

PROTOCOLE D'ACCORD DE TRANSITION
DES SALAIRES DE LA DRSM ILE DE FRANCE DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL EST TRANSFERE
AU SEIN DE LA CAISSE DU VAL-DE-MARNE

Entre d'une part :

la Caisse du Val-de-Marne,
en sa qualité d'employeur repreneur,
ci-après dénommée « la Caisse »
dont le siège social est situé 93-95 avenue du Général de Gaulle – 94 000 Créteil,
représentée par Frantz Leocadie, directeur.

et, d'autre part :

la Caisse Nationale d'Assurance Maladie pour le compte de la DRSM Ile-de-France,
en sa qualité d'employeur cédant,
ci-après dénommée « la Cnam »
dont le siège est situé 26-50 avenue du Professeur André Lemierre – 75986 Paris Cedex 20,
représentée par M. Thomas Fatôme, directeur général,

ainsi que :

les organisations syndicales représentatives au sein de la Cnam :

- La C.F.D.T. représentée par Mme Emmanuelle Soustre et M. Philippe Perriot en leur qualité de délégués syndicaux centraux ;
- La C.F.E.-C.G.C., représentée par M. Yvan Martigny et M. Marc Masure en leur qualité de délégués syndicaux centraux ;
- La C.G.T. représentée par Mme Maria-Dolores Suarez et M. Yves-Marie Lagron en leur qualité de délégués syndicaux centraux ;
- F.O. représentée par Mme Hélène Azoury et M. Luc Beranger en leur qualité de délégués syndicaux centraux.

Il est convenu ce qui suit entre les signataires :

Préambule :

Au plan juridique et sous réserve des évolutions légales et réglementaires requises, le projet de transformation du service médical induit le transfert des contrats de travail de l'ensemble des personnels du service médical vers les caisses selon le cadre de droit commun fixé par l'article L. 1224-1 du Code du travail. Il emporte à ce titre le transfert de plein droit des contrats de travail :

- des personnels administratifs relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale,
- des agents de direction, relevant de la convention collective nationale du travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes de sécurité sociale,
- et des praticiens conseils, relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006,

exerçant au sein des échelons locaux et régionaux du service médical aux Caisses.

Il est rappelé que le cadre légal applicable en cas de transfert d'activités entre deux employeurs garantit le maintien des contrats de travail des salariés transférés, ce qui emporte les garanties suivantes :

- maintien du niveau de qualification, du statut ainsi que de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération, en fonction du contrat de travail ;
- reprise de la durée de travail prévue au contrat, qu'il s'agisse d'un temps plein ou d'un temps partiel ;
- maintien de la qualification correspondant à la fonction occupée ;
- reprise de l'ancienneté au sens des dispositions conventionnelles applicables au salarié, ce qui implique notamment la reprise des points d'expérience professionnelle acquis ;
- maintien du lieu de travail, ce qui s'oppose à toute mobilité géographique imposée.

L'article L. 2261-14-2 du code du travail prévoit l'ouverture de négociations d'accords anticipés de transition avec les organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse nationale de l'assurance maladie afin que soient apportées des garanties aux salariés du service médical à l'occasion du transfert de leur contrat de travail.

Ces accords, négociés dans les conditions prévues à l'article L. 2261-14-2 du code du travail, précisent les dispositions résultant du statut collectif en vigueur à la Caisse nationale de l'assurance maladie dont le bénéfice est maintenu aux salariés transférés, à l'exclusion des stipulations des accords applicables dans les organismes auxquels leurs contrats de travail sont transférés portant sur le même objet.

Les salariés dont le contrat de travail est susceptible d'être transféré seront dénommés dans le présent accord « salariés transférés ».

A compter de leur intégration, le cadre conventionnel des salariés transférés va être mis en cause à la date du transfert, conformément à l'article L. 2261-14 du code du travail.

Ce cadre conventionnel renvoie aux protocoles d'accords d'entreprise en vigueur au sein de la Cnam ainsi qu'à l'ensemble des accords applicables au sein de la DRSM cédante.

Par ailleurs, les conventions collectives et accords collectifs Ucanss en vigueur sont applicables de façon identique en Caisses et en DRSM, en fonction du périmètre des catégories de salariés visées.

Pour garantir une homogénéité, une équité de traitement et faciliter l'insertion des salariés transférés au sein du collectif de travail de l'organisme, les parties se sont entendues afin de conclure le présent accord de transition en vertu des dispositions combinées des articles L. 2261-14 et L. 2261-14-2 du code du travail.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les principes établis par le présent protocole d'accord concernent les salariés du service médical dont le contrat de travail est transféré à la Caisse.

Sont concernés les salariés (employés et cadres, praticiens conseils et agents de direction sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps partiel ou à temps plein, y compris ceux dont le contrat de travail est suspendu mais non rompu au jour du transfert, pour quelque motif que ce soit) dont le contrat de travail est en cours au jour du transfert.

ARTICLE 2 : OBJET

En application de l'article L. 2261-14-2 du code du travail, le présent protocole d'accord permet le maintien temporaire, aux salariés transférés, de certaines dispositions issues du cadre conventionnel applicable au niveau de la Cnam entreprise, postérieurement au transfert des contrats de travail au sein de la Caisse. Outre le cadre conventionnel, les parties conviennent de maintenir certaines dispositions issues d'engagements unilatéraux de la Cnam entreprise.

