

**PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA REDUCTION ET
L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
ENTRE LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE
MALADIE DES HAUTS-DE-SEINE
ET
LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA CAISSE
PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE
DES HAUTS-DE-SEINE**

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2 : MAINTIEN DE LA REMUNERATION

ARTICLE 3 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

ARTICLE 4 : DUREE DU TRAVAIL ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 4-1 : Détermination de la durée annuelle actuelle du travail

Article 4-2 : Nouvelle durée annuelle du travail

Article 4-2-1 : Modalités de calcul du droit théorique aux jours de repos
RTT

Article 4-2-2 : Détermination du nombre de jours de repos RTT

Article 4-3 : Comptabilisation des temps de travail

Article 4-4 : Durée de travail effectif

ARTICLE 5 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 6 : CONGES PAYES

ARTICLE 7 : MODALITES DE L'ORGANISATION ET DE LA REDUCTION DU
TEMPS DE TRAVAIL

Article 7-1 : Détermination du nombre de jours de repos

Article 7-2 : Modalités de choix

Article 7-3 : Choix des options par les agents

Article 7-4 : Modalités d'acquisition des jours de repos

Article 7-4-1 : Nature des JRTT

Article 7-4-2 : Mode d'acquisition des JRTT

Article 7-4-3 : Incidence des absences sur les JRTT

Article 7-5 : Modalités de prise des jours de repos

Article 7-5-1 : Conditions

Article 7-5-2 : Calendrier des JRTT

Article 7-5-3 : Modalités pratiques

Article 7-5-4 : Report des JRTT

Article 7-5-5 : Départ de l'Organisme

Article 7-5-6 : Rémunération et JRTT

Article 7-5-7 : Documents obligatoires

Article 7-6 : Réduction du temps de travail et mission ou formation professionnelle

Article 7-7 : Période transitoire

ARTICLE 8 : COMPTE EPARGNE-TEMPS

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'ENCADREMENT

Article 9-1 : Les cadres dont la durée du travail peut être prédéterminée et qui sont intégrés dans une unité de travail

Article 9-2 : Les cadres bénéficiant d'une large autonomie dans l'accomplissement de leurs missions

Article 9-2-1 : Cadres concernés

Article 9-2-2 : Durée du travail

Article 9-2-3 : Modalités d'acquisition et de prise des jours de repos

Article 9-2-4 : Compte épargne-temps

ARTICLE 10 : SITUATIONS PARTICULIERES

Article 10-1 : Salariés à temps partiel

Article 10-1-1 : Bénéficiaires d'une autorisation de travail à temps partiel dans le cadre du protocole d'accord du 20 juillet 1976

Article 10-1-2 : Bénéficiaires de contrat de travail à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation

Article 10-1-3 : Attribution de jours de repos

Article 10-2 : Autres catégories de personnel

Article 10-2-1 : Femmes de ménage

Article 10-2-2 : Standardistes

Article 10-2-3 : Agents à temps réduit pour raisons médicales

ARTICLE 11 : DISPOSITIONS VISANT A GARANTIR LA QUALITE DE SERVICE

ARTICLE 12 : EMBAUCHES COMPENSATRICES

ARTICLE 13 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 13-1 : Durée de l'accord

Article 13-2 : Entrée en vigueur

Article 13-3 : Commission locale de suivi

Article 13-4 : Consultation du personnel

Article 13-5 : Information du personnel

Article 13-6 : Communication de cet accord

Article 13-7 : Adaptation de l'accord

**PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL ENTRE LA CAISSE PRIMAIRE
D'ASSURANCE MALADIE DES HAUTS-DE-SEINE ET LES
ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA CAISSE PRIMAIRE
D'ASSURANCE MALADIE DES HAUTS-DE-SEINE**

PREAMBULE

- Vu la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;
- Vu la décision du Conseil d'Administration de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Hauts-de-Seine en date du 27 septembre 2001 donnant mandat au Directeur afin de signer le présent accord ;
- Vu la Convention Collective Nationale du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale du 8 février 1957 et ses avenants ;
- Vu la Convention Collective du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de Sécurité Sociale et d'allocations familiales, ses annexes et avenants ;
- Vu la lettre de cadrage des Caisses Nationales et de l'UCANSS du 5 février 2001 complétée par celle du 20 février 2001 ;

Les parties signataires conviennent que le présent accord d'entreprise a pour objet de permettre aux salariés de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Hauts-de-Seine de bénéficier de la réduction du temps de travail et à l'organisme d'obtenir les allègements de charges et de favoriser la création d'emplois compensant cette réduction du temps de travail.

