Cfdt: SÉCURITÉ SOCIALE

GUIDE DES DROITS DES SALARIÉS À LA SÉCU



2026

SOMMAIRE

2 Sommaire

3 avant-propos

4 Vos droits en 11 points

5 Accord promotion de la diversité et de l'égalité des chances

6 Accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

7 Accord relatif à l'aménagement des fins de carrières

8 Accord soutien aux salariés aidants

9 Accord télétravail

10 / 13 La Classification // Les salaires

14 / 15 Le CET (compte Epargne Temps) et le PER CO-LI

16 / 18 Les congés

19 / 21 Etre en CDD à la sécu
La formation professionnelle

22 L'entretien annuel d'évaluation

23 L'entretien de parcours professionnel

24 / 25 Le CSE (Comité Economique et Social)

26 Le délégué syndical

27 Les élections professionnelles

28 Pourquoi la CFDT ?

29 Adhérer à la CFDT

30 Vos contacts

Avant-propos

Vous êtes salarié d'un organisme de la Sécurité Sociale, alors ce guide réalisé par la CFDT est fait pour vous !

Si vous débutez dans un nouvel emploi, ce guide vous fera découvrir votre environnement professionnel et vous éclairera sur son fonctionnement.
Si vous êtes salarié depuis une ou plusieurs années, ce guide vous accompagnera également dans le rappel des principaux droits qui nous régissent.

A travers ce guide, vous découvrirez aussi les avancées et droits qui ont été obtenus par la CFDT pour vous, salariés de la Sécurité Sociale !

Et si ce guide ne répond pas à toutes vos questions, vous pouvez solliciter les représentants et/ou élus CFDT de votre organisme (voir l'encart « vos contacts » en dernière page). C'est avec plaisir que la CFDT répondra à vos questionnements.
La CFDT est là pour vous et pour faire respecter vos droits !

N'hésitez pas à rejoindre la CFDT en cliquant ici,
plus nous serons nombreux plus nous serons forts!

Suivez l'actualité de la CFDT Sécurité Sociale sur les réseaux sociaux:

https://www.facebook.com/CFDTSecuriteSociale
https://www.instagram.com/cfdtsecuritesociale
https://www.threads.net/@cfdtsecuritesociale

Bonne lecture !

Flashez pour plus d'info CFDT

Fédération CFDT PSTE
PROTECTION SOCIALE
TRAVAIL ET EMPLOI

les changements 2026 sont matérialisés par cette icône

Vos droits en 11 points

1. **CONGÈS** : Reportez-vous à la page 14 pour découvrir vos droits dans le détail. Attention, des congés locaux plus favorables peuvent exister dans votre organisme, renseignez vous auprès de vos représentants et élus **CFDT**.

2. **RTT** : Les jours de RTT (récupération du temps de travail) sont attribués aux salariés travaillant plus de 35h par semaine. Le nombre annuel de jours RTT est déterminé en fonction du nombre d'heures hebdomadaires travaillées. Les modalités d'utilisation des RTT sont fixées par un accord local négocié dans votre entreprise entre la Direction et vos Organisations Syndicales représentatives.

3. **EN CAS DE MALADIE** : dès 6 mois de présence, vous bénéficiez du maintien de votre salaire pendant 3 mois. A partir de 12 mois de présence, ce maintien à taux plein passe à 6 mois. Au-delà, votre rémunération sera réduite à 50% pendant 3 mois, sauf en cas d'affectation longue durée (ALD) ou de maladie professionnelle.

4. **ENFANT MALADE** :Vous bénéficiez de 6 jours ouvrés payés par an pour soigner un enfant malade, portés à 12 jours s'il a moins de 11 ans. Ce crédit de 12 jours s'applique aussi à l'enfant à charge reconnu handicapé, quel que soit son âge, s'il vit de façon permanente au foyer. Il peut également être utilisé, dans cette limite, pour les démarches de reconnaissance du handicap d'un enfant mineur ou majeur. En cas d'hospitalisation, le reliquat de jours non consommés de l'année précédente peut s'ajouter à ce droit dans la limite de 20 jours au total.

5. **TITRES RESTAURANTS** : Si votre employeur les a mis en place, les titres restaurants sont attribués mensuellement. Leur quantité varie en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois. Si des titres restaurants sont distribués dans votre organisme, le télétravailleur bénéficie d'un titre restaurant pour chaque jour travaillé. *Pour en savoir plus*

6. **INDEMNITÉ TÉLÉTRAVAIL** : Une indemnité forfaitaire journalière est versée mensuellement pour chaque jour ou demie journée de télétravail effectué sans proratisation . *Pour en savoir plus*

7. **PARTICIPATION MUTUELLE SANTÉ** : L'adhésion à la mutuelle d'entreprise est obligatoire pour chaque salarié. A ce titre, l'employeur prend en charge 53,2% de votre cotisation mensuelle (des cas particuliers existent).

8. **PRIME DE CRÊCHE** : Tout salarié dont le coefficient est inférieur ou égal à 477, a droit à une prime forfaitaire journalière de 10,18 € depuis février 2026 attribuée au titre des frais de garde de ses enfants de moins de 3 ans.

9. **PARTICIPATION AUX ABONNEMENTS TRANSPORTS** : L'entreprise rembourse à chaque salarié 50% du prix des abonnements aux transports (train, bus, tram, vélo) nécessaires pour se rendre sur son lieu de travail. **Depuis janvier 2024, l'Ucanss autorise une prise en charge qui peut aller jusqu'à 75% sous réserve d'un accord local.**

10. **RISQUES DÉCÈS / INVALIDITÉ** : Dès votre embauche, l'employeur est tenu de vous déclarer à la CAPSSA, caisse de prévoyance qui couvre ces deux risques après 6 mois d'ancienneté.

11. **LA CONVENTION COLLECTIVE** : Vous relevez de la convention collective de la Sécurité sociale. Elle garantit votre salaire et vos droits. Des accords locaux peuvent l'améliorer. Vous pouvez vous la procurer auprès de la **CFDT**.

C'est **HISTORIQUE** à la Sécurité Sociale !