Conformément à l'article précité, il est expressément convenu que les dispositions du présent protocole d'accord entrent en application à la date de mise en cause des accords collectifs de la Cnam et de la DRSM cédante, à savoir lors du transfert de chacun des salariés.

Dès lors, sa conclusion exclut toute application ultérieure aux salariés concernés des accords mis en cause à la date du transfert, à l'exception des avantages que les parties auront souhaité maintenir dans les conditions fixées ci-après.

De même, le présent accord se substitue :

- aux protocoles d'accords d'entreprise en vigueur au niveau de la Cnam entreprise,
- à l'ensemble des accords applicables au sein de la DRSM cédante,
- ainsi qu'à l'ensemble des dispositions issues des usages, engagements unilatéraux ou accords atypiques applicables antérieurement au sein de l'entreprise Cnam ou la DRSM cédante.

ARTICLE 3 : MAINTIEN DES AVANTAGES INDIVIDUELS

L'analyse des avantages individuels en vigueur au niveau de la Cnam entreprise a conduit les parties à maintenir les mesures suivantes, pendant la période d'application du présent accord.

Toutefois, il est convenu que, pendant la durée du présent accord, les dispositions en vigueur dans la Caisse portant sur le même objet que celles maintenues seront automatiquement appliquées aux salariés transférés si elles leur sont plus favorables, étant entendu que le principe de faveur est apprécié à l'égard de l'ensemble des salariés transférés et non à l'un d'eux en particulier.

ARTICLE 3.1 : Contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles - Protocole d'accord relatif au fonctionnement des CSE et du CSE Central de la Cnam du 20 décembre 2023

3.1.1 Maintien du taux de dotation du CSE consacré aux activités sociales et culturelles

La subvention allouée pour les activités sociales et culturelles est déterminée par accord d'entreprise.

En application du protocole d'accord relatif au fonctionnement des CSE et du CSE Central de la Cnam, le taux de contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles est fixé à 2,75% de la masse salariale brute dans chacun des établissements de la Cnam.

Sauf taux de contribution aux activités sociales et culturelles dans l'organisme d'accueil plus favorable aux salariés transférés, les partenaires sociaux conviennent d'appliquer, à l'égard de la masse salariale brute des salariés transférés, un taux de contribution aux activités sociales et culturelles à hauteur de 2,75%.

3.1.2 Attribution d'une indemnité compensatrice de 5 points

L'accès aux prestations sociales et culturelles existantes dans les organismes accueillant les salariés visés par le présent accord est ouvert au premier jour du transfert du contrat de travail.

Les activités sociales et culturelles dépendent de la politique sociale menée par le CSE au sein de chaque organisme.

Pour compenser une diminution de l'assiette sur laquelle est calculée la contribution aux activités sociales et culturelles, une indemnité mensuelle pérenne, dont le montant est fixé à 5 points, est attribuée à l'ensemble des salariés transférés. Cette indemnité est versée sous forme de points de compétence ou de contribution. Cette indemnité ne subit pas de réduction en cas de travail à temps partiel, quelle que soit la nature du temps partiel.

3.1.3 Accompagnement des CSE des DRSM dans le cadre de la dévolution de leur patrimoine

Au regard de la spécificité des opérations de dévolution des biens qui devront être engagées par les CSE des DRSM (transfert des biens au CSE de la DRSM à un ou plusieurs CSE de Caisses), la direction de la Cnam propose aux CSE qui le souhaitent un accompagnement sur ce champ.

Dès lors, la Cnam met à disposition des CSE une prestation de conseil personnalisée réalisée par un avocat du marché de la Cnam pour les accompagner dans les démarches à réaliser, notamment dans le cadre de la cession de patrimoines immobiliers, fin de contractualisation avec les prestataires, gestion de la fin du contrat de travail avec le personnel employé par le CSE, conservation des archives du CSE, etc.

Au cours de sa dernière réunion, le CSE, prend une résolution au terme de laquelle il mandate un ou deux de ses membres élus pour finaliser les opérations de dévolutions des biens pour une durée limitée à 4 mois, à compter du transfert. Pour mener à bien cette mission, chaque élu mandaté bénéficie d'une enveloppe de 40h à utiliser en tant que de besoin dans les 4 mois.

ARTICLE 3.2 : Prise en compte des engagements familiaux – Accord Cnam relatif à la QVCT et à la prévention des RPS du 2 mai 2023

Dans une démarche de prise en compte des engagements familiaux et, sauf dispositions plus favorables aux salariés transférés dans l'organisme d'accueil, les dispositions suivantes sont maintenues au profit des salariés transférés :

➤ Principes d'organisation communs aux réunions de travail

Au sein de la Caisse, une attention particulière sera portée au respect des horaires de réunion fixés, étant précisé qu'il est recommandé que les réunions ne commencent pas autant que possible au-delà de 17h30, dans les Caisses dans lesquelles le protocole horaires variables l'autoriserait.

Il est également conseillé d'instaurer sur la plage méridienne un temps sans réunion d'une heure.

➤ Respect du droit à la déconnexion

Les parties au présent accord réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe du droit à la déconnexion qui constitue un levier déterminant de la qualité de vie au travail des salariés ainsi que de l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

➤ Etude de l'aménagement de l'organisation du travail pour les salariés ayant des enfants en garde alternée

L'aménagement de l'organisation du travail est mis en place en concertation avec les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s).