Les parties signataires entendent inscrire dans le présent accord les modalités pratiques de réduction du temps de travail et la mise en œuvre d'une meilleure organisation du travail en vue d'améliorer le service rendu à l'utilisateur.

Cet accord doit également permettre l'amélioration des conditions de travail du personnel et favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Le présent accord repose sur un certain nombre de principes directeurs :

- la nécessité d'articuler étroitement les questions de durée, d'aménagement du temps de travail et d'organisation du travail face aux évolutions (réglementaires et techniques) et aux missions nouvelles ;
- la responsabilisation individuelle et collective dans la gestion du temps de travail, afin de concilier une réduction effective du temps de travail avec les exigences du bon fonctionnement de l'organisme ;
- la progression de la qualité du service rendu aux interlocuteurs en favorisant les services en contact avec le public, tout en apportant une amélioration des conditions de travail des personnels ;
- la volonté d'établir des embauches visant à adapter les ressources aux besoins, à favoriser le renouvellement des compétences et à améliorer la pyramide des âges ;
- la contribution au nécessaire développement de l'emploi et à la lutte contre le chômage ;
- les principes d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes seront strictement respectés, dans le cadre des recrutements comme dans le cadre des politiques salariales, d'embauche et de formation.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de l'Organisme, relevant de la convention collective nationale du 8 février 1957 et de ses avenants, et de celle du 25 juin 1968, à l'exception des salariés vacataires et de ceux relevant de la catégorie des cadres dirigeants au sens de l'article L 212-15-1 du Code du Travail, à savoir : le Directeur Général et l'Agent Comptable.

Les dispositions de l'accord d'entreprise concernent tous les salariés, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée exerçant leur activité dans l'un des sites de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Hauts-de-Seine et toute autre implantation susceptible d'être créée.

Toutefois, les agents en position de détachement effectuant actuellement un horaire supérieur à 35 heures hebdomadaires bénéficieront de la réduction du temps de travail comme les autres salariés concernés par les dispositions du présent accord.

Cependant, les modalités définies dans le présent accord de réduction de temps de travail ne peuvent leur être appliquées en l'état. La direction de la CPAM des Hauts de Seine étudiera chaque situation individuellement avec les responsables de chaque organisme d'accueil.

Des dispositions spécifiques à certains personnels sont définies dans le présent accord (salariés à temps partiel, cadres au forfait, femmes de ménage, standardistes, agents à temps réduit pour raisons médicales).

ARTICLE 2 : MAINTIEN DE LA REMUNERATION

La réduction négociée du temps de travail ne donne lieu, y compris pour les salariés à temps partiel, à aucune réduction de la rémunération acquise à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée du temps de travail dans l'organisme.

Les salariés nouvellement embauchés à compter de l'entrée en application de l'accord seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés ayant bénéficié de la réduction du temps de travail.

ARTICLE 3 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Les parties signataires s'engagent à respecter le principe d'égalité hommes - femmes dans le cadre de la mise en œuvre des modalités de réduction du temps de travail ainsi que pour les mesures relatives à la rémunération, à l'embauche, à la formation et à la promotion professionnelle.

ARTICLE 4 : DUREE DU TRAVAIL ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 4-1 : DETERMINATION DE LA DUREE ANNUELLE ACTUELLE DU TRAVAIL

La durée actuelle du travail est égale à 225 jours travaillés, soit :

365 jours :

- 104 (jours de repos hebdomadaire)
 - 28 (congés conventionnels)
 - 8 jours fériés en moyenne par an
- = 225 jours travaillés x 7 h 48 mn = 1755 heures par an
(45 semaines travaillées)

Le personnel bénéficie des dispositions locales collectives relatives au temps de travail suivantes :

- sorties anticipées des veilles de fêtes (8 jours fériés X 2 heures)
- dérogation d'horaire au moment des départs en vacances (2 heures),

soit l'équivalent de 2,5 jours de repos

ARTICLE 4-2 : NOUVELLE DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL

Les parties signataires conviennent que la durée du travail à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Hauts-de-Seine est fixée dans le cadre annuel de référence, soit 1600 heures par an pour un salarié à temps complet.

