



l'Assurance Maladie
sécurité sociale

caisse primaire du Val de Marne



DIRECTION GÉNÉRALE

JUIN 2001

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI ACCORD LOCAL



Y/ Al
PC

Rc
IP

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

ACCORD LOCAL DE RTT POUR L'EMPLOI

Vu la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,

Vu la Convention Collective Nationale de travail 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 délibération du Conseil d'Administration en date du 26 février 2001 donnant mandat au Directeur pour mettre en œuvre la lettre de cadrage du 5 février 2001.

PREAMBULE

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail organise la réduction du temps de travail, en privilégiant la voie de la négociation collective. La lettre de l'UCANSS et des Caisses Nationales du 21 février 2001 apporte des précisions à la lettre de cadrage datée du 5 février 2001, relatives aux modalités du passage aux 35 heures concernant le nombre de jours de repos RTT attribués sur l'année.

Les parties signataires conviennent donc que le présent accord a pour objet de permettre :

- aux salariés de la CPAM du Val de Marne de bénéficier de la réduction du temps de travail conformément à la loi précitée et aux modalités de la lettre de cadrage datée du 5 février 2001 transmise par l'UCANSS et la CNAMTS,
- à l'organisme de bénéficier d'embauches compensant cette réduction du temps de travail et des allégements de charges.

L'accord repose sur un certain nombre de principes directeurs :

- 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,
- responsabiliser chacun dans la gestion de son temps de travail, afin de concilier une réduction effective du temps de travail avec les exigences du bon fonctionnement de l'organisme,
- améliorer la qualité du Service Public et garantir aux personnels de meilleures conditions de travail,

CC
PC
AI
RTT

PC
J
VR
1

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

Les signataires se fixent le double objectif de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité du service telle que prévue dans le cadre du Contrat pluriannuel de Gestion (CPG) de la CPAM du Val de Marne, notamment par la mise en place de modalités d'accueil innovantes expérimentales destinées aux usagers et également à travers le développement d'actions de prévention et de traitement de la précarité ; ces modalités innovantes feront l'objet de concertations avec les instances représentatives des personnels :

- établir des embauches en contrat à durée indéterminée visant à adapter les ressources aux besoins, à favoriser le renouvellement des compétences et à améliorer la pyramide des âges,
- contribuer au nécessaire développement de l'emploi et à la lutte contre le chômage. En ce sens, priorité sera donnée aux services de l'ANPE,
- respecter les principes d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, dans le cadre des recrutements comme dans le cadre des politiques salariales, d'embauche, de formation et de promotion.

CHAMP D'APPLICATION

Les principes établis par le présent accord de travail concernent l'ensemble des salariés de la CPAM du Val de Marne soumis à la Convention Collective Nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957 à l'exception du Directeur et de l'Agent Comptable considérés comme cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15 -1 du Code du travail.

Ces dispositions concernent les personnels salariés de la CPAM du Val de Marne, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, cadres ou non cadres.

Des dispositions spécifiques à certains personnels, notamment ceux au forfait visés à l'article 10 du présent accord et les agents à temps partiel, sont définies dans le présent accord.

Sont exclus du champ d'application de l'accord, conformément à la loi, les titulaires de contrats dont la durée de travail est définie par des textes spécifiques (contrats emploi solidarité ou consolidé).

La situation des personnels soumis à la Convention Collective Nationale de travail rattachés aux Etablissements et Oeuvres fera l'objet d'un avenant au présent accord.

AP
PCMHS

Re

K

PREMIERE PARTIE :
DUREE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL
EFFECTIF

Article 1 - Durée du travail :

1 - 1 Détermination de la durée de travail au sein de l'Organisme

Calcul de la durée annuelle de travail :

Nombre de jours de l'année	365
Nombre de jours de repos hebdomadaires	104
Nombre de congés payés	28
Nombre de jours fériés	8
TOTAL	225

Soit 225 jours correspondant à 1755 heures annuelles, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures.