Lorsqu'une décision de justice impose des contraintes en matière d'organisation des congés des enfants, le salarié qui le souhaite peut faire un signalement à son manager.

Ce dernier portera une attention bienveillante à ce signalement dans l'organisation des départs en congés.

➤ **Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés transférés**

Considérant que le dialogue et l'expression collective des salariés sur leur travail contribuent à la qualité de vie et des conditions de travail et sont de nature à favoriser l'intégration des salariés transférés, les partenaires sociaux souhaitent encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail en organisant, pendant une durée d'un an à compter du transfert et *a minima* une fois au cours de cette période, des ateliers d'expression dans le format suivant :

Il est mis en place au sein de chaque Caisse une démarche participative en proposant, aux salariés de la direction médicale et aux communautés de travail accueillant des salariés transférés de s'exprimer dans le cadre de ces ateliers sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail.

La participation aux ateliers d'expression est libre et volontaire. Selon le contexte local, la Caisse déterminera la taille, la composition et l'organisation des ateliers d'expression la plus adaptée.

➤ **Prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur**

Les cotisations patronales et salariales d'assurance retraite, y compris de retraite complémentaire des salariés qui ont un enfant à charge de moins de 15 ans sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein lorsqu'ils travaillent à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 4/5^{ème} d'un temps plein.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

Cette prise en charge intervient jusqu'au mois anniversaire des 15 ans de l'enfant.

➤ **Prise en charge des cotisations de retraite complémentaire des salariés à temps partiel s'occupant d'un enfant en situation de handicap**

Les salariés transférés travaillant à temps partiel pour s'occuper de leur enfant en situation de handicap peuvent, sous certaines conditions et sur demande auprès de la branche Famille de la Sécurité Sociale, bénéficier d'une validation de trimestres de retraite de base dans le cadre de la prestation de l'AVPF (Assurance vieillesse du parent au foyer) et ce, jusqu'au 20 ans de leur enfant.

En complément, le bénéfice de cette prestation légale ouvre droit pour les salariés à temps partiel, sur leur demande effectuée au cours de la durée du présent accord, à une prise en charge par l'employeur des cotisations salariales et patronales de retraite complémentaires sur une base temps plein.

Cette prise en charge est assurée pendant la durée d'application de l'accord sous réserve que le salarié concerné bénéficie toujours de la prestation légale précitée.

➤ **Le dispositif d'aide aux aidants**

Le salarié transféré, considéré comme proche aidant, bénéficie de l'ensemble des mesures prévues par le protocole d'accord Ucanss du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

➤ **Dons de jours de repos**

Un salarié peut faire don de jours de repos acquis et non pris à un autre salarié se trouvant dans les situations suivantes :

- Un parent d'enfant gravement malade ou décédé (article L.1225-65-1 du code du travail)
 - salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
 - salarié dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

- Un proche aidant (article L. 3142-25-1 du code du travail) : salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail (conjoint ; concubin ; partenaire lié par un Pacs ; ascendant ; descendant ; enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; collatéral jusqu'au quatrième degré ; ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne).
- Un salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle pour lui permettre d'effectuer une période d'activité (article L.3142-94-1 du code du travail) ;

Le don concerne tout ou partie des jours de repos non pris :

- jours de réduction du temps de travail ;
- jours de repos des cadres au forfait ;
- journées cadres dirigeants ;

TF YN E

16

- congés supplémentaires (congé ancienneté, congé enfant à charge, congé pour fractionnement) ;
- congé principal, pour sa durée excédant 24 jours ouvrables ;
- jours affectés sur un CET.

Lorsqu'une demande en vue de bénéficier du dispositif est formulée, la Caisse organise une campagne d'appel aux dons. Les jours récoltés sont ainsi distribués au bénéficiaire selon le besoin évoqué initialement.

➤ **Accompagnement des salariés en fin de carrière**

Dans une démarche d'accompagnement des salariés en fin de carrière et sauf dispositions plus favorables aux salariés transférés au sein de la Caisse, les dispositions suivantes sont maintenues au profit des salariés transférés, dans les conditions du protocole d'accord Ucaans du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière :

- l'utilisation du compte épargne temps,
- permettre l'utilisation fractionnée du CET,
- permettre la monétisation du CET,
- accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ à la retraite,
- prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel,
- adapter les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

ARTICLE 3.3 : Engagement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés - Accord Cnam relatif à l'égalité des chances et promotion de la diversité du 16 janvier 2023

Dans une démarche d'insertion professionnelles et, sauf dispositions plus favorables aux salariés transférés au sein de la Caisse d'accueil :

- le bénéfice d'une journée d'absence est maintenu aux salariés transférés pour réaliser les démarches en vue de se faire reconnaître la qualité de travailleur handicapé ;
- le bénéfice des aménagements de poste formulés dans le cadre des visites médicales du travail est maintenu aux salariés transférés reconnus handicapés et les salariés transférés atteints de maladies chroniques, qui se seraient signalés comme tels auprès du service RH.
- la proposition systématique d'un rendez-vous de liaison est maintenue au salarié transféré absent depuis plus de 30 jours en vue de l'informer de la possibilité de bénéficier d'actions de prévention à la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise et de mesures individuelles d'aménagement relatives à son poste ou à son temps de travail dont il pourrait bénéficier pour faciliter sa reprise.