L'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année, constitue l'année de référence.

Article 4-2-1 : Modalités de calcul du droit théorique aux jours de repos RTT

Il est décidé de transformer en équivalent jour les avantages locaux collectifs actuellement accordés en heures. Leur nombre est fixé à 2,5 jours (18 heures/7 heures 48 minutes).

Ils s'ajoutent aux jours de repos RTT attribués aux agents concernés par le présent accord.

Les agents exerçant une activité inférieure à 1600 heures, et notamment les agents exerçant leur activité à temps partiel choisi, bénéficient d'un droit annuel de 2,5 jours de repos correspondant aux avantages collectifs locaux mentionnés ci-dessus.

Article 4-2-2 : Détermination du nombre de jours de repos RTT

Pour un agent travaillant 39 heures par semaine :

365 jours moins :

- les congés annuels (28 jours)
- les 8 jours fériés tombant en moyenne un jour travaillé
- les jours de repos hebdomadaire (104 jours)
- 2,5 jours correspondant aux avantages locaux collectifs

Ainsi, un agent exerçant une activité de 39 hebdomadaires effectue 222,5 jours de travail ou 1735 H 30 (222,5 jours X 7H48).

La base de référence annuelle étant désormais fixée à 1600 heures, il bénéficiera de :

$1735H30 - 1600 H = 135H30$

$135H30 : 7H48 = 17,37$ jours arrondis à 17,5 jours de repos RTT

Le nombre total de jours de repos attribués est donc de 20 (17,5 jours + 2,5 jours correspondant aux avantages locaux collectifs).

Pour un agent travaillant 36 heures par semaine :

365 jours moins :

- les congés annuels (28 jours)
- les 8 jours fériés tombant en moyenne un jour travaillé
- les jours de repos hebdomadaire (104 jours)
- 2,5 jours correspondant aux avantages locaux collectifs

Ainsi, un agent exerçant une activité de 36 heures hebdomadaires effectue 222,5 jours de travail ou 1602 H (222,5 jours X 7H12).

La base de référence annuelle étant désormais fixée à 1600 heures, il bénéficiera de :

$1602 - 1600 H = 2$ heures

$2 H : 7H12 = 0,28$ jours arrondis à 0,5 jour de repos RTT

Le nombre total de jours de repos attribués est donc de 3 (0,5 jour + 2,5 jours correspondant aux avantages locaux collectifs).

ARTICLE 4-3 : COMPTABILISATION DES TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article L 212-1-1 du Code du Travail, il est prévu dans les centres et services la mise en place d'un système d'enregistrement automatique, fiable et infalsifiable permettant d'assurer la mesure du temps de travail effectif individuel, pour toutes les catégories de salariés concernés par l'accord, à l'exception des agents visés à l'article 9-2 du présent accord et des agents dont l'activité professionnelle est exercée habituellement et à titre principal en tout ou en partie hors des locaux de la CPAM 92 ne permettant pas le contrôle par badge. A cette fin, il est établi un document auto-déclaratif de suivi faisant état de leur durée de travail. Il fait l'objet d'une déclaration mensuelle des agents concernés et est visé par la hiérarchie.

ARTICLE 4-4 : DUREE DE TRAVAIL EFFECTIF

En application de l'article L 212-4 du Code du Travail, la durée du travail effectif, qui est à distinguer du temps rémunéré par l'employeur, est le temps de travail pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

ARTICLE 5 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le régime des heures supplémentaires obéit aux dispositions des articles L212-5 et L212-5-1 du Code du Travail et l'article 27 de la Convention Collective Nationale de Sécurité Sociale du 8 février 1957.

Le recours aux heures supplémentaires doit, en tout état de cause, demeurer exceptionnel.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectives accomplies à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée légale du travail compte tenu des modalités de réduction du temps de travail retenues.

Les heures supplémentaires seront en priorité compensées plutôt que rémunérées.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable.

ARTICLE 6 : CONGES PAYES

Les jours de réduction du temps de travail prévus au présent accord sont pris en compte pour le calcul des congés payés, en application de l'article L223-4 du Code du Travail.