La CFDT a négocié et signé trois accords distincts :

- l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances
- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- l'accord relatif à l'aménagement des fins de carrières.

Au sein de chacun des organismes de la Sécurité Sociale, les équipes CFDT négocient et négocieront pour faire en sorte que l'ensemble des avancées de ces 3 accords de branche soient retranscrites dans les protocoles d'accord locaux.

ACCORD PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES



La CFDT est la seule signataire de cet accord

Sans la CFDT , il n'y aurait plus d'accord !

Les principales **revendications CFDT obtenues** :

- Remboursement des frais de garde réellement engagés dans la limite de 20 euros par journée de formation, en compensation des frais de garde supplémentaires d'un ou plusieurs enfants de moins de 20 ans en situation de handicap ou relevant d'une affection de longue durée
- Equité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein avec la mise en place d'un objectif visant la réduction des écarts de parcours professionnels
- Prise en charge des cotisations de retraite complémentaire des salariés à temps partiel s'occupant d'un enfant en situation de handicap, jusqu'au 20 ans de leur enfant
- Insertion dans les offres d'emploi d'une formulation signalant l'adaptabilité aux personnes en situation de handicap
- Mise en place d'un outil de mesure sur le déploiement de la FOAD (Formation Ouverte et A Distance)

Accord Promotion et égalité des chances

Accord Egalité pro entre les femmes et les hommes



ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



La **CFDT** est la seule signataire de cet accord

Sans la CFDT , il n'y aurait pas d'accord !

Les principales **revendications CFDT obtenues** :

- Mesures visant à augmenter les candidatures du sexe sous-représenté
- Mise en place de mesures incitatives pour que les femmes candidatent à des postes de management supérieur
- Facilitation des mutations des femmes victimes de violences intrafamiliales, qui en font la demande
- Au retour de son congé maternité ou d'adoption, le ou la salarié.e bénéficie d'une augmentation équivalente à la moyenne de celle obtenue durant l'année dans sa catégorie professionnelle
- Réalisation systématique d'un entretien lors du retour au travail après un arrêt de longue durée
- Développement d'une politique de communication sur la lutte contre les VSST (Violences sexistes et sexuelles au Travail) en relayant les campagnes nationales auprès des salariés

Chaque campagne salariale doit être l'occasion de vérifier la bonne application des principes d'égalité salariale !



La CFDT continue à s'engager et à faire progresser les droits des salariés de la Sécurité Sociale



Accord aménagement des fins de carrières



ACCORD RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRES

La **CFDT** est parvenue à ce que plusieurs revendications visant à faciliter la transition entre l'activité et la retraite soient intégrées dans le texte final.
La **CFDT** a signé l'accord relatif à l'aménagement des fins de carrière.

La principale **revendication CFDT obtenue** :

- Mise en place d'un point individualisé avec les organismes de retraite qui sera proposé aux salariés des organismes de Sécurité Sociale

Par ailleurs, cet accord reprend l'intégralité de l'accord précédent, à savoir principalement:

- La possibilité d'utiliser les jours épargnés dans le cadre du CET pour réduire le nombre de jours travaillés dans la semaine
- L'accompagnement des salariés dans leurs démarches en vue de leur départ en retraite
- En retraite progressive, vous travaillez à temps partiel mais continuez, sous conditions, à cotiser pour votre retraite sur la base d'un temps plein. Le surcoût des cotisations, y compris salariales, est pris en charge par l'employeur.



Accord Soutien aux salariés proche aidants

8

PAR LA NÉGOCIATION, LA CFDT A RÉUSSI À FAIRE ÉVOLUER LE CONTENU DE L'ACCORD SOUTIEN AUX SALARIÉS PROCHES AIDANTS.

Les principales **revendications CFDT obtenues** :

- Maintien de la rémunération à 100% dans le cadre des 3 types de congés légaux ciblés sur les salariés proches aidants (congé de solidarité familiale, congé de présence parentale et congé de proche aidant) et bénéfice d'un panier de prestations pour les salariés aidants

- **Mise en place d'une plateforme spécifique d'information, de conseil personnalisé et d'orientation** pour tous les salariés de l'institution
  Consultez le **mémento CFDT Proche Aidant Régime Général**
  Un **numéro VERT 05 49 16 36 55** est accessible **24h/24 et 7j/7**, et n'hésitez pas à vous **rapprocher de vos relais CFDT** pour vos questions

- **Définition élargie des salariés aidants** pour permettre le bénéfice d'un panier de prestations **:**

  Salariés s'occupant de leur conjoint, concubin ou partenaire de PACS, ou d'une personne présentant un lien de parenté au premier degré et percevant l'une des prestations légales liées au handicap ou à la perte d'autonomie dans les conditions suivantes :

  - ***L'allocation personnalisée d'autonomie*** *(APA) au titre d'un classement* ***GIR 1 à 4***
  - *L'****allocation aux adultes handicapés*** *(AAH)*
  - *L'****allocation d'éducation de l'enfant handicapé*** *(AEEH) pour les* ***catégories 2 à 6***
  - *La* ***prestation de compensation du handicap*** *(PCH).*

- Mise en place d'un **plafond d'aide sous forme d'un panier de prestations de services** a minima de **750 euros** pour les **salariés bénéficiaires d'un des 3 congés aidants** et a minima de **400 euros** pour les **salariés aidants selon la définition élargie**

Le protocole d'accord du 13 juillet 2021 s'applique depuis le 1er janvier 2022 pour une durée initiale de 3 ans. Il a été prorogé, avec la signature de la CFDT, jusqu'au 31 décembre 2026.



Le Guide pratique Ucanss proche aidant " jesuisproche aidant" est ici

Accord Télétravail

ACCORD TÉLÉTRAVAIL NEGOCIÉ PAR LA CFDT, SIGNÉ PAR LA CFDT : TOUJOURS DE NOUVEAUX DROITS DANS L'INTÉRÊT DES SALARIÉS !