ARTICLE 3.4 : Garantie individuelle d'accès à la formation - Accord Cnam relatif à la GPEC du 30 juillet 2021

Dans une démarche de développement des compétences et de maintien de l'employabilité, et, sauf dispositions plus favorables aux salariés transférés au sein de la Caisse d'accueil, le bénéfice d'une formation est maintenu au profit des salariés transférés qui n'en auraient pas suivi depuis 4 ans.

ARTICLE 3.5 : Accompagnement des fins de carrière et souplesses accordées dans le cadre d'un temps partiel - Accord Cnam relatif à la GPEC du 30 juillet 2021

Dans une démarche d'accompagnement des fins de carrière et souplesses accordées dans le cadre d'un temps partiel, les dispositions suivantes sont maintenues, sauf dispositions plus favorables aux salariés transférés au sein de la Caisse d'accueil :

➤ **Prise en charge des cotisations retraite**

Dans les conditions énoncées par le protocole d'accord Ucanss du 22 février 2022 relatif à l'aménagement des fins de carrière, les modalités de calcul des cotisations des salariés bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein sont maintenues, à savoir les cotisations sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés transférés ayant opté pour un système de retraite progressive.

➤ **Non-proratisation de l'indemnité de départ à la retraite en fonction de la période d'exercice à temps partiel.**

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite des salariés transférés. Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

➤ **Mobilisation du Compte Epargne Temps (CET)**

En application des dispositions du protocole d'accord Ucanss du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes de sécurité sociale, les salariés transférés peuvent utiliser leur CET dans le cadre du congé de fin de carrière ou en vue de diminuer leur activité via une utilisation fractionnée.

➤ **La retraite progressive**

L'employeur facilite la mise en œuvre des demandes de retraite progressive sollicitées par les salariés transférés dans le cadre des dispositions légales.

➤ **Sensibiliser à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent**

Des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent sont proposées aux salariés transférés, avant leur départ à la retraite.

ARTICLE 3.6 : Mise en œuvre du télétravail – Charte relative au télétravail du 1^{er} septembre 2024

Sauf dispositions plus favorables aux salariés transférés au sein de l'organisme d'accueil, le bénéfice des dispositions suivantes est maintenu.

Pour apprécier le caractère plus favorable des dispositions, les partenaires sociaux s'entendent pour retenir le critère suivant : le nombre de jours télétravaillés au sein de la Caisse ou l'existence d'une enveloppe annuelle de jours télétravaillés à laquelle le salarié transféré pourrait prétendre.

➤ **Critère d'éligibilité**

Tous les salariés transférés, quels que soit leur statut, la durée et la nature de leur contrat de travail peuvent demander à accéder au télétravail dès lors qu'ils remplissent les deux critères cumulatifs suivants :

A. Une réelle autonomie dans la tenue du poste, validée par le manager après un échange avec le salarié, au regard des 3 conditions cumulatives suivantes :

- une durée d'exercice minimum de 4 mois dans le métier, étant précisé que cette durée pourra être réduite compte tenu de l'expérience déjà acquise en télétravail.
- la maîtrise constatée des outils/processus indispensable à la tenue du poste à distance,
- le niveau d'intégration au collectif de travail permettant de s'assurer que le salarié pourra être en interaction avec son manager et ses collègues.

Il est précisé que le transfert n'est pas en lui-même un motif de réexamen de l'autonomie dans la tenue du poste.

B. Un nombre de tâches dématérialisées et télétravaillables suffisant, apprécié par le manager

Sont éligibles les agents qui bénéficient d'une organisation de travail compatible avec un exercice en télétravail. La compatibilité est appréciée en fonction de la quotité de tâches dématérialisées et dématérialisables que le manager estime suffisante pour correspondre à au moins une journée de travail.

Ainsi, les agents n'exerçant pas un nombre suffisant de tâches télétravaillables parce que leur emploi exige une proximité avec des publics, partenaires ou des outils de travail fixes (par exemple certaines assistances techniques, l'accueil physique...) sont inéligibles au télétravail.

➤ Lieu d'exercice en télétravail

Les salariés transférés peuvent recourir au télétravail depuis :

leur domicile, à savoir :

- ✓ la résidence principale déclarée à l'employeur,
- ✓ un lieu privé stable en France déclaré à l'employeur, autre que la résidence principale,

un autre site de la Caisse ou de l'Assurance Maladie, ayant accès à RAMAGE, sous réserve d'une capacité d'accueil suffisante.

➤ Organisation de la pendularité

Il est réaffirmé la nécessité absolue de préserver le lien social entre le salarié et son collectif de travail.

Dans cette perspective, la quotité de télétravail ne doit pas excéder trois jours par semaine : tous les télétravailleurs doivent être présents sur site au minimum deux jours par semaine, y compris les salariés exerçant à temps partiel.

Le salarié est tenu de participer aux réunions pour lesquelles sa présence est requise. Dans ces conditions, le manager et le salarié s'entendent pour planifier un autre jour de télétravail dans la semaine.

Le nombre de jours de présence minimum sur site doit prendre en considération les éventuelles périodes de non-présence du salarié sur site planifiées au cours de la semaine (congés, jours chômés dans le cadre d'un temps partiel).

Le temps de la formation dispensée en présentiel hors le site habituel de travail ou suivie en e-learning ainsi que les déplacements professionnels sont pris en compte comme temps de présence sur site.