ARTICLE 7 : MODALITES DE L'ORGANISATION ET DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 7-1 : DETERMINATION DU NOMBRE DE JOURS DE REPOS

La réduction du temps de travail sera organisée sous forme de jours ou de demi-journées de repos :

- Le salarié continuant à travailler 39 heures par semaine se verra attribuer 20 jours de repos par année d'exercice au titre de la réduction du temps de travail (17,5 JRTT + 2,5 jours d'avantages locaux) ;

- Le salarié travaillant 36 heures par semaine se verra attribuer 3 jours de repos par année d'exercice au titre de la réduction du temps de travail (0,5 JRTT + 2,5 jours d'avantages locaux).

ARTICLE 7-2 : MODALITES DE CHOIX

Les salariés auront le choix entre les modalités de réduction du temps de travail suivantes :

Option 1 :

- **Réduction exclusive sous forme de JRTT :**

Pour 39 heures par semaine :

- soit en 4 journées de 8 heures + 1 journée de 7 heures,
- soit en 5 journées de 7 heures 48 minutes,

et 20 jours de repos par année civile (17,5 JRTT + 2,5 jours d'avantages locaux).

Option 2 :

- **Réduction quotidienne du temps de travail :**

Pour 36 heures par semaine :

- soit 7 heures 12 minutes par jour,

et 3 jours de repos par année civile (0,5 JRTT + 2,5 jours d'avantages locaux).

Option 3 :

- **Réduction hebdomadaire (0,5 jour fixe de repos par semaine) :**

Pour 36 heures par semaine :

- soit 4,5 jours par semaine, réalisés en 4 jours à 8 heures et une demi-journée de 4 heures,

et 3 jours de repos par année civile (0,5 JRTT + 2,5 jours d'avantages locaux).

La répartition de la durée du travail sera maintenue du lundi au vendredi, en considération de chacune des options qui sera retenue par l'agent.

Afin de tenir compte d'une durée d'activité réduite sur l'exercice (embauche, contrat à durée déterminée, etc.), les nombres de jours de repos seront calculés en proportion. Ils seront arrondis à la demi-journée supérieure la plus proche s'il y a lieu.

ARTICLE 7-3 : CHOIX DES OPTIONS PAR LES AGENTS

Tous les agents de l'organisme doivent faire connaître l'option choisie avant l'entrée en vigueur de l'accord. Elle est subordonnée au bon fonctionnement de l'organisme, à la continuité du service public, au maintien et à l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers.

Chaque année civile, avec un délai de prévenance de deux mois, ce choix pourra être révisable, sur demande de l'agent, ou à l'initiative du responsable hiérarchique, soit pour des raisons de nécessités de service, soit pour répondre à une notion d'équité entre les agents. Il fera l'objet d'un écrit signé par le salarié et l'employeur.

Ce choix pourra être réexaminé, sur demande de l'agent, en cours d'année, en cas de situation exceptionnelle ou imprévisible (chômage, décès, etc.).

ARTICLE 7-4 : MODALITES D'ACQUISITION DES JOURS DE REPOS

Article 7-4-1 : Nature des JRTT

Les jours pour réduction du temps de travail (JRTT) ne sont pas des congés payés et ne sont donc pas soumis au régime légal relatif aux congés payés.

Article 7-4-2 : Mode d'acquisition des JRTT

Les jours RTT sont acquis en fonction du temps de présence effectif et assimilé sur l'exercice annuel. Ils correspondent au nombre d'heures de travail réellement effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail.

Article 7-4-3 : Incidence des absences sur les JRTT

Les parties conviennent que les absences liées :

- à la maternité et à l'adoption (articles 45 et 46 bis A de la convention collective du 8 février 1957),
- à la survenance d'un accident du travail et maladie professionnelle ;
- à l'exercice d'un mandat tel que prévu par les articles 12 et 39 de la convention collective nationale du 8 février 1957 ;
- à la prise de congés supplémentaires prévus aux articles 38 c et d de la convention collective nationale du 8 février 1957 (congés ancienneté, enfant à charge, insalubrité, déporté) ;
- aux congés supplémentaires acquis au titre du fractionnement (article 38 f) ;
- aux congés pour événements familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels ;
- à la qualité de témoin dans les procès et enquêtes judiciaires ;
- à la qualité de juré de Cour d'Assises ;
- à la formation économique, sociale et syndicale ;
- à la qualité de membre assesseur d'un Tribunal des affaires de Sécurité Sociale ;
- à la qualité de conseiller du salarié ;
- à l'exercice d'un mandat d'administrateur d'organismes à vocation sociale ;
- à la formation économique des membres du comité d'entreprise ;
- à la formation des membres du CHSCT ;
- à la formation des conseillers prud'hommes ;
- à l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homal ;
- à la formation des administrateurs de mutuelle ;
- à la formation du conseiller du salarié ;

ne réduisent pas l'acquisition des jours de repos et sont considérées comme temps de travail pour l'acquisition de jours de repos.