Avec notamment :

- Exercice du télétravail selon une logique d'activités "télétravaillables" obtenu pas la CFDT. La quasi-intégralité des salariés de la Sécurité Sociale, quel que soit leur statut (employés, cadres, praticiens conseils, agents de direction) est "éligible au télétravail"
- Exception possible aux 2 jours minimum de présence sur site et mise en place du télétravail adapté
- Versement mensuel de l'indemnité télétravail, soit 3.24 € en 2026 sans proratisation et révisable chaque année selon le taux d'évolution annuelle constaté de l'indice INSEE "Logement, eau, gaz et combustible".
- Ajout de plusieurs formules d'organisation du télétravail:
  - La formule hebdomadaire à jours fixes,
  - La formule hebdomadaire à jours flexibles,
  - La formule hebdomadaire couplant jour(s) fixes et jour(s) flexibles,
  - La formule sous forme d'enveloppe annuelle de jours,
  - La formule mixant télétravail hebdomadaire et enveloppe annuelle de jours
- Possibilité de télétravailler sur une demi-journée (avec le versement d'une indemnité télétravail complète) et maintien du principe socle de 2 jours de présence hebdomadaire sur site

NE PAS OUBLIER

La CFDT est la seule signataire de l'accord cadre sur le télétravail concernant les employés et cadres !

Pourquoi cette signature de la CFDT ?
Cet accord apporte une **amélioration du socle commun actuel** qui doit **servir de référence aux négociations locales**.
Des principes forts sont inscrits (exemple : 2 jours de présence minimale sur site, Indemnités télétravail, Titres restaurants, télétravail adapté...).
Alors oui, la CFDT a négocié et obtenu de nombreuses avancées au bénéfice des salariés !
Soyez en assuré, **les équipes locales CFDT** seront là aussi **pour négocier au plus près de cet accord "cadre" et rendre ces nouveaux droits effectifs !**

Pour connaitre vos droits liés à votre accord local, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos **représentants et élus CFDT** !

la classification

A la Sécurité Sociale, **les salaires sont calculés selon le nombre de points** dont vous disposez, lesquels correspondent à **3 critères** :

- **Le coefficient de base :** il détermine la base de votre salaire (en points) en fonction du niveau de votre emploi (voir la grille de classification Employés et Cadres, ci dessous),

- **Les points d'expérience :** ils correspondent à votre ancienneté et sont attribués à la date anniversaire de votre arrivée dans l'organisme. 2 points d'expérience vous sont ainsi octroyés chaque année et ce jusqu'à 25 ans d'ancienneté,

- **Les points de compétences :** il s'agit d'une mesure salariale individuelle attribuée en fonction de l'accroissement de vos compétences, qui sont évaluées avec votre supérieur hiérarchique. Le minimum conventionnel de points de compétence pouvant être attribué est de 8 **points** pour les salariés de **niveau 1 à 4, 13 points** pour les **niveaux 5A à 7** et **16 points** pour les **niveaux 8 et 9**.

- **La Prime de résultat :** il s'agit d'une prime exceptionnelle destinée à reconnaitre l'atteinte d'objectifs particuliers négociée avec la hiérarchie. Elle peut atteindre jusqu'à l'équivalent d'1/2 mois de la rémunération de base. Elle concerne les salariés à partir du niveau 8.

Grille de classification Sécurité Sociale du personnel administratif

Niveaux	Coefficient de qualification
1	238
2	242
3	252
4A	264
4B	277
5A	290
5B	305
5C	320
6	345
7	380
8	420
9	460

NE PAS OUBLIER

Grâce à la signature de la CFDT le 22 novembre 2024 les coefficients ont été réhaussés pour tous les niveaux et création de 2 niveaux supplémentaires 4B et 5C

Les organismes de Sécurité Sociale sont chargés d'une mission de service public. Néanmoins, vous n'êtes pas fonctionnaire, ni assimilé. Votre statut est celui de « salarié de droit privé » gérant une mission de service public, vous ne relevez donc pas du régime de la fonction publique (salaires, retraites...).

la classification

Grille de classification Sécurité Sociale du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et oeuvres



Niveaux	Coefficient de qualification
1E	238
2E	242
3EA	252
3EB	257
4E	264
5E	305
6EA	320
6EB	345
6EC	360
7E	375
8E	410
9E	425
10E	625
11E	715
12E	750

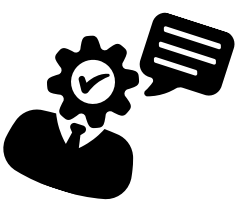


Grille de classification Sécurité Sociale du personnel informatique

Niveaux	Coefficient de qualification
IA	252
IB	264
IIA	277
IIB	290
III	305
IVA	355
IVB	370
VA	385
VB	403
VI	420
VII	490
VIII	610
IXA	655
IXB	700
X	735

Grille de classification Sécurité Sociale du personnel ingénieure-conseil et ingénieur-conseil

Niveaux	Coefficient de qualification
IC 10A	610
IC10B	635
IC 11A	655
IC 11B	700
IC 12	735



Si vous n'avez pas bénéficié de points de compétences ni de promotion depuis au moins 3 ans, vous pouvez solliciter un examen approfondi de votre situation.

Cette possibilité est fondée sur l'application de l'accord national relatif aux dispositifs de rémunération et de classification des emplois du 22 novembre 2024, dont l'article 7.4 dispose que : « Tout salarié, éligible au développement professionnel et n'ayant pas bénéficié de points de compétence pendant trois ans consécutifs, peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme. Le résultat de cet examen personnalisé de situation fait l'objet d'une notification écrite adressée à l'intéressé. Ce dernier peut, le cas échéant, demander à être reçu en entretien par la direction. »





Si vous souhaitez, en l'absence d'attribution de points de compétence depuis plus de 3 ans, solliciter un examen de votre situation, vos représentants et élus CFDT tiennent à votre disposition un modèle de courrier à adresser à la direction de votre entreprise. Demandez-le à vos contacts CFDT.