➤ Formules de télétravail

Formule 1 : jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine

Les salariés transférés, éligibles au télétravail, ont, sur la base du volontariat, la possibilité de recourir au télétravail jusqu'à deux journées par semaine.

S'il est fait le choix de définir des jours de télétravail fixes, ils sont déterminés en accord avec le manager. Dans ces conditions, les agents et les managers s'engagent à respecter par principe les jours fixés. Toutefois, si les nécessités de service l'exigent, les jours de télétravail définis d'un commun accord pourront être modifiés avec un délai de prévenance de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

Exemple : Un salarié a fait le choix de télétravailler à hauteur d'une journée au sein de la DRSM cédante. Pendant la durée d'application du présent accord, le salarié transféré a la possibilité, sous réserve de remplir les critères d'éligibilité, de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine au sein de sa Caisse d'intégration, y compris dans les Caisses qui n'auraient pas mis en œuvre le télétravail à hauteur de 2 jours.

Formule 2 : Jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine

La Direction de la Caisse se réserve la possibilité d'étendre le télétravail jusqu'à 3 jours maximum par semaine, au profit des salariés transférés dont le service est engagé dans un projet collectif de travail à l'initiative de la Direction ou du service validé par le CODIR de la Caisse.

Ce projet concerté avec l'équipe s'entend aux fins d'accompagner l'occupation raisonnée des surfaces de travail ou une organisation collective du travail.

Dans ce cadre, le manager veillera tout particulièrement à organiser des temps de travail collectif sur site.

Un projet de service peut être réinterrogé et ajusté en fonction des différentes évolutions ou problématiques constatées dans l'équipe afin de permettre un maintien du bon fonctionnement du collectif de travail, sans modification des implantations existantes.

Exemple : Un salarié télétravaille, dans le cadre d'un projet de service, à hauteur de 3 jours au sein de la DRSM cédante. Pendant la durée d'application du présent accord, le salarié transféré a la possibilité, sous réserve de remplir les critères d'éligibilité, de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine au sein de sa Caisse d'intégration, y compris dans les Caisses qui n'auraient pas mis en œuvre le télétravail à hauteur de 3 jours.

➤ Modalités de mise en œuvre

Les demandes relatives aux demandes de télétravail pourront être examinées au fil de l'eau qu'il s'agisse de l'accès au télétravail, du changement de formule ou de l'exercice du droit à la réversibilité.

➤ Frais liés à l'utilisation du domicile

En contrepartie des dépenses engagées dans le cadre du télétravail, le salarié perçoit une indemnité forfaitaire journalière, en fonction du nombre de jours effectués en télétravail, correspondant à une quote part des frais supplémentaires engagés du fait de cette activité (frais d'électricité, eau, chauffage, connexion et d'utilisation d'outils téléphoniques et informatiques...).

Sur demande pour tout contrôle, le salarié s'engage à fournir, les factures des fournisseurs Internet, eau, électricité, gaz naturel ou tout autre fournisseur en énergie.

Conformément aux dispositions de l'accord Ucanss, l'indemnité forfaitaire journalière est revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté de l'indice Insee « Logement, eau, gaz et combustible » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

En tout état de cause, l'indemnité forfaitaire ne pourra pas être moins favorable que celle prévue dans un accord collectif conclu au niveau de l'Ucanss.

➤ **Recours au télétravail sur préconisation du médecin du travail**

En application de l'article L. 4624-6 du code du travail, la demande de télétravail est de nature à favoriser le maintien dans l'emploi du salarié, l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis ou les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs par écrit qui s'opposent à leur mise en application.

Dans ce cadre, l'employeur met tout en œuvre pour appliquer les recommandations du médecin du travail en matière d'aménagement de poste tel que le recours au télétravail.

➤ **Modalités d'accès au télétravail des salariés en situation de handicap, des femmes enceintes et des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche**

Lorsque le télétravail est de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés, l'employeur examine les modalités selon lesquelles les conditions de travail peuvent être aménagées en fonction des possibilités organisationnelles existantes au sein du service considéré.

ARTICLE 3.7 : Prise en charge du forfait mobilités durables – DUE relative au forfait mobilités durables du 31 janvier 2025

Sauf dispositions plus favorables aux salariés au sein de l'organisme d'accueil, le bénéfice du forfait mobilités durables à hauteur maximum de 500 € par an, 600 € en cas de cumul est maintenu au profit des salariés transférés qui se déplacent, pendant la période d'application du présent accord, effectivement et régulièrement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, avec un ou plusieurs modes de transport durables ou partagés suivants :

→ Vélo personnel (mécanique ou à assistance électrique) ;

→ Covoiturage (en tant que conducteur ou passager participant aux frais, entre collègues de la Caisse ou avec des personnes extérieures) ;

Le covoiturage consiste en l'utilisation en commun d'un véhicule automobile par plusieurs personnes (conducteur non professionnel) dans le but d'effectuer un trajet commun à titre non onéreux excepté le partage des frais.

→ Services de mobilité partagée comprenant :

- la location ou la mise à disposition en libre-service de «véhicules» (comme les scooters, trottinettes), avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés ;
- les services d'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faibles émissions.

→ Engins de déplacement personnel motorisé (moteur non thermique) suivants : trottinette à assistance électrique, gyropode, gyroroue, hoverboard.