Cette liste est susceptible d'être complétée en cas de modification des directives nationales.

ARTICLE 7-5 - MODALITES DE PRISE DES JOURS DE REPOS

Article 7-5-1 : Conditions

Le salarié devra avoir acquis son droit à congé RTT pour pouvoir en bénéficier.

En conséquence, les jours RTT ne se prennent pas par anticipation.

Article 7-5-2 : Calendrier des JRTT

Les responsables de service établissent un calendrier prévisionnel semestriel en concertation avec chaque agent placé sous leur autorité, tant pour les jours RTT que pour les congés payés.

Un imprimé spécifique visé par les deux parties formalise les vœux de chaque agent.

A défaut d'accord, les jours de repos RTT sont posés à raison de la moitié par le salarié et l'autre moitié par la direction, dans le respect des principes du service public : continuité de service, maintien et amélioration de la qualité de service rendu aux usagers.

Ainsi, le calendrier prévisionnel tient compte des autres absences et est fixé sans qu'il puisse être passé outre aux nécessités de service.

En cas de difficultés, la priorité est donnée aux congés payés.

Ce calendrier prévisionnel semestriel est arrêté au plus tard le dernier jour du semestre précédent.

Le salarié doit présenter le formulaire administratif de demande de RTT à son supérieur hiérarchique dans le délai minimal de 10 jours calendaires qui précède l'exercice du droit.

En cas de modification du calendrier prévisionnel des JRTT par l'employeur ou le salarié, le changement doit être notifié au moins 14 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Article 7-5-3 : Modalités pratiques

Les jours RTT sont décomptés en jours ouvrés.

Les jours RTT sont pris par journée ou demi-journée et peuvent être cumulables dans la limite de 10 jours ouvrés.

Les jours RTT peuvent être accolés ou inclus dans une période de congés payés ou autres congés légaux ou conventionnels et jours fériés sans pour cela excéder la durée prévue par l'article L223-8 du Code du Travail soit 24 jours ouvrables par an.

Les jours RTT peuvent être également accolés entre eux, aux deux jours de repos hebdomadaires et à des périodes d'effacement de plage fixe pour les agents bénéficiant des horaires variables.

Article 7-5-4 : Report des JRTT

Les jours de repos acquis ne peuvent être perdus en raison des absences ultérieures du salarié. En cours d'année, les jours de repos acquis et programmés sur une période d'absence du salarié sont reportés et pris ultérieurement, au plus tard au 1^{er} avril de l'année suivante.

Article 7-5-5 : Départ de l'Organisme

Lorsque le salarié quitte l'organisme en cours d'exercice (démission, congé sans solde, parental, etc.), sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, les jours de repos restant dus devront être pris.

Le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice si ces jours n'ont pu être pris par suite d'une demande expresse de l'employeur.

Article 7-5-6 : Rémunération et JRTT

La rémunération sera payée selon les mêmes modalités et périodicité, les prises de repos étant rémunérées dans les mêmes conditions que les jours travaillés.

Article 7-5-7 : Documents obligatoires

Le document prévu à l'article D212-22 du Code du Travail permettant à l'employeur et au salarié de suivre le compteur des différents temps (repos compensateurs acquis et pris, heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année), comportera un état du nombre de jours de repos acquis au cours du mois précédent et du nombre de jours de repos effectivement pris, arrêté au mois précédent.

Au terme de la période de référence, ou lors du départ du salarié en cours de période, le total des heures de travail effectuées depuis le début de la période de référence est mentionné sur un document annexé au dernier bulletin de salaire de cette période.