GARANTIE MINIMALE DE REMUNERATION

Une garantie minimale d'évolution de la rémunération est instaurée pour les salariés qui n'ont pas été attributaires des mesures relevant de l'article développement professionnelle (pas de compétences) et/ou de l'article parcours professionnel sur une période de 5 années civiles, selon les modalités suivantes :

- **4 points de compétence pour les salariés bénéficiaires de points d'expérience l'année de versement de cette garantie.**
- **5 points de compétence pour les autres salariés.**

Autres éléments de rémunération :

L'allocation vacances : un accord signé par la **CFDT** permet l'attribution **d'une allocation « vacances » égale à 1 mois de salaire** payable en deux versements, le premier en mai et le second en septembre. Pour bénéficier de cette prime, il faut être présent et rémunéré le dernier jour du mois où elle est versée.

La gratification annuelle : elle est égale au **salaire normal du mois de décembre** et attribuée à tous les agents, au **prorata du temps de présence** au cours de l'année civile. En principe, cette prime est versée avec la paye de **novembre et au plus tard au 31 décembre de l'année en cours**.

La prime d'intéressement : ***un accord, défendu et signé par la CFDT*** permet le versement d'une prime d'intéressement. Son montant est lié aux performances de l'organisme et de la branche. Il est identique pour tous les salariés d'un même organisme, quelle que soit leur position hiérarchique. Elle est proratisée selon la durée contractuelle du temps de travail et temps de présence au cours de l'année civile. Les sommes attribuées sont versées au plus tard le 31 mai de l'exercice suivant.

NE PAS OUBLIER

Sans la CFDT, il n'y aurait pas de prime d'intéressement à la sécurité sociale !!



Le CET

Quand utiliser le CET (Compte Epargne Temps) ?



A partir de **21 jours épargnés**

Pourquoi un CET ?



Pour épargner :
Des **congés principaux** acquis
(7 jours maximum par an pour un salarié à temps plein)
Des **congés supplémentaires conventionnels**.
Des **jours RTT** acquis
(uniquement ceux utilisables à l'initiative du salarié)
Des **jours de repos des cadres** au **forfait**
Des **jours de repos** acquis via les **heures supplémentaires**.



L'utilisation du CET pour financer une réduction du nombre de jours travaillés est soumise à l'accord préalable de votre employeur et au respect d'un délai de prévenance.

Les motifs d'utilisation :

- un congé sans solde
- une période de réduction du nombre de jours travaillés : lorsque vous êtes à trois ans de l'âge légal de départ à la retraite. Cette utilisation du CET est soumise à l'accord de votre employeur et au respect d'un délai de prévenance
- un projet de formation
- un proche gravement malade ou accidenté que vous souhaitez accompagner
- une réduction du temps de travail pour assumer la charge d'un enfant de moins de trois ans

Avec deux plafonds d'épargne à respecter



Plafond annuel de 22 jours
Plafond du CET à 60 jours

Congés de fin de carrière

Vous avez plus de 55 ans :
Suppression du plafond de 60 jours
Dès que vous avez 57 ans :
Epargne des éléments de salaire (allocations vacances, gratifications annuelles et indemnité de départ à la retraite dans la limite de 6 mois soit 126 jours)

NE PAS OUBLIER

C'est grâce à la signature de la CFDT des accords CET que vous pouvez en bénéficier !!

La monétisation du CET

L'article L 3153-1 du code du travail le prévoit
Elle ne concerne qu'une partie des droits épargnés (exclusion notamment des congés annuels)
A noter que l'accord de l'employeur est indispensable
C'est nouveau : Dans le cadre du départ à la retraite, le bénéfice d'une monétisation des droits CET (plafond de 60 jours) est possible sur demande du salarié (Art 1.2 Accord Aménagement des fins de carrière du 22.02.2022)

La renonciation au CET



- rupture du contrat de travail
- diminution importante des ressources du ménage
- affection de longue durée ou invalidité du salarié ou de l'un de ses proches
- mutation
- déménagement
- mariage ou Pacs
- divorce ou rupture de Pacs
- naissance d'un enfant
- rachat de trimestres d'assurance retraite

Le PER COL-I

Le PER COL-I (Plan d'Epargne Retraite COLlectif-Interentreprises)

Objectif du PER COL-I

Se constituer une épargne à horizon retraite



Alimentation du PER COL-I

- Par le **versement de tout ou partie de la prime d'intéressement**
- Par des **versements volontaires**
- Par le biais de **jours préalablement placés sur son CET avec un plafond annuel de 10 jours.** L'employeur **abonde à hauteur de 36,89 euros par jours de CET épargnés et transférés sur le PERCO, soit un abondement maximum annuel de 368,90 euros.**
Ce montant est maintenant réévalué tous les ans sur la base d'un indice.

C'est grâce à la signature de la CFDT du PER COL-I en 2022 que vous pouvez en bénéficier !!

Les congés

Congés légaux pour un temps plein

Moins d'un an de présence : **24 jours ouvrables** (lundi-samedi)
Plus d'un an de présence : **24 jours ouvrés** (lundi-vendredi)

Congés mobiles

A partir d'un an d'ancienneté --> **3 jours**

Congés supplémentaire(s) pour fractionnement

Durant la période du 01/05 au 30/09, s'il reste entre 2 et 4 jours ouvrés de congés annuels => **1 jour**
Durant la période du 01/05 au 30/09, s'il reste 5 jours ouvrés et plus de congés annuels non pris => **2 jours**

Congés pour ancienneté

Par tranche de 5 années d'ancienneté --> **1/2 journée**

Congés pour déménagement

--> **1 jour**

Récupération d'un jour férié tombant un samedi

--> **1 jour**
Dès lors qu'un agent est absent au titre de congés durant les 2 jours ouvrés précédants et suivant le jour férié, il ne peut bénéficier de ce jour de congé.
Sauf accord ou usage plus favorable.