1 - 2 Nouvelle durée annuelle légale de référence

En application des dispositions législatives et conformément aux directives de la lettre de cadrage, la nouvelle durée effective du travail est fixée dans le cadre annuel de référence prévu par la loi (article L. 212-9 du Code du travail), soit 1600 heures, seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

La durée de travail s'apprécie sur la base de l'année civile.

Article 2 – Modalités d'application de la nouvelle durée du travail :

L'unicité du régime général de la sécurité sociale, dans sa branche maladie notamment, et la communauté de missions confiées aux organismes supposent l'absence de disparités en matière de temps de travail effectif au sein des organismes.

Afin que tous les organismes aient une durée effective du travail fixée dans le cadre légal annuel de référence, les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions locales collectives relatives au temps de travail en vigueur dans l'organisme, soit :

- les départs anticipés les veilles de fêtes légales
- la dérogation d'horaire de deux heures les veilles de départ en vacances.

Cette disposition s'applique quel que soit le type d'horaires pratiqué par le salarié.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

Article 3 – Maintien des rémunérations et réduction du temps de travail

La diminution du temps de travail ne donnera lieu à **aucune réduction de la rémunération** acquise à la date de l'accord.

Les avantages salariaux conventionnels en vigueur ne sont pas modifiés par le présent accord.

Les salariés nouvellement embauchés à compter de la date précitée seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés ayant bénéficié de la réduction de leur temps de travail.

Article 4 - Durée de travail effectif

La durée du travail prise en compte, conformément à la définition légale de la durée effective du travail, est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de mission et d'astreinte feront l'objet d'une étude technique séparée déterminant l'existant, et les nouvelles modalités objectives de comptage à mettre en œuvre seront négociées.

Article 5 – Mesure du temps de travail effectif

La mesure du temps de travail effectif est réalisée par un système fiable et infalsifiable de contrôle des horaires.

En effet, la mise en place de la RTT à la CPAM du Val de Marne s'accompagne de la généralisation du badgeage à tout le personnel, exception faite :

- des cadres dirigeants,
- des personnels au forfait définis à l'article 10 du présent accord,
- des quelques agents dont l'activité professionnelle exercée en tout ou partie hors des locaux de la CPAM ne permet pas l'accès au badgeage.

Pour ces agents est établi un document de suivi faisant état du nombre de journées travaillées et de l'amplitude de ces journées. Ce document est réalisé à partir des déclarations régulières des agents concernés et visé par la hiérarchie.

*G
A
A
18.*

PC *✓* *R* 4

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

Article 6 – Heures supplémentaires et Horaires individualisés - Généralités

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

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée légale du travail et compte tenu des modalités de réduction du temps de travail retenues et des dispositions applicables en matière d'horaires variables (voir l'article 8-6 pour les modalités de déclenchement), dans le cadre de la référence annuelle de 1600 heures.

Le protocole d'accord actuel relatif aux horaires individualisés pourra faire l'objet, le cas échéant, d'ajustements ultérieurs qui donneront lieu à négociation, de manière à coïncider, dans la mesure du possible, avec l'entrée en application du présent accord.

Dans ces conditions, les signataires s'engagent à examiner ces ajustements dans le mois suivant l'adoption de cet accord collectif par le Conseil d'Administration de la CPAM du Val de Marne.

Les heures supplémentaires sont rémunérées ou compensées selon le mode préférentiel du salarié.

Leur régime obéit aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du travail.

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 7 – Congés payés

Les jours de réduction du temps de travail prévus au point 8-1 du présent accord sont pris en compte pour le calcul des congés payés.

A1

Be

J

R
5

**DEUXIEME PARTIE :
APPLICATION DE LA DUREE ET DECOMpte DU
TEMPS DE TRAVAIL**

Article 8 – Modalités de l'organisation et de la réduction du temps de travail

8-1 Options proposées

Quatre options sont offertes aux salariés de la CPAM du Val de Marne, à l'exception des cadres dirigeants et de certains agents, au forfait, visés à l'article 10 :

– **8-1-1 La réduction hebdomadaire du temps de travail accompagnée de jours de repos**

Le salarié qui travaille **37 heures par semaine** sur 5 jours (soit 7h24mn en moyenne par jour) bénéficie de 9 jours de repos RTT, dont **6 pris au choix préférentiel de l'agent**.