ARTICLE 7-6 : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET MISSION OU FORMATION PROFESSIONNELLE

En considération de l'option choisie, les agents en mission ou en formation verront leurs journées de travail comptabilisées au minimum à hauteur de 7 H 48 minutes ou de 8 heures selon la formule choisie pour l'option 1, à hauteur de 7 H 12 minutes pour l'option 2, et à hauteur de 8 heures pour l'option 3, ou au-delà, dans la limite de 10 heures par jour si la durée de formation ou de mission excède la durée de l'option choisie par l'agent.

ARTICLE 7-7 : PERIODE TRANSITOIRE

Il est institué une période transitoire courant de la date d'entrée en vigueur du présent accord jusqu'au 31 décembre de l'année civile en cours.

Le nombre de jours de repos attribués pour cette période transitoire sera calculé au prorata du temps de présence au sein de l'organisme.

Le choix des agents s'effectuera selon les modalités définies à l'article 7-3 du présent accord, hormis en ce qui concerne le délai de prévenance qui sera ramené à 15 jours.

ARTICLE 8 : COMPTE EPARGNE-TEMPS

Les salariés concernés par le présent accord pourront alimenter un compte épargne-temps par l'affectation de jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, dans la limite des dispositions légales et conventionnelles en vigueur (Protocole d'accord National du 22.05.1997, article 3.1 et article L 227-1 du Code du Travail).

Le régime du compte épargne-temps fera l'objet d'un accord d'entreprise ultérieur.

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'ENCADREMENT

ARTICLE 9-1 : LES CADRES DONT LA DUREE DU TRAVAIL PEUT ETRE PREDETERMINEE ET QUI SONT INTEGRES DANS UNE UNITE DE TRAVAIL

Lesdits cadres bénéficient de l'ensemble des dispositions du présent protocole.

ARTICLE 9-2 : LES CADRES BENEFICIANT D'UNE LARGE AUTONOMIE DANS L'ACCOMPLISSEMENT DE LEURS MISSIONS

Article 9-2-1 : Cadres concernés

Il s'agit des cadres exerçant des activités de management supérieur ou d'études, de conception, d'expertise de très haut niveau pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les cadres concernés sont exclusivement les agents de direction et assimilés membres du comité de direction (informaticiens niveau VIII, IX et X) ainsi que les médecins.

Article 9-2-2 : Durée du travail

Ils bénéficieront de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire. De même les dispositions de l'article L220.1 du Code du Travail relatives au repos quotidien, à savoir 11 heures consécutives, leur sont applicables.

Leur durée de travail est exprimée sous forme de forfait en jours sur une base annuelle.

Le nombre de jours travaillés dans le cadre de l'année de référence est fixé à 210 jours.

Le nombre de jours de repos attribué au titre de la réduction du temps de travail dans l'année de référence est égal à 15.

Une convention individuelle de forfait sera signée avec chacun des cadres concernés.

Une déclaration individuelle du nombre de jours travaillés sera réalisée par le salarié concerné, sous forme de déclaration sur l'honneur. Cette déclaration sera transmise mensuellement à la Direction des Ressources Humaines pour validation.

Le nombre de jours de repos pris dans le mois ainsi que le cumul correspondant depuis le début de l'année et le nombre de jours restant à prendre figurent sur un document annexé au bulletin de paie. Figure également le nombre de jours effectivement travaillés depuis le début de l'année civile.

Un bordereau récapitulatif du nombre annuel de jours travaillés sera établi et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant 3 ans.

Article 9-2-3 : Modalités d'acquisition et de prise des jours de repos

En ce qui concerne les modalités pratiques, il convient de se reporter aux articles 7-5 et suivants du présent accord.

Lorsque le plafond de jours travaillés fixé dans l'accord est dépassé, le supplément sera récupéré dans les trois premiers mois de l'année suivante. Dans ce cas le nouveau plafond est réduit à due concurrence.

Article 9-2-4 : Compte Epargne-Temps

Il convient de se reporter à l'article 8 du présent protocole.

ARTICLE 10 : SITUATIONS PARTICULIERES

ARTICLE 10-1 : SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 10-1-1 : Bénéficiaires d'une autorisation de travail à temps partiel dans le cadre du Protocole d'accord du 20 juillet 1976 :

Sont visés les salariés ayant conclu un avenant au contrat de travail portant autorisation de travail à temps partiel dans le cadre du protocole d'accord du 20 juillet 1976, complété par le protocole d'accord du 13 juillet 1977, pour une durée déterminée.