Congés délai de route pour les agents originaires des DOM TOM et travaillant en métropole

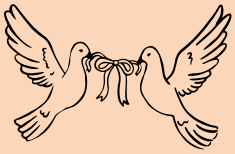
--> **2 jours**

Congé pour conseil en évaluation professionnelle



--> **1/2 ou 1 journée**
Tout salarié en CDI qui justifie d'une ancienneté d'au moins 5 années passées en qualité de salarié dont 21 mois au sein de l'organisme, ou tout salarié en CDD justifiant d'au moins 24 mois d'activité au cours des 5 dernières années dont 4 mois au sein de l'organisme bénéficie à sa demande d'**une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée en vue de réaliser une conseil en évolution professionnelle.** Elle n'est pas accordée au salarié qui a déjà bénéficié de ce conseil au cours des 5 dernières années. L'absence peut être portée à **une journée lorsque l'organisme habilité à dispenser le conseil en évolution professionnelle se trouve particulièrement éloigné du domicile du salarié.**

Mariage



Mariage ou PACS du salarié : si jour ouvré => 6 jours ouvrables, si jour non ouvré => 4 jours ouvrés
Mariage d'un enfant => 1 jour ouvré
Mariage d'un proche parent (mère, père, sœur, frère, tante, oncle, belle-sœur, beau-frère) si l'événement intervient un jour ouvré => 1 jour ouvré



Naissance

Congés Naissance ou Adoption => 3 jours
Congés à l'expiration du congé légal de maternité, successivement :
- 3 mois à demi-traitement ou 1 mois et demi à traitement plein
- congé parental selon législation en vigueur

Congé légal de maternité ou de paternité pris en charge par la CPAM
Congé supplémentaire de naissance (cf page suivante)
se référer à notre **Guide CFDT de la Parentalité (mise à jour en cours)**



Congés enfants à charge

Congés pour enfants à charge :
+ de 6 mois d'ancienneté => 2 jours ouvrés par enfant de - de 15 ans
- de 6 mois d'ancienneté => 1 jour ouvré par enfant de - de 15 ans
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : => 2 jours ouvrables



Décès





Vous bénéficiez d'autorisations d'absence rémunérées :

- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant, portés à 14 jours ouvrables si l'enfant avait moins de 25 ans, quel que soit son âge s'il était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à votre charge. Dans ces deux dernières situations liées à une personne de moins de 25 ans, s'ajoutent 8 jours de congé de deuil.
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, partenaire de PACS, concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur.
- 1 jour pour le décès d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, à la condition que l'événement intervienne un jour ouvré, (conventionnel),
- 1 à 2 jours pour un autre ascendant ou descendant selon que les obsèques ont lieu à 100 km au plus ou au-delà de 100 km (conventionnel).

Pour connaitre vos droits liés à votre accord local,
n'hésitez pas à vous rapprocher de vos **représentants et élus CFDT** !

Congés supplémentaire de naissance

CSN

Depuis le 1er juillet 2026, chaque parent d'un enfant né ou accueilli en vue de son adoption à compter du 1er janvier 2026 peut bénéficier d'un congé supplémentaire de 1 ou 2 mois, après avoir épuisé le congé légal de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption auquel il a droit. Lorsqu'il est pris pour 2 mois, le CSN peut être fractionné en deux périodes d'un mois.



L'employeur doit être informé au moins 1 mois avant le début du congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, en précisant sa date, sa durée et son éventuel fractionnement. Ce délai peut être réduit à 15 jours lorsque le CSN suit immédiatement un congé de paternité ou d'adoption. L'employeur ne peut ni le refuser ni en imposer le report lorsque les conditions sont remplies.

La CPAM verse des indemnités journalières correspondant à 70 % du salaire net le premier mois et 60 % le second, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale et sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits.

⚠️ Salariés de la Sécu : attention à l'ordre de vos congés ! Le congé supplémentaire conventionnel de maternité prévu à l'article 46 doit être pris immédiatement après le congé légal de maternité de l'article 45. Ne prenez donc pas votre CSN entre les deux : vous perdriez le bénéfice de l'article 46. Même vigilance pour l'adoption : le congé conventionnel de l'article 46 bis doit être pris avant le CSN. L'Ucanss précise également que le congé de paternité visé à l'article 46 ter doit avoir été pris avant le CSN.

Le CSN doit normalement être pris dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce délai est prolongé lorsque la durée des congés de maternité, paternité ou adoption est elle-même augmentée par la loi ou par une convention collective : cela permet notamment de tenir compte des congés conventionnels supplémentaires des articles 46 et 46 bis. Pour les enfants nés ou accueillis entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, le délai court à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027, hors prolongation éventuelle.

⚠️ Attention à la rémunération : le CSN suspend le contrat de travail et l'employeur n'a aucune obligation légale de maintenir le salaire. Le salarié perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale, éventuellement par l'intermédiaire de l'employeur en cas de subrogation. Celles-ci sont basées sur la rémunération totale de la salariée et non sur le demi-traitement en cas de prise du congés de 3 mois prévu à l'article 46 de la Convention collective.

Par ailleurs, la complémentaire santé et la prévoyance sont maintenues durant ce CSN, ce malgré la suspension du contrat de travail.

Pour connaitre vos droits liés à votre accord local,
n'hésitez pas à vous rapprocher de vos **représentants et élus CFDT** !

Etre en CDD à la sécu

Vous êtes en contrat à durée déterminée (CDD) ?

Deux principaux motifs autorisent le recours au CDD à la Sécurité Sociale :

Le remplacement d'un salarié absent :

- Absence et suspension du contrat de travail d'un salarié
- Passage provisoire à temps partiel d'un salarié
- Attente de l'entrée d'un nouveau salarié recruté en CDI

L'accroissement temporaire d'activité, de tâches ponctuelles ou de travaux urgents.

L'article 17 de notre Convention Collective prévoit qu'un contrat de travail supérieur à 6 mois implique une titularisation. L'employeur limite donc les CDD à une durée inférieure à 6 mois.

Des dérogations à ce principe des "6 mois" existent :

- En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, la durée du CDD peut dépasser les 6 mois jusqu'à atteindre 18 mois au maximum.
- En cas d'embauche par le biais d'un contrat institué dans le cadre de la politique de l'emploi ou du développement de la formation professionnelle.

Un agent recruté pour surcroit d'activité ne pourra pas l'être plus d'une fois. Un délai de carence, équivalent à une durée d'un tiers du premier contrat, est nécessaire pour être à nouveau recruté en CDD pour un autre motif.

