

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A LA C.P.A.M. DE HAUTE-SAVOIE

ENTRE :

LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE de HAUTE-SAVOIE
représentée par son Directeur, Jean-Pierre MOINIER

d'une part,

ET :

LE SYNDICAT CFDT PROTECTION SOCIALE de HAUTE-SAVOIE,
représenté par son Délégué Syndical : Catherine BRESSAND,

LE SYNDICAT CGT DES EMPLOYES des ORGANISMES SOCIAUX de HAUTE-SAVOIE,
représenté par son Secrétaire Général : Alain PARENT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Vu la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail
Vu la Convention Collective Nationale de la 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 décision du Conseil d'Administration en sa séance du 16 Novembre 2001 mandant le Directeur pour signer le Protocole d'Accord,

PREAMBULE

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail organise un processus de réduction du temps de travail, en privilégiant la voie de la négociation collective.

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

- aux salariés de la C.P.A.M. DE HAUTE-SAVOIE de bénéficier de la réduction du temps de travail conformément à la loi précitée et aux modalités de la lettre de cadrage du 5 février 2001 complétée le 20 février 2001
- et à l'organisme d'obtenir les allègements de charge favorisant la création d'emplois compensant cette réduction du temps de travail.

L'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,
- l'amélioration des conditions de travail des personnels et l'amélioration de la qualité du service rendu aux interlocuteurs notamment dans les domaines de l'accueil physique et téléphonique. A ce titre, la Caisse s'est déjà engagée à mettre en œuvre une plate-forme de Services,
- 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.
- Dans le cadre des recrutements comme dans le cadre des politiques salariales, d'embauche, de formation et de promotion, les principes d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes seront strictement respectés.

Cet accord se réfère à la lettre de cadrage du 5 février 2001 complétée le 20 février 2001, laquelle garantit les moyens nécessaires à la mise en œuvre de cet accord, négociés dans le cadre de la COG et du CPG et figurant dans un avenant à ceux-ci.

CHAMP D'APPLICATION

Les principes établis par le présent accord de travail concernent l'ensemble des salariés de la C.P.A.M. DE HAUTE-SAVOIE à l'exception du Directeur et de l'Agent Comptable, considérés comme des Cadres dirigeants au sens de l'article L 212-15-1 du Code du Travail.

Ces dispositions concernent tous les salariés à temps plein, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, Cadre ou non Cadre y compris ceux du Centre d'