Depuis la loi du 19 janvier 2000, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont l'horaire de travail hebdomadaire est inférieur à 35 heures par semaine.

En conséquence et par définition, tous les agents à temps partiel ne peuvent bénéficier de jours de repos RTT tels que prévus à l'article 7 du présent accord.

- Pour ces agents à temps partiel, trois options sont proposées :
 - 1) maintien de l'horaire contractuel au jour du présent accord avec augmentation proportionnelle de la rémunération.
 - 2) réduction proportionnelle de l'horaire contractuel avec maintien de la rémunération.
 - 3) reprise de l'activité à temps plein.

La rédaction d'un avenant au contrat de travail précisant la nouvelle durée de travail et la répartition choisie sera réalisée.

Ces diverses possibilités sont offertes dès la mise en œuvre du protocole. Les personnes concernées seront consultées avant la mise en œuvre du protocole.

Pour les agents à temps partiel souhaitant reprendre à temps plein lors de la mise en œuvre du présent accord, ceux-ci s'inscrivent de plein droit dans les options prévues aux articles 7 et suivants dudit accord.

Les parties signataires conviennent que les dispositions obligatoires issues de l'article L 212-4-9 du Code du Travail viennent en complément du Protocole d'Accord du 20 juillet 1976.

Ainsi, la Caisse Primaire des Hauts de Seine s'engage à favoriser la possibilité pour les agents à temps plein d'accéder à des formules de temps partiel choisi.

Article 10-1-2 : Bénéficiaires de contrat de travail à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation

Pour ces salariés, il convient de se reporter à l'article 10-1-1 qui leur est également applicable, sous réserve des dispositions de l'article L 122-28-1 du Code du Travail.

Article 10- 1-3 : Attribution de jours de repos

Il est attribué aux agents à temps partiel 2,5 jours de repos au titre des avantages collectifs locaux globalisés, par année civile.

Article 10 -2 : Autres catégories de personnel

Article 10-2-1 : Femmes de ménage

Considérant les dispositions des contrats de travail des femmes de ménage de la CPAM 92 (temps partiel imposé), il leur sera appliqué une augmentation proportionnelle de leur rémunération et 2,5 jours de repos au titre des avantages collectifs locaux globalisés par année civile.

Article 10-2-2 : Standardistes

Compte tenu des conditions particulières de travail permettant une durée du travail hebdomadaire de 23 h 45 payées 39 heures, ces agents bénéficient de 2,5 jours de repos au titre des avantages collectifs locaux globalisés par année civile.

Article 10-2-3 : Agents à temps réduit pour raisons médicales

Les agents à temps réduit pour raisons médicales auront pour durée hebdomadaire de travail la durée prescrite par le médecin traitant, après accord du médecin du travail, sous réserve de l'accord du contrôle médical.

ARTICLE 11: DISPOSITIONS VISANT A GARANTIR LA QUALITE DE SERVICE

Dans le cadre de la mise en place du présent dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail, les parties réaffirment la nécessité de maintenir et de consolider la qualité et la continuité du service rendu par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Hauts de Seine.

Compte tenu des engagements pris par la Caisse auprès de la CNAMTS, notamment dans le cadre du CPG 2000/2003, l'Organisme s'engage à renforcer sa politique d'accueil aux publics de l'Assurance Maladie, et notamment par le respect d'une amplitude horaire suffisante des moyens d'accueil.

A cette fin, la Caisse maintiendra le service public de l'Assurance Maladie dans des conditions au moins égales à celles pratiquées à la date d'entrée en vigueur de l'accord. L'extension des horaires d'accueil au public dans les centres pourra ultérieurement faire l'objet d'une négociation séparée.

De plus, la Caisse veillera à concilier l'aménagement et la réduction du temps de travail avec le développement de nouvelles formes d'organisation ou d'accueil.

Pour ce faire, seront mis en œuvre une redéfinition progressive de l'implantation locale ainsi que le développement de services de proximité.

D'ores et déjà, la Caisse est engagée dans la mise en place de nouvelles structures permettant ainsi une amélioration de la qualité de l'accueil et du service rendu à ses usagers (Village Service Défense, Centre Culture Santé, plate-forme de services).