Pour accéder aux offres d'emplois à la Sécu, vous pouvez consulter le site UCANSS www.ucanss.fr ou vous rendre directement sur www.lasecurecrute.fr.

La formation professionnelle



La formation professionnelle permet au salarié d'acquérir et d'actualiser ses connaissances et ses compétences, d'accroître son niveau de qualification et de favoriser son évolution professionnelle. C'est un élément déterminant pour être acteur de sa vie professionnelle.

Le plan de développement des compétences

L'employeur, par l'intermédiaire du plan de développement des compétences, doit veiller au maintien de l'obligation d'adaptation et d'employabilité de ses salariés (obligation écrite dans la loi). Il est annuel ou pluriannuel et comporte 2 catégories de formation :

- Les formations obligatoires qui se déroulent nécessairement sur le temps de travail.
- Les formations non obligatoires qui peuvent se dérouler hors temps de travail mais qui nécessitent un accord explicite de la part des salariés.

Pour en savoir plus : Le Guide Ucanss "Dispositifs d'orientation d'accès à la formation professionnelle et leurs financements "



Le Compte Personnel de Formation (CPF) est attaché à l'individu et suit le salarié tout au long de sa carrière.
Il permet par exemple de financer une formation certifiante, le permis de conduire, la reconnaissance des connaissances et des compétences pour les salariés peu qualifiés via le Certificat « Cléa », le bilan de compétences, une action de formation entrant dans le Cadre Européen des Certifications, les formations dispensées aux créateurs/ repreneurs d'entreprises.

Lesdroits CPF sont convertis en euros, ils se cumulent chaque année sur votre CPF :

- à hauteur de 500 € par an (plafonné à 5 000 €) pour les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année,
- à hauteur de 800 € par an (plafonné à 8000€) pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP).
-

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Pour un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, une majoration de 300 € par an est prévue dans la limite d'un plafond de 8000 €.

Les salariés peuvent effectuer une formation sur leur temps de travail avec l'autorisation de l'employeur ou hors temps de travail sans l'autorisation préalable de leur employeur.
Attention, les règles d'utilisation se sont durcies en 2026. Une participation forfaitaire de [À CONFIRMER] € reste à votre charge pour toute formation financée par le CPF. Des plafonds de financement s'appliquent depuis le 26 février 2026 :
aucun plafond pour les formations préparant à une certification inscrite au RNCP ;

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. La VAE prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, d'Depuis le 1er août 2025, l'intégralité du parcours est éligible au CPF, et la durée du congé VAE pour les salariés est portée de 24 à 48 heures. Les démarches passent désormais par le portail unique France VAEune durée au moins égale à 1 an, en rapport direct avec le contenu du titre ou du diplôme.

La CFDT est là pour vous conseiller, n'hésitez pas à contacter vos représentants et élus CFDT pour toutes questions relatives à la formation professionnelle et à vos possibilités d'évolutions dans la branche.





Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) permet aux salariés d'être accompagnés gratuitement dans la construction de leur projet professionnel. L'employeur a l'obligation de parler de ce dispositif dans le cadre de l'entretien professionnel et notamment ses **conditions d'accès.**

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une formation longue, qualifiante et certifiante, destinée à changer de métier.
La prise en charge financière et l'octroi d'un congé pour suivre cette formation sont validés par une commission paritaire à compétence régionale. Le PTP reste le dispositif de référence pour les reconversions à l'initiative du salarié.

La période de reconversion est un dispositif nouveau, créé par la loi du 24 octobre 2025 et entré en vigueur le 1er février 2026. Elle remplace la Pro-A et les Transitions collectives. Ouverte sans condition de diplôme, d'âge ni d'ancienneté, elle permet à un salarié de préparer une mobilité interne ou externe à son organisme, en vue d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP, un certificat de qualification professionnelle de branche, un ou plusieurs blocs de compétences, ou le certificat CléA. Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'opérateur de compétences.

À la différence du PTP, la période de reconversion est à la main de l'employeur. Vos élus CFDT y veillent : lors de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'employeur doit remettre au CSE des informations sur la mise en œuvre de ces périodes.te de paragraphe



L'entretien annuel d'évaluation

L'entretien annuel d'évaluation (EAEA) est un rendez-vous incontournable entre le supérieur hiérarchique et le salarié. Il est notamment l'occasion d'échanger librement et de dialoguer avec son encadrement.

Son contenu :

- Réalisations de l'année écoulée et performances obtenues
- Atteinte (ou degré d'atteinte) des objectifs fixés en N-1
- Compétences détenues, compétences à développer, à acquérir
- Objectifs à atteindre et moyens d'accompagnement pour l'année N+1
- Besoins exprimés par le salarié
- A la demande du salarié, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et notamment d'aborder les modalités d'aménagement du temps de travail, ainsi que l'organisation du travail et la charge de travail, en lien notamment avec le télétravail

Cet entretien doit être le moyen pour la direction :

- D'identifier les besoins collectifs et individuels en matière de développement des compétences
- De veiller au respect du droit à la déconnexion
- De veiller à la charge de travail
- De veiller à l'équilibre vie privée/vie pro
- De préparer le plan de développement des compétences de l'organisme
- De constituer une aide à la décision pour les attributions de progressions salariales

Les résultats de cette évaluation restent confidentiels. **L'employeur a interdiction de communiquer à des tiers des renseignements vous concernant recueillis au cours des procédures d'évaluation**. Vous pouvez cependant demander à accéder aux résultats de votre évaluation.



Afin d'éviter toute forme de discrimination, les méthodes d'entretien ne doivent porter que sur vos qualités professionnelles et non sur votre vie privée. L'employeur ne doit pas prendre en compte des critères tels que l'âge, la santé, l'origine, l'appartenance religieuse ou syndicale.

Un espace relatif aux besoins du salarié permet de regrouper vos demandes de formation, d'accompagnement et vos souhaits d'évolution professionnelle. C'est le moment de demander ce dont vous avez besoin pour vous permettre de vous perfectionner ou d'évoluer.
Une zone d'expression libre est disponible, tant pour le manager que pour le salarié. **N'hésitez pas à l'utiliser pour évoquer tout ce qui vous semble opportun.** En cas de désaccord, vous pouvez refuser de signer votre EAEA. Votre entretien sera transmis en l'état à la Direction. Il est recommandé d'en motiver la raison.