– **8-1-2 La réduction mensuelle du temps de travail par attribution de jours de repos**

20 jours de repos au titre de la **RTT** sont attribués au salarié continuant à travailler 39 heures par semaine. Ces 20 jours de RTT sont acquis et pris à raison de **2 jours** par période de **4 semaines ou d'1 jour** par période de **2 semaines**, pendant 40 semaines, 5 semaines étant par ailleurs travaillées à 39 heures sans jour de repos RTT.

10 jours sont pris **au choix préférentiel du salarié**.

– **8-1-3 La réduction du temps de travail par attribution de week-end de 3 jours**

Le salarié choisit **librement** dans l'année **10 jours de repos RTT accolés aux week-end**, et 5 jours de repos RTT sous réserve de l'accord de son responsable d'unité, de sorte qu'il travaille **32 heures sur 4 jours durant 15 semaines**, tandis que **25 autres semaines** sont travaillées **à 37 heures** sur 5 jours et **5 autres semaines** sont travaillées **à 39 heures** sur 5 jours, selon un calendrier prévisionnel semestriel (voir article 8-3) établi par le responsable et le salarié.

– **8-1-4 La réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur l'année**

20 jours de repos au titre de la **RTT** sont attribués à l'agent continuant à travailler **39 heures** par semaine, dont **10** sont pris **au choix préférentiel de l'agent**.

[Signature]

[Signature] PC
[Signature] PP 6

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

8 - 2 Modalités d'acquisition des jours de repos RTT

Les jours de repos RTT ne sont pas des jours de congés payés.

Ils sont acquis en fonction du temps de présence au cours de l'année civile, soit du 1^{er} janvier de l'année au 31 décembre de la même année, et sont équivalents au nombre d'heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire.

Seules les périodes de travail effectif ou légalement assimilées à du temps de travail effectif au-delà des 1600 heures annuelles ouvrent droit à repos.

Sont en outre assimilées à du travail effectif par le présent accord :

- les congés légaux et conventionnels de maternité ou d'adoption (article L. 122-26 du Code du travail et articles 45 et 46 bis A de la CCNT du 8 février 1957),
- les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle, OK
- l'exercice d'un mandat tel que prévu par les articles 12 et 39 de la CCNT du 8 février 1957, ou 410 - 410 - 410 - 410 - 410 -
- les congés supplémentaires prévus aux articles 38 c) 38 d) et 38 f) de la CCNT du 8 février 1957, à savoir :
 - " congé déporté " 114 OK
 - " congé combattant "
 - " congé insalubrité " 112 OK
 - " congé ancienneté " 112 OK
 - " congé délai de route " 112 OK
 - " congé enfant à charge " 112 OK
 - " congé fractionnement ", 116 OK
- les congés pour évènements familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels,
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'organisme, qu'elles soient prises à l'initiative du salarié ou de l'employeur,
- les absences liées à un mandat et donnant lieu au remboursement à l'organisme du salaire de l'agent absent (notamment l'exercice des mandats de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise),
- les absences liées à l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homal et de juré de Cour d'Assises,
- les absences liées à la représentation du personnel auprès du Conseil d'administration de l'organisme,
- les temps de mission et d'astreinte, selon les modalités visées à l'article 4.

Les absences pour congés annuels, jours fériés chômés et jours de repos RTT ne pénalisent pas l'acquisition des jours de repos RTT.

GL
AL
P
T

fc
P
7

8-3 Modalités d'utilisation des jours de repos

8-3-1 Prise des JRTT

Les jours de repos RTT sont pris sous forme de journées entières ou de demi-journées. Ils ne se prennent pas par anticipation.

En tout état de cause, les jours de repos RTT acquis doivent être soldés au cours du semestre suivant le semestre d'acquisition, et à l'intérieur de la période de référence qui court du 1^{er} février de l'année n au 31.01 de l'année n+1. Ils ne sont pas cumulables d'une année civile sur l'autre, à l'exception des périodes d'absence pour maladie, maternité, accident du travail, et des nécessités de service n'ayant pas permis la prise des repos RTT dans le délai requis au sein de la période de référence. Dans ce cas, la période de régularisation ne pourra excéder trois mois.