ARTICLE 12 : EMBAUCHES COMPENSATRICES

De nouvelles embauches seront effectuées en vue de compenser, partiellement, la réduction du temps de travail opérée et de garantir le maintien et le développement du service à rendre aux usagers de l'Assurance Maladie.

Dans ce cadre, il est prévu la création de 92 postes en équivalent temps plein supplémentaires en contrat à durée indéterminée pour la CPAM des Hauts de Seine.

Les retours à temps plein des salariés à temps partiel s'imputent en équivalent temps plein sur le quota d'emplois supplémentaires.

Ces embauches seront réalisées dès l'entrée en vigueur du présent protocole et au plus tard dans un délai de 12 mois suivant cette date.

Les embauches seront prioritairement réalisées afin d'assurer le bon fonctionnement de la Caisse et correspondront aux évolutions de l'Assurance Maladie. Elles favoriseront la continuité du service public ainsi que le maintien et l'amélioration de la qualité dus aux usagers.

Les nouveaux embauchés seront majoritairement recrutés au profit des secteurs de la Caisse liés à la production ainsi qu'à l'accueil physique et téléphonique des usagers.

Les emplois concernés par ce recrutement intègrent la création de postes dans la catégorie des cadres aussi bien que dans celle des agents d'exécution.

Les formations liées aux emplois dans lesquels seront affectés les agents recrutés seront dispensées afin de permettre à ces derniers de s'adapter aux missions confiées.

ARTICLE 13 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 13-1 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues aux articles L 132-7 et L 132-8 du Code du travail.

ARTICLE 13-2 : ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit l'agrément ministériel.

ARTICLE 13-3 : COMMISSION LOCALE DE SUIVI

Il est institué entre les syndicats représentatifs de la CPAM 92 (un représentant par organisation) et la direction une commission de suivi de l'accord qui se réunira obligatoirement une fois par trimestre la première année ou plus, à la demande de deux syndicats représentatifs de la CPAM 92 ou de la direction.

Par la suite, elle se réunira au moins une fois par an, ou plus, à la demande de deux syndicats représentatifs de la CPAM 92 ou de la direction.

Elle donne son avis sur la bonne application pratique de l'accord.

Elle sera destinataire d'un bilan annuel de la réduction du temps de travail comportant notamment les données relatives à son incidence sur :

- le nombre et la nature des emplois créés, les perspectives dans ce domaine, les objectifs en terme d'emploi pour l'année suivante,
- le travail à temps partiel,
- la formation induite par la RTT.

Ce rapport sera également transmis aux institutions représentatives du personnel.

ARTICLE 13-4 : CONSULTATION DU PERSONNEL

En référence aux dispositions légales, les salariés seront consultés avant la signature de l'accord sur le projet d'accord définitif, à la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales participant à la négociation.

La consultation est organisée dans le respect des principes généraux du droit électoral. Les modalités de cette consultation font l'objet d'un accord séparé.

Les modalités de consultation s'effectuent dans les mêmes conditions que pour les élections professionnelles. L'organisation matérielle de la consultation incombe à l'employeur.

ARTICLE 13-5 : INFORMATION DU PERSONNEL

L'accord sera distribué à chaque salarié. Il sera affiché dans les locaux de la Caisse.

ARTICLE 13-6 : COMMUNICATION DE CET ACCORD

Le présent accord sera transmis aux organisations syndicales présentes dans la Caisse, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, au greffe du Conseil de Prud'hommes, à la Caisse Nationale d'Assurance Maladie ainsi qu'à la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales d'Ile de France compétente dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel.

La CNAMTS transmettra l'accord à l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale dans le cadre de la Commission Nationale de Suivi prévue au point 7 de la lettre nationale de cadrage du 5 février 2001.

ARTICLE 13-7 : ADAPTATION DE L'ACCORD

En cas de dispositions législatives ou réglementaires intervenues postérieurement à cet accord, ces dernières pourront donner lieu à l'ouverture de négociations pour la signature d'un avenant annexé au présent protocole d'accord.

Fait à Nanterre, le 2 octobre 2001

**Le DIRECTEUR GENERAL
R. PLAZZOTTA**

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES
DE LA CPAM DES HAUTS-DE-SEINE**

Pour la CFDT Employés

Pour la CFDT Cadres

Pour la CFTC

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Pour le SNFOCOS