Les Délégués Syndicaux ou élus CFDT peuvent aider les salariés qui en font la demande à préparer cet entretien. Alors n'hésitez pas, contactez-les !

L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL



Depuis l'entrée en vigueur de l'avenant du 16 juin 2026, l'entretien professionnel est remplacé par l'entretien de parcours professionnel. Il permet à chaque salarié d'envisager son évolution professionnelle, notamment en matière de qualification, d'emploi, de formation et de reconversion. Il reste distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

Il porte notamment sur les compétences et qualifications du salarié, son parcours et ses perspectives d'emploi, ses besoins de formation, ses souhaits d'évolution, les possibilités de reconversion, de transition professionnelle, de bilan de compétences ou de VAE, ainsi que sur le CPF et le Conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel ne concerne pas l'évaluation du travail.

Il est organisé tous les 4 ans. Le salarié bénéficie également d'un premier entretien au cours de l'année suivant son embauche et, sous certaines conditions, lors de sa reprise d'activité.



Un entretien est aussi organisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière afin d'aborder notamment l'adaptation du poste, la prévention de l'usure professionnelle, les besoins de formation et les éventuels projets de mobilité ou de reconversion.

FIN DE CARRIÈRE : lors du premier entretien intervenant dans les 2 années précédant le 60e anniversaire, doivent être abordés le maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière, notamment le temps partiel et la retraite progressive.



Tous les 8 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel est réalisé. Il vérifie notamment que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et apprécie s'il a suivi une formation, acquis une certification ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsqu'un projet de reconversion ou d'évolution significative est identifié, le salarié peut demander un entretien avec les RH, dans un délai indicatif de 6 mois. Une copie du document établi à l'issue de chaque entretien lui est remise.

FORMATION : une formation est garantie à tout salarié présent qui n'en a suivi aucune depuis 4 ans. Elle doit intervenir dans l'année suivant cette période.

Les représentants ou élus CFDT sont là pour vous accompagner. Alors n'hésitez pas, contactez-les !

L'entretien professionnel

Le comité social et économique

Le CSE, c'est l'instance qui vous représente collectivement et individuellement auprès de l'employeur. Elle est constituée de salariés, présentés par les Organisations Syndicales et élus aux élections professionnelles.

➡ La délégation du personnel au CSE :

- Elle représente le personnel devant l'employeur et lui fait part des réclamations individuelles ou collectives des salariés, relatives à l'application du code du travail, de la convention collective, des éventuels accords et usages d'entreprise…
- Elle peut saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des lois et règlements dont ils sont chargés d'assurer le contrôle.



Si vous avez une doléance, vous pouvez contacter vos représentants ou élus CFDT par tout moyen à votre convenance (courriel, courrier, téléphone, Rdv…). Cet échange est confidentiel. Vous déterminerez ensemble la suite à donner.

- Elle assure l'expression collective des salariés. Elle permet la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie dans l'entreprise (gestion et évolution économique et financière, organisation du travail, formation professionnelle, techniques de production)…

➡ Le CSE est composé :

- De l'employeur (ou son représentant), qui le préside et qui peut se faire assister de collaborateurs,
- De représentants du personnel élus par les salariés de l'entreprise lors des élections professionnelles,
- De représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives de votre organisme.

➡ Le CSE est informé et/ou consulté par l'employeur sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise (formation professionnelle, organisation du travail, gestion prévisionnelle des emplois et compétences…)
- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (aménagement du temps de travail, congés, durée du travail, égalité professionnelle…),
- La politique environnementale de l'entreprise suite à la promulgation de **La loi « Climat et Résilience » du 22 août 2021** qui implique d'être informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Les membres du CSE sont chargés d'élaborer et de mettre en œuvre le règlement des activités sociales et culturelles du CSE dont les salariés et leur famille sont les principaux bénéficiaires (vacances, noël, culture et sport...).

Chaque CSE est indépendant dans le contenu de ses activités sociales et culturelles. Ses choix peuvent évoluer chaque année lors de l'élaboration du règlement intérieur. Exprimez-vous auprès de vos élus !

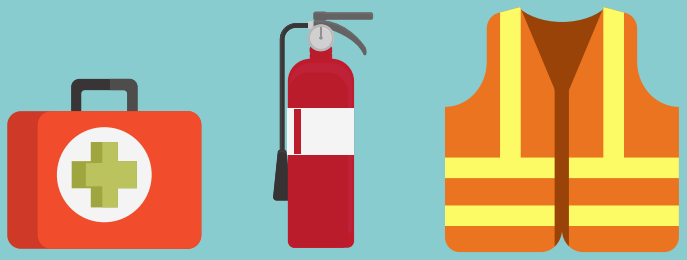
Au sein du CSE, est constituée une **Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**

Ses missions :

- analyser les conditions de travail, les risques professionnels et la pénibilité auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise,
- participer à la prévention des risques professionnels et proposer des mesures d'amélioration, vérifier, par des enquêtes et des inspections, le respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité,
- proposer des actions de prévention et de sensibilisation, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel,
- enquêter sur les circonstances et les causes des accidents du travail, des maladies professionnelles ou à caractère professionnel,
- alerter en cas de danger grave et imminent.

A minima, cette commission se réunit 4 fois par an.

Attention; la CSSCT n'est pas obligatoire pour les entreprises de moins de 300 salariés mais elle peut exister par accord local. D'où l'importance de la négociation et du dialogue social dans l'organisme.
Dans la cas ou il n'existe pas de CSSCT au sein de votre organisme, les missions dévolues à cette dernière sont assumées par les élus du CSE.



Le délégué syndical

Le **délégué syndical** est un représentant du personnel désigné par son syndicat.

C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions. C'est lui qui négocie les accords collectifs.
Il représente son syndicat auprès de l'employeur et assure la défense des salariés.