Le Directeur de la Caisse doit veiller à ce que les salariés concernés prennent effectivement les jours de repos qu'ils ont acquis, à l'intérieur de la période de référence ci-dessus définie.

8-3-2 Calendrier

Le responsable de service établit, **sous sa responsabilité**, un calendrier prévisionnel semestriel de prise des jours de repos RTT tenant compte des spécificités de son secteur.

Il sera attentif à respecter un **taux prévisionnel de présence** d'au moins 50 % de l'effectif réel.

Le responsable d'unité veille à l'optimisation de la gestion des missions de l'organisme et de la qualité du service à rendre à l'usager.

En cas de difficulté, le choix est déterminé selon les nécessités de service par le responsable d'unité ; les prises de congés sont classées selon les priorités suivantes :

- premièrement, les congés annuels
- deuxièmement, les jours de repos RTT
- troisièmement, les effacements de plages dans le cadre de l'application du protocole d'accord relatif aux horaires variables.

Le responsable hiérarchique a la possibilité d'opposer un refus à l'agent. Ce refus doit être motivé par écrit.

Les droits acquis à repos RTT et la prise de ces repos doivent être mentionnés sur une annexe au bulletin de salaire de chaque salarié.

En cas de modification des dates fixées par l'employeur pour la prise des jours de repos RTT, le changement doit être notifié au salarié au moins 3 semaines, de date à date, avant l'intervention de la modification. Cette règle vaut également pour tout changement de date demandé par le salarié.

GAI
PNTS

PC
JP 8

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

8-4 Personnel embauché ou quittant l'organisme pendant l'année civile :

Embauche

Le nombre de jours de repos attribué sera calculé au prorata du nombre de mois ou de semaines de présence au sein de l'organisme.

Ce nombre est arrondi, s'il y a lieu, à l'unité supérieure la plus proche.

Départ

Lorsqu'un salarié quitte l'organisme au cours de l'année civile (démission, congé sans solde, congé sabbatique, mutation dans un autre organisme,...) sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, les jours de repos restant dus devront être pris.

Ils pourront donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice s'ils n'ont pu être pris par suite d'une demande de l'employeur.

Cette indemnité est calculée sur la base conventionnelle.

8-5 Modalités de révision du choix

Le choix de l'option retenue par le salarié est effectué en début d'année civile pour l'année entière.

Il peut être poursuivi par tacite reconduction les années suivantes.

Il pourra être revu tous les ans, sous réserve d'un délai de prévenance de deux mois et, à la demande du salarié en cours d'année, en cas de changement de fonction ou de lieu d'exercice de l'activité, ou en cas de circonstances personnelles impérieuses.

Il fera l'objet d'un écrit signé par le salarié et par l'employeur.

Compte tenu de la complexité induite par la gestion de ce nouveau type de jours de repos, la première année de mise en œuvre est considérée comme une période de mise au point. Cette période de mise au point est constituée, d'une part de la fraction de l'année 2001 sur laquelle portera éventuellement l'accord conclu et d'autre part de l'année 2002. Un bilan d'étape sera effectué à la fin du premier trimestre 2002.

8-6 Heures supplémentaires - Déclenchement

Rappel : sont qualifiées d'heures supplémentaires les heures effectuées par l'agent à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Pour l'option 8-1-1, sont considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 37 heures par semaine
- les heures dépassant le seuil de 1600 heures par an

Il n'y a pas de cumul entre ces deux règles. Les heures supplémentaires effectuées et payées comme telles au-delà de 37 heures sur la semaine sont déduites du volume d'heures supplémentaires comptabilisé sur l'année (à partir de la 1601^{ème} heure).

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

Pour l'option 8-1-2, sont considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine
- les heures dépassant le seuil de 1600 heures par an

Il n'y a pas de cumul entre ces deux règles. Les heures supplémentaires effectuées et payées comme telles au-delà de 39 heures sur la semaine sont déduites du volume d'heures supplémentaires comptabilisé sur l'année (à partir de la 1601^{ème} heure).