Hors achat ou remise en état d'un moyen de transport durable, le seuil minimal d'utilisation de ces modes de transport est de 30 jours sur une année civile. A défaut d'atteindre ce

seuil, le salarié ne pourra être reconnu comme usager régulier des moyens de transport durables et ne sera donc pas éligible au dispositif.

Le salarié transféré pourra ainsi prétendre à une participation forfaitaire de l'employeur correspondant notamment aux frais liés à l'utilisation de ce ou ces moyen(s) de déplacement, selon les modalités suivantes :

- entre 30 et 71 jours annuel = 100€ / 120€ en cas de cumul avec la prise en charge de l'abonnement transport
- entre 72 et 107 jours annuel = 200€ / 240€ en cas de cumul avec la prise en charge de l'abonnement transport
- entre 108 et 143 jours annuel = 300€ / 360€ en cas de cumul avec la prise en charge de l'abonnement transport
- entre 144 et 179 jours annuel = 400€ / 480€ en cas de cumul avec la prise en charge de l'abonnement transport
- à partir de 180 jours annuel = 500€ / 600€ en cas de cumul avec la prise en charge de l'abonnement transport

En outre, afin d'inciter l'usage d'un mode de transport durable ou partagé, l'employeur participe, une fois sur la durée du présent accord de transition, sous réserve que le salarié n'en ait pas encore bénéficié sous l'empire du protocole d'accord initial Cnam du 31 décembre 2021 et de la décision unilatérale prise par la Cnam le 31 janvier 2025, à l'achat ou la remise en état d'un moyen de transport durable personnel à hauteur de 500€ maximum / 600€ annuel, déduction faite de l'abonnement de transport en commun. Pour y prétendre, le salarié doit disposer d'une ancienneté d'au moins 3 mois et présenter une facture d'achat acquittée ou de remise en état du moyen de transport durable au nom du bénéficiaire du FMD.

L'année de l'achat ou de la remise en état, si le financement de l'employeur est inférieur à 500€, alors le salarié peut prétendre au complément, au titre de ses déplacements, en fonction de la fréquence d'utilisation de ce transport.

Le forfait mobilité durable n'est pas cumulable avec le versement de la prime de transport conventionnelle de 4 euros.

Conformément aux dispositions légales, ce forfait fait l'objet d'une proratisation pour les agents exerçant leur activité à temps partiel si la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 50% de la durée légale du travail. Dans ce cas, le forfait mobilité est calculé au prorata du nombre d'heures travaillées. Pour les salariés travaillant moins de 17h30 par semaine, la prise en charge du FMD est calculée à proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet, soit par rapport à 17h30 et non par rapport à 35h00.

Pour l'année 2025, les jours d'utilisation d'un moyen de transport durables ou partagés déclarés auprès de la DRSM cédante seront pris en compte par la Caisse pour déterminer le montant du forfait mobilités durables à verser aux salariés transférés.

Pour apprécier le caractère plus favorable des dispositions, les partenaires sociaux s'entendent pour retenir le critère suivant : le montant du forfait mobilités durables.

ARTICLE 3.8 : Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

3.8.1 : Mise en œuvre de la réduction du temps de travail pour les personnels administratifs

Les dispositions des accords collectifs relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail de la Caisse d'intégration s'appliquent intégralement aux personnels administratifs transférés, dès le premier jour du transfert.

Toutefois, les personnels administratifs transférés dans une Caisse disposant d'une formule unique de temps de travail inférieure à 39h, peuvent bénéficier du maintien de la formule de travail qui leur était applicable en DRSM pendant une période d'un an, à compter du transfert.

3.8.2 : Mise en œuvre de la réduction du temps de travail pour les praticiens conseils - Accord Cnam relatif à la mise en œuvre de la RTT pour les praticiens conseils du régime général du 28 novembre 2001 modifié par avenant du 23 juin 2004

L'accord Cnam relatif à la mise en œuvre de la RTT pour les praticiens conseils du régime général du 28 novembre 2001 modifié par avenant du 23 juin 2004 est applicable, à durée indéterminée, dans l'ensemble de ses dispositions, à l'ensemble des praticiens conseils exerçant au sein de la Caisse.

Cette disposition :

- contribue au maintien de la gestion nationale du corps des praticiens conseils, inscrite dans l'économie générale du projet,
- assure la continuité des activités du Service médical en permettant aux caisses de recruter les praticiens conseils sous convention de forfait dès le transfert d'activités aux caisses, sans attendre qu'un accord de substitution le prévoit.

➤ Praticiens conseils sous convention de forfait jours

L'accord Cnam relatif à la mise en œuvre de la RTT pour les PC du régime général du 28 novembre 2001 fixe le nombre de jours travaillés dans l'année à 210, auxquels il convient d'ajouter la journée de solidarité, soit 211 jours. En effet, depuis 2004, l'obligation de réalisation de la journée de solidarité a été intégrée.

Ce forfait de 211 jours est fixe, il ne varie pas quel que soit le nombre de jours ouvrés dans l'année. Il est assorti d'un forfait de 15 jours de repos, attribués en début d'exercice, au regard d'un nombre de jours de travail dus dans l'année, également forfaitisés : aucune proratisation du forfait n'est donc possible.

