenche un nombre de points qui permet de départager les salariés lors des inscriptions si les places sont limitées. En cas d'égalité de points, un tirage au sort est effectué.

MACIF ÉVASIONS propose 4 catalogues par an (les attributions ont lieu environ 1 mois après le début des inscriptions)

- ÉTÉ (juin/septembre) : parution mi-janvier
- AUTOMNE (septembre/décembre) : parution mi-avril
- HIVER (décembre/février-mars) : parution mi-septembre
- PRINTEMPS (mars/juin) : parution mi-novembre

Pour les locations, les attributions se déroulent en deux temps :

Catalogue Printemps :

- 1ères attributions en décembre
- 2èmes attributions courant février. puis mise en ligne des disponibilités printemps (du mois d'avril à début juillet) avec attribution directe.

Catalogue Été :

- 1ères attributions courant février
- 2èmes attributions courant mars, puis mise en ligne des disponibilités avec attribution directe.

**Pour les jeunes embauchés ou ceux qui n'ont plus leurs identifiants de connexion, il faut adresser un email à [macifcgt@gmail.com](mailto:macifcgt@gmail.com)**

## AIDES DIVERSES

---

### ACTION LOGEMENT

Diverses aides sont proposées :

- Première installation et mobilité géographique : Il existe des aides à la recherche, au financement du logement ainsi que des mesures d'accompagnement dans le cadre d'une mobilité géographique liée à un changement de lieu de travail.
- En parallèle et sous conditions, la MACIF octroie des aides et accompagne à la mobilité géographique.
- Être ou devenir propriétaire : aides à la recherche du bien et à son financement
- Difficultés financières, de recherche du bien, liées à un problème de handicap ou en raison de travaux dans une copropriété

### AIDE EN FAVEUR DES JEUNES

Aide aux jeunes salariés (Crepsa Action Sociale) : sous condition B2V octroie aux jeunes salariés (- de 30 ans) recrutés en CDI une aide à l'installation dans la vie active d'un montant de 500 euros .

## MPPM

---

Tout salarié bénéficie d'une couverture santé financée par l'entreprise et le salarié. Cette mutuelle a la particularité d'être gérée par les salariés via leurs représentants. Cela nous permet d'avoir accès à de bonnes garanties pour un tarif maîtrisé (par exemple, et sous conditions, les enfants sont couverts gratuitement jusqu'à l'âge de 26 ans)

## DISPOSITIF AIDANTS

---

Les accords MACIF permettent plusieurs mesures pour **les salariés aidants** : un aménagement temporaire des horaires ou de la durée du travail pour une période de 3 mois renouvelable 1 fois ; un congé de solidarité familiale pour accompagner un proche malade en fin de vie, d'une durée de 5 jours et rémunéré ; un temps partiel d'une durée de 3 mois partiellement rémunérés ; un congé pour aider un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie grave, avec des modalités semblables au congé de solidarité ci-dessus (enfants DYS, ALD....)

# CONTACTS

---

**Pour tout renseignement, n'hésitez pas à nous solliciter**

**[HTTPS://MACIFIDF.REFERENCE-SYNDICALE.FR/](https://macifidf.reference-syndicale.fr/)**

**macifcgt@gmail.com**

**CSE SAM :** **www.csemacif.fr**

**MACIF ÉVASIONS :**

**macif-evasions@macif.fr**

**05.17.10.83.28**

**LUNDI/VENDREDI DE 13H30 À 16H30**

**MPPM :** **mppm@macif.fr**

**09.70.82.14.72**

**LUNDI/VENDREDI DE 9H À 18 H**

**SERVICE ENTRAIDE :** **04.72.76.79.10**

**B2V :** **www.b2v.fr**

**0809 400 496**

**ACTION LOGEMENT :**

**www.actionlogement.fr**

**0 970 800 800**

**LUNDI/VENDREDI DE 9H À 18H**

**AIDANTS :** **www.aveclesaidants.fr**