Pour l'option 8-1-3, sont considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 37 heures pour les semaines prévues à 37 heures
- les heures effectuées au-delà de 39 heures pour les semaines prévues à 39 heures
- les heures dépassant le seuil de 1600 heures par an, qu'elles aient été effectuées les semaines prévues à 32 heures, à 37 heures ou à 39 heures.

Il n'y a pas de cumul entre ces règles. Les heures supplémentaires effectuées et payées comme telles au-delà de 37 heures ou de 39 heures sur la semaine sont déduites du volume d'heures supplémentaires comptabilisé sur l'année (à partir de la 1601^{ème} heure).

Pour l'option 8-1-4, sont considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine
- les heures dépassant le seuil de 1600 heures par an

Il n'y a pas de cumul entre ces deux règles. Les heures supplémentaires effectuées et payées comme telles au-delà de 39 heures sur la semaine sont déduites du volume d'heures supplémentaires comptabilisé sur l'année (à partir de la 1601^{ème} heure).

Article 9 – Compte épargne temps

Un accord local relatif au compte épargne temps sera négocié par les partenaires sociaux de la CPAM du Val de Marne en vue d'adapter le dispositif existant (accord du 22 mai 1997 conclu au niveau national et agréé le 29 mai 1997) aux dispositions du présent accord.

L'accord collectif local précisera notamment l'alimentation et les modalités d'utilisation du compte épargne temps.

10

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

Article 10 – Réduction du temps de travail de l'encadrement

Tous les cadres, exception faite des cadres dirigeants (le Directeur Général et l'Agent Comptable) bénéficient de la réduction du temps de travail instituée par le présent accord.

Les 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, ont la possibilité, s'ils le souhaitent, d'opter, par avenant à leur contrat de travail, pour une formule de forfait reposant sur le seul décompte des jours de présence au travail, sans décompte du temps quotidien de travail.

L'avenant au contrat de travail définit les éléments qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission.

Cette option pour le " forfait jours " est révisable au début de chaque nouvelle année.

Les cadres concernés par cette modalité de RTT sont les agents de l'organisme justifiant d'un coefficient de rémunération supérieur au niveau 9 de la classification des employés et cadres de la gestion administrative - avenant à la Convention Collective Nationale de travail du 14 mai 1992. La liste des emplois occupés par les agents concernés figurera dans une annexe au présent accord lors de sa mise en œuvre.

Les dispositions légales en vigueur concernant le repos journalier leur sont applicables, à savoir 11 heures de repos consécutives (article L. 220-1 du Code du travail). Ces cadres bénéficient en outre de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire dont le dimanche.

Ils bénéficient par ailleurs des dispositions de l'article 8-2 du présent accord relatives aux périodes assimilées à du temps de travail effectif.

Pour ces salariés, la réduction de la durée du travail prend la forme d'un forfait de 210 jours travaillés dans l'année.

Par référence aux dispositions arrêtées au niveau national, et reprises à l'article 1-1 du présent accord concernant la durée collective de travail à la Sécurité Sociale, les cadres au forfait bénéficient de la différence en jours de repos supplémentaires par rapport à leur situation actuelle.

Ces jours supplémentaires sont pris à la seule initiative des cadres concernés, qui sont dispensés de l'utilisation d'un système automatique de comptage d'heures.

Afin d'assurer le suivi de l'organisation du travail de ces cadres en forfait jours, un dispositif permettant d'assurer la mesure du nombre de jours travaillés doit être mis en place. Ce dispositif peut être constitué d'un document déclaratif mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie.





PF
11

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

Le dépassement éventuel du forfait jours tel que défini ci-dessus peut s'effectuer exclusivement et exceptionnellement à la demande de la hiérarchie. Dans ce cas, le salarié doit bénéficier au cours des trois premiers mois de l'année suivante d'un nombre de jours égal à ce dépassement, sous réserve du nombre de jours déposés, suite à la demande écrite du salarié, sur le compte épargne temps.

Article 11 – Le temps partiel

11-1 Définition du temps partiel – article L. 212-4-2 du Code du travail

Sont travailleurs à temps partiel les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail.