Le délégué syndical peut notamment :

- formuler des propositions, des revendications ou des réclamations,
- assister le salarié qui le souhaite lors d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire,
- se déplacer dans l'organisme.

Chaque année, le délégué syndical négocie avec l'employeur notamment sur :

- les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail,
- les objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la qualité de vie au travail, la gestion des emplois et parcours professionnels...



A la Sécurité sociale, la valeur du point et la classification ne sont pas négociées localement dans l'entreprise mais au niveau national avec l'UCANSS



Les élections professionnelles

Les élections professionnelles permettent la mise en place, dans votre entreprise, de la représentation du personnel au Comité Social et Economique (CSE).

En principe, les élections ont lieu tous les quatre ans. Cependant, un accord collectif signé dans votre entreprise peut fixer une durée moindre (qui ne peut être inférieure à deux ans).

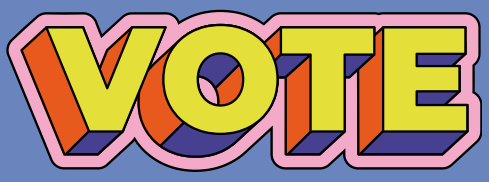
Les résultats électoraux au premier tour du scrutin permettent de mesurer la représentativité (le poids) de chaque organisation syndicale.

- Une organisation syndicale doit obtenir 10% des suffrages exprimés pour être représentative et exister. Cela lui donne le droit de négocier et de signer des accords (par exemple sur le temps de travail...).

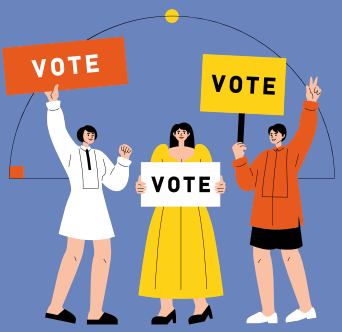
- Pour qu'un accord soit applicable, il est nécessaire que l'organisation ou les organisations syndicales signataires représentent au moins 50% des voix .

C'est donc le vote des salariés qui constitue la légitimité des syndicats.

D'où l'importance d'exprimer votre voix lors des élections.



Cfdt:





Pourquoi la CFDT ?

Les syndicats professionnels ont pour fonction l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des salariés qu'ils représentent.

Leur rôle consiste à organiser collectivement les salariés afin de porter leurs revendications et de défendre leurs intérêts communs.

La CFDT est le premier syndicat en France, en résultats électoraux et en nombre d'adhérents. Ce sont plus de 623000 adhérents qui travaillent dans tous les secteurs professionnels.

L'identité de la CFDT repose sur 3 dimensions :

LES VALEURS

La démocratie : Une valeur qui est l'identité même de la CFDT, elle se trouve d'ailleurs au cœur de notre sigle.

- Pour s'exprimer librement et participer à la prise de décision.
- Pour être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie, au delà de toute différence d'origine, de nationalité, de confession religieuse et d'opinion.

La solidarité : Être solidaire, c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous.

- Pour défendre les droits au sein de l'entreprise, mais aussi entre les salariés et les chômeurs, entre les générations, et plus largement entre les peuples.
- Pour lutter contre toute forme d'exclusion, d'inégalité et de discrimination.

L'émancipation : Inscrite dans nos statuts, l'émancipation tant individuelle que collective, reconnaissant à chacun la capacité à se prendre en charge et à agir ensemble, est pour nous un droit inaliénable.

- Pour diriger sa vie.
- Pour imposer le respect de la dignité et de la liberté dans l'entreprise et au sein de la société, et pour satisfaire les besoins de chacun, matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle et personnelle.

Égalité
Lutte contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination, de sexisme, de racisme et de xénophobie.

Un principe d'action : **Indépendance**
La CFDT estime indispensable de distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis politiques et des confessions religieuses.

- Pour conserver son autonomie et son sens critique.
- Pour impulser ou infléchir les décisions gouvernementales.

LES ADHERENTS

La CFDT croit en la démocratie comme système d'organisation, non limitée au bulletin de vote mais à la participation du plus grand nombre. **Ses adhérents sont au cœur de son identité.** De plus, **ils permettent son indépendance financière et politique**. La CFDT n'est ni de gauche ni de droite, ni partisane ni neutre. **Elle est libre et engagée au côté des salariés**. Ses ressources proviennent de ses adhérents et cela garantit son autonomie.

lA TRANSFORMATION SOCIALE

La CFDT ne se cantonne pas à un rôle étroit de protestation et de contestation. **Elle est une force de proposition, de mobilisation et de négociation**. C'est ainsi qu'**elle obtient des résultats dans l'intérêt de tous.**

Adhérer à la CFDT

Adhérer à la CFDT c'est participer et agir en faveur :

Du respect de tous
Du dialogue et de l'écoute mutuelle
Du bien être au travail
De la reconnaissance des individus

C'est aussi

Etre plus nombreux pour se renforcer
Rejoindre la première organisation syndicale en France
Promouvoir et valoriser l'action collective

Adhérer c'est obtenir des droits et bénéficier de services :

Proposer et prendre position sur les orientations et les actions **CFDT**,
Recevoir la presse syndicale et avoir accès à toute l'info **CFDT**,
Être informé sur ses droits, sur l'actualité sociale de son secteur d'activité,
Bénéficier d'une formation syndicale professionnelle et régulière,
Représenter les salariés en étant candidat **CFDT** aux élections professionnelles,
Être défendu par nos conseillers juridiques en cas de coup dur,
Percevoir une indemnisation journalière dès la **7ème heure** de grève (la **CFDT** est la seule organisation syndicale à proposer cette garantie),
Bénéficier de la Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS) dès 6 mois d'adhésion, prenant en charge les coûts d'une démarche juridique.

Adhérer c'est enfin :

Respecter et partager les valeurs de la **CFDT**
Payer sa cotisation
Obtenir un **crédit d'impôt égal à 66%** du **montant de la cotisation annuelle** versée à la **CFDT**



Flashez
Pour nous
rejoindre

Cfdt: SÉCURITÉ SOCIALE

2026