➤ Praticiens conseils sous convention de forfait jours réduits

En vertu de l'article 6bis de l'accord du 28 novembre 2001, les praticiens conseils peuvent également signer une convention de forfait jours réduit.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est ainsi proratisé en fonction du taux d'activité à hauteur de 4/5 de temps, soit 4 jours sur 5 par semaine. Ainsi le nombre maximum de jours travaillés dans ce cadre est fixé à 168 jours, auxquels il convient d'ajouter la journée de solidarité, soit 169 jours.

Il est précisé, conformément à la lettre circulaire d'application, concernant le forfait jour réduit pour les praticiens conseils du 24 juin 2004, et à son complément du 15 septembre 2004, que le praticien conseil sous convention de forfait jours réduit bénéficie d'un forfait de 10 jours. Ces jours de repos obéissent au même régime que ceux dont bénéficient les praticiens conseil sous convention de forfait à temps complet.

➤ **Praticiens conseils dits intégrés**

Les praticiens conseils ayant décliné le bénéfice d'une convention de forfait jours peuvent être amenés à travailler à temps plein ou à temps partiel.

Contrairement aux jours de repos accordés aux praticiens conseils cadres au forfait, les jours de RTT des praticiens conseils cadres intégrés n'obéissent pas à une logique forfaitaire. Ils sont acquis en contrepartie d'un temps de travail effectif sur la période de référence, dans la limite d'un plafond annuel fixé à 20 jours.

Il convient donc de les proratiser en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, ainsi qu'en cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour l'appréciation de l'acquisition de jours de RTT.

Le rythme d'acquisition des jours de RTT dépend de la formule horaire hebdomadaire qui sera retenu par le praticien conseil, par référence à l'accord ARTT conclu au sein de la Caisse d'intégration. Toutefois, le praticien conseil transféré dans une Caisse disposant d'une formule unique de temps de travail inférieure à 39h, peut bénéficier du maintien de la formule de travail qui lui était applicable en DRSM pendant une période d'un an, à compter du transfert.

ARTICLE 3.9 : Représentation transitoire des salariés transférés - Accord relatif aux moyens supplémentaires des délégués syndicaux centraux du 24 mai 2024 & Avenant du 27 juillet 2022 à l'accord relatif à l'utilisation des technologies de l'information et de communication par les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel du 31 mai 2018

Les salariés transférés titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au niveau d'un établissement et/ou de l'entreprise Cnam perdent leur mandat au jour du transfert et bénéficient à compter de cette date de la protection des anciens salariés protégés.

3.9.1 Composition et moyens de la commission paritaire nationale d'interprétation

Il est institué, au sein de la Cnam, une commission paritaire nationale d'interprétation du présent accord, composée notamment des 8 délégués syndicaux centraux ayant négocié le présent accord. Pendant la durée d'application du présent accord, ils bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de 28h pour l'exercice de leurs fonctions.

Il est précisé qu'un de ces délégués syndicaux centraux peut être remplacé par une personne désignée, par une organisation syndicale ayant négocié le présent accord, parmi les salariés transférés.

La commission est constituée de deux collèges :

- l'un composé des 8 délégués syndicaux centraux ayant négocié le présent accord,
- l'autre composé du directeur général de la Cnam ou son représentant qui est assisté, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs, disposant de 8 voix.

Chaque partie disposera du même nombre de voix indépendamment du nombre de représentants présents.

La commission est saisie à l'initiative d'une des parties.

Il est précisé que :

- les fonctions des membres de la commission paritaire nationale d'interprétation sont réalisées dans le respect des prérogatives des élus et des délégués syndicaux des Caisses,
- les heures passées en commission paritaire nationale d'interprétation sont payées comme temps de travail et ne sont pas imputables sur le crédit d'heures. Par ailleurs, le temps de trajet effectué pour s'y rendre et en revenir n'est pas déduit des heures de délégation et est donc pris en charge par la Caisse d'intégration. Les frais de déplacement (transport, nuitée, indemnité de repas) des membres de la commission sont intégralement pris en charge par la Caisse d'affectation, dans les conditions fixées par le protocole d'accord Ucanss relatif au frais de déplacement du 23 juillet 2015, lorsqu'ils sont engagés pour les besoins d'une réunion à l'initiative de la Cnam.
- les membres de la commission ont la possibilité de diffuser des communications syndicales, réservées aux salariés transférés.

Pour ce faire, sont utilisés exclusivement les moyens suivants :

- les boîtes aux lettres génériques mises à disposition de la Cnam. L'identification du collège concerné par la communication syndicale peut être effectuée dans l'objet du mail.
- les listes de diffusion annexées au présent accord (cf. annexe 1).

Les messages émis dans ce cadre respectent les règles relatives au droit de la presse. Ils doivent ne contenir ni injures, ni diffamation et doivent assurer le respect de la vie privée et du droit à l'image.

Chaque communication syndicale est identifiée sous le logo de l'organisation syndicale qui l'émet, sans pouvoir ni utiliser ni modifier le logo de la Cnam ou de la Caisse.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à la Direction de la Cnam simultanément à la mise en ligne.

Les salariés peuvent s'opposer à la réception de messages émanant d'une ou d'organisations syndicales en insérant un filtre depuis leur messagerie pour ne plus les recevoir. Ce droit ainsi que ses modalités d'exercice seront systématiquement rappelés dans tout message syndical.

L'utilisation de la messagerie doit se faire dans le cadre plus général des règles énoncées par les chartes d'utilisation des moyens informatiques et dans le respect de la politique de sécurité des systèmes d'information de l'Assurance Maladie et de fonctionnement du réseau Ramage.