11-2 Application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel

Les salariés exerçant actuellement leur activité à temps partiel peuvent demander au choix :

- la réduction proportionnelle de leur durée de travail sans jour de repos RTT, avec maintien de la répartition hebdomadaire figurant à l'avenant du contrat de travail à la date du présent accord
- le retour à une activité à temps plein à la date d'application du présent accord
- le maintien de l'horaire contractuel au jour du présent accord avec octroi de jours de repos RTT avec l'accord exprès du salarié

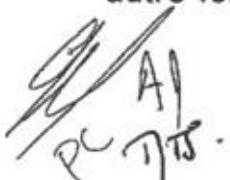
Cette modalité s'inscrit dans le régime de la réduction du temps de travail par attribution de jours de repos sur l'année (voir option 8-1-4), à raison de 50% de jours de repos pris au choix du salarié.

Sur demande expresse du salarié, examinée au cas par cas, une majoration de salaire pourra être accordée à l'agent en remplacement des jours de repos RTT, sous réserve de l'éventuel abondement du budget de la CPAM du Val de Marne par une dotation supplémentaire de la CNAMTS.

Dans cette perspective, pour permettre aux agents de se prononcer en toute connaissance de cause, la direction s'engage à informer individuellement et complètement chacun d'entre eux sur ses droits à jours de repos RTT.

Un bilan de la consultation des agents concernés respectant leur anonymat sera présenté à la Commission de suivi réunie à cet effet.

Les agents à temps réduit souhaitant reprendre à temps plein devront le faire selon l'une des quatre options proposées (voir l'article 8), à l'exclusion de toute autre formule.


A1
RTT


PC
12

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

Un avenant au contrat de travail des salariés à temps réduit doit préciser, outre la nouvelle durée du travail applicable, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Les possibilités actuelles permettant à un agent travaillant à temps plein de bénéficier d'un contrat de travail à temps réduit sont maintenues.

Ces dispositions sont transposables aux agents en situation de mi-temps médical et en situation d'invalidité.

Article 12 – Horaires variables

Le protocole d'accord relatif aux horaires individualisés actuellement en vigueur n'est pas modifié par le présent accord. Il pourra, le cas échéant, faire l'objet d'un avenant négocié, de façon à ce que sa mise en place coïncide avec l'entrée en application du présent accord.

Dans ces conditions, les signataires s'engagent à examiner ce point au plus tard dans le mois suivant l'adoption de l'accord collectif relatif à la RTT par le Conseil d'Administration de la CPAM du Val de Marne.

PC
JL
R

TROISIEME PARTIE : EMBAUCHES COMPENSATRICES

Article 13 – Embauches compensatrices

De nouveaux emplois seront créés en vue de compenser la réduction du temps de travail opérée et de garantir le maintien et le développement du Service Public.

Dans ce cadre, la CNAMTS a autorisé la création de 74 emplois supplémentaires en contrat à durée indéterminée pour les services de la gestion administrative. Pour les Etablissements et Œuvres, la compensation fera l'objet d'un avenant annexé au présent accord.

Les contrats individuels de recrutement feront également référence à la création de l'emploi dans le cadre du présent accord RTT.

Par ailleurs, une information sera communiquée aux partenaires sociaux concernant les nouveaux embauchés.

Les embauches seront réalisées dans les six mois suivant la notification par la CNAMTS de l'enveloppe budgétaire dédiée aux embauches compensatrices.

Leur formation professionnelle débutera au cours de leurs six premiers mois d'activité, afin de favoriser leur insertion dans l'intérêt du service.

Les embauches seront prioritairement réalisées au profit des secteurs de l'organisme dont la finalité est en relation avec le service à rendre à l'usager, de sorte que les équilibres de la structure de l'emploi indispensables à un bon fonctionnement de la caisse soient renforcés.



PC
14

QUATRIEME PARTIE : DISPOSITIONS GENERALES

Article 14 – Durée 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 15 – Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit l'agrément ministériel.

Article 16 – Commission de suivi

Une Commission de suivi est instaurée, composée de la Direction d'une part, et des Organisations Syndicales Représentatives des personnels de la CPAM du Val de Marne d'autre part.

Elle se réunit en assemblée générale une fois par an à la date anniversaire de l'agrément de l'accord.

Au sein de cette Commission est constitué le bureau des signataires, seul compétent pour :

- élaborer le règlement intérieur de la Commission,
- veiller à la bonne application pratique du présent accord,
- examiner et négocier la résolution des difficultés éventuelles d'application et de mise en œuvre de l'accord.

Ses membres ont voix délibérative, et sont habilités à saisir la Commission en cours d'année.

Les non signataires du présent accord siègent aux assemblées générales de la Commission, avec voix consultative.

La Commission est destinataire des informations lui permettant le suivi de l'accord, et notamment du bilan annuel de la réduction du temps de travail comportant des données relatives à l'incidence de la RTT sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ainsi que les perspectives en ce domaine pour l'année suivante,
- le travail à temps partiel et réduit,
- la formation.

Ce rapport est également transmis par l'organisme aux institutions représentatives du personnel.

PC
15

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

Article 17 – Information du personnel

Une information complète sera assurée par la Direction au travers des publications internes, de réunions d'information et de tout autre moyen qui lui semblera approprié.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le nouvel horaire collectif fera l'objet d'un affichage, de même que le présent accord, qui sera par ailleurs distribué à chaque salarié.

Article 18 – Communication de cet accord

Le présent accord sera transmis aux Organisations Syndicales présentes dans la Caisse, au Comité d'Entreprise, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil, à la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie ainsi qu'à la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales compétente dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel.

La CNAMTS transmettra l'accord à l'UCANSS pour examen par la Commission Nationale de Suivi prévue au point VII de la lettre de cadrage national.

A
TTS.

PC

K 16

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

Fait à Créteil, et signé le 1^{er} juin 2001

Pour la CPAM du Val de Marne,

Monsieur le Directeur Général mandaté par le Conseil d'Administration de la CPAM, lors de sa séance du 28 mai 2001,

Gilles FILIBERTI



Pour les Organisations Syndicales,

la C.F.D.T.

représentée par
la déléguée syndicale,
Catherine PAJARES



la C.F.E.-C.G.C.

représentée par
le délégué syndical,
Francis LASSEURE



la C.F.T.C.

représentée par
le délégué syndical,
Alain DENIS



la C.G.T.

représentée par
la déléguée syndicale,
Magali THEBAUD-SIEGLE



le S.N.F.O.C.O.S.

représenté par
la déléguée syndicale,
Fabienne BOUDDARIAS



l'U.G.I.C.T.-C.G.T.

représentée par
le délégué syndical,
Philippe CLERC





l'Assurance Maladie
sécurité sociale

caisse primaire du Val de Marne



DIRECTION GÉNÉRALE

SEPTEMBRE 2001

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

AVENANT
A L'ACCORD LOCAL
signé le 1er juin 2001



AL
PC

PC
JP

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

AVENANT À L'ACCORD LOCAL DE RTT signé le 1^{er} juin 2001

Article 1

Au sein de l'article 8-1, le point 8-1-3 est modifié comme suit :

" Le salarié qui travaille 20 semaines à 39 heures et 25 semaines à 37 heures, selon un calendrier prévisionnel semestriel précis, bénéficie de 13,5 jours de repos RTT dans l'année, dont 10 choisis librement par lui accolés à 10 week-ends. "

Article 2

L'article 8-6 est modifié comme suit :

" Pour l'option 8-1-3, sont considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 37 heures pour les semaines prévues à 37 heures,
- les heures effectuées au-delà de 39 heures pour les semaines prévues à 39 heures
- les heures dépassant le seuil de 1600 heures par an, qu'elles aient été effectuées les semaines prévues à 37 heures ou à 39 heures.

Il n'y a pas de cumul entre ces règles. Les heures supplémentaires effectuées et payées comme telles au-delà de 37 heures ou de 39 heures sur la semaine seront déduites du volume d'heures supplémentaires comptabilisé sur l'année (à partir de la 1601ème heure). "

Le reste de l'article est sans changement.

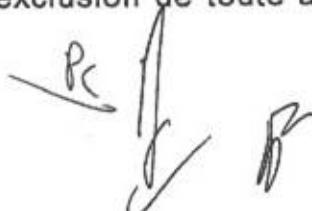
Article 3

L'article 11-2 voit sa rédaction transformée comme suit :

" Les salariés exerçant actuellement leur activité à temps réduit ne sont pas directement concernés par la loi Aubry 2 du 19 janvier 2000.

Ils peuvent toutefois demander au choix :

- la réduction proportionnelle de leur durée de travail avec maintien de la répartition hebdomadaire figurant à l'avenant du contrat de travail à la date d'application du présent accord, sans réduction de rémunération ;
- le retour à une activité à temps plein à la date d'application du présent accord ; (Les agents souhaitant reprendre à temps plein devront le faire selon l'une des quatre options proposées - voir l'article 8 -, à l'exclusion de toute autre formule.)



P.C. P

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

- la modification négociée de l'horaire contractuel par le maintien, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, de la durée inscrite au contrat assorti de l'octroi d'heures de repos supplémentaires prises sous forme de journées entières, dont 50 % fixées au choix du salarié.

Sur demande expresse du salarié, examinée au cas par cas, une majoration de salaire pourra être accordée à l'agent en remplacement des heures de repos supplémentaires, sous réserve de l'éventuel abondement du budget de la CPAM du Val de Marne par une dotation supplémentaire de la CNAMTS.

Pour permettre aux agents d'opérer un choix en toute connaissance de cause, la Direction s'engage à informer individuellement et complètement chacun d'entre eux sur leurs droits.

Un bilan de la consultation des agents ayant choisi de travailler à temps réduit, respectant leur anonymat, sera présenté à la Commission de suivi de l'accord local, réunie à cet effet.

Le salarié à temps réduit conserve le choix du temps non travaillé dans un cadre contractuel.

Un avenant au contrat de travail de chacun précisera :

- non seulement la rémunération sachant que celle-ci est proratisée de façon à respecter l'équité de traitement avec les agents à temps plein,
- mais aussi, outre la durée du travail applicable, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine et, le cas échéant, le nombre d'heures de repos supplémentaires.

Les possibilités actuelles permettant à un agent travaillant à temps plein de bénéficier d'un contrat de travail à temps réduit sont maintenues.

Dans le cas d'une réduction du temps de travail des salariés demandant à travailler selon un temps réduit opérée par l'octroi d'heures de repos supplémentaires prises sous la forme de journées entières, les modalités pratiques de mise en œuvre de cette diminution choisie du temps de travail seront prévues de manière précise dans l'avenant au contrat de travail.

Les agents en situation de mi-temps thérapeutique ou de mi-temps invalidité se voient appliquer une réduction proportionnelle de leur temps de travail, dont la répartition résulte de la décision prise par la médecine en accord avec l'agent concerné."

(Signature)

PC *JL* *BP* 2

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'EMPLOI

Fait à Créteil, et signé le 20 septembre 2001

Pour la CPAM du Val de Marne,

Le Directeur Général

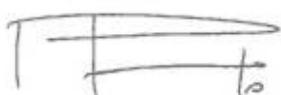


Gilles FILIBERTI

Pour les Organisations Syndicales,

la C.F.D.T.

représentée par
la déléguée syndicale,
Catherine PAJARES



la C.F.E.-C.G.C.

représentée par
le délégué syndical,
Francis LASSEURE



la C.F.T.C.

représentée par
le délégué syndical,
Alain DENIS



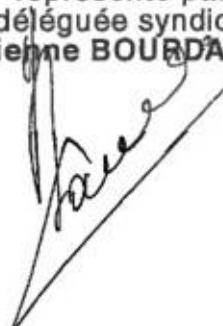
la C.G.T.

représentée par
la déléguée syndicale,
Magali THEBAUD-SIEGLE



le S.N.F.O.C.O.S.

représenté par
la déléguée syndicale,
Fabienne BOURDARIAS



l'U.G.I.C.T.-C.G.T.

représentée par
le délégué syndical,
Philippe CLERC