Les outils collaboratifs mis à disposition des salariés sur le poste de travail ne pourront être utilisés pour la mise en place de forums de discussion (tchat ou messagerie instantanée) à caractère syndical ni pour l'envoi de messages individuels ou collectifs à caractère syndical. Les licences Zoom sont réservées à l'usage de réunion de travail interne de fonctionnement du syndicat ; elles ne peuvent être utilisées pour des assemblées de personnel ou pour échanger avec un service.

Pour des raisons de sécurité informatique et de capacité du réseau, les pratiques suivantes ne sont pas autorisées :

- Envoyer des messages (pièces jointes comprises) supérieurs à 5 mégas sauf dans le cadre des communications, par les organisations syndicales à un ou quelques salariés. Cette pratique est à respecter dans le cadre des communications générales.
- Le téléchargement et la diffusion de vidéos, d'images animées et de bandes son.
- La visualisation de vidéo par le biais du réseau au fur et à mesure du chargement.
- Les programmes java, moteurs de recherche ou d'exploitation de témoins de consultation.

3.9.2 Rôle de la commission paritaire nationale d'interprétation

La commission paritaire nationale d'interprétation est chargée de veiller à une exacte application des dispositions du présent accord.

Elle a pour rôle exclusif de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation du présent accord. Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

Elle est convoquée dans un délai maximum de 1 mois à compter de sa saisine.

La saisine mentionne obligatoirement les articles du présent accord sur lesquels l'interprétation de la commission est demandée ainsi que la Caisse se rapportant à l'objet du différent.

La Commission se prononce sur l'interprétation à retenir dans un avis motivé, rédigé en séance, adopté à la majorité de ses membres.

Les avis rendus par la commission s'imposent à la direction de la Caisse concernée. Les avis de portée générale sont communiqués à l'ensemble des caisses pour mise en œuvre.

3.9.3 Représentation transitoire des salariés transférés au niveau local

Les délégués syndicaux en exercice au sein de la DRSM, la veille du transfert, ont la possibilité d'échanger de façon privilégiée, pendant une durée d'un an à compter du transfert :

- avec la direction de leur Caisse d'affectation sur des problématiques propres au personnel transféré au sein de la Caisse,
- avec le directeur de la transformation de leur région sur des problématiques propres au personnel transféré dans les autres Caisses de la région correspondante à l'ancienne DRSM.

Il est précisé que :

- chaque représentant transitoire local bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de 10h maximum par mois, notamment pour échanger avec la direction de la Caisse ou le directeur de la transformation de leur région,
- la représentation transitoire des salariés transférés auprès de la Caisse ou du directeur de la transformation de leur région est réalisée dans le respect des prérogatives des élus et des délégués syndicaux locaux.

ARTICLE 4 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, du premier jour du transfert au 31 décembre 2027, hors les dispositions des articles 3.1.2, 3.8.1, 3.8.2 et 3.9.3.

Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme et cessera de produire tout effet à cette date. Conformément à l'article L. 2261-14-2 du code du travail, les salariés transférés bénéficieront alors uniquement du statut collectif en vigueur au sein de la Caisse.

ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR

Cet accord entrera en vigueur au premier jour du transfert, sous réserves des évolutions législatives et réglementaires requises et de l'agrément ministériel.

ARTICLE 6 : INFORMATION DU PERSONNEL

L'accord sera notamment communiqué aux salariés concernés et mis en ligne sur le site intranet de la DRSM cédante et fera l'objet d'une présentation auprès de son CSE. La Direction régionale informera par mail les délégués syndicaux d'établissement de la mise en ligne de l'accord sur son intranet.

Par ailleurs, des webinaires de présentation de l'accord de transition au personnel du service médical seront organisés, de sorte de donner le plus de lisibilité possible au corpus conventionnel applicable au jour du transfert.

En outre, une information complète du personnel, en particulier des futurs managers des salariés transférés, sera assurée par la direction de la Caisse au travers de tout moyen qui lui semblera approprié.

ARTICLE 7 : PUBLICITE DE CET ACCORD

Le présent accord sera adressé à la Direction de la Sécurité Sociale dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel à laquelle est soumise la Caisse.

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du code du travail, cet accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail, de la santé et des solidarités ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, une version anonymisée de cet accord sera publiée sur la base de données nationale (legifrance).

Fait à Paris, le 31 juillet 2025

Le Directeur Général de la Cnam

Thomas FATÔME



Le Directeur/ La Directrice de la Caisse

[A compléter]

Pour la C.F.D.T. :

Emmanuel Sautre 

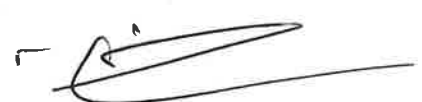
Pour la C.F.E.-C.G.C. :

YVAN MARTIGNY
SGPC CFE-CGC



Pour la C.G.T. :

Franz LEOCANNI
CFDT au Vol de l'Air



Pour F.O. :

ANNEXE 1

liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-AURA@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-BFC@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-BRE@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-CVDL@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-GE@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-GUA@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-GUY@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-HDF@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-IDF@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-MAR@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-NOR@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-NA@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-OCC@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-PACAC@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-PDL@assurance-maladie.fr
liste.ensemblepersonnel-DRSM.ersm-REU@assurance-maladie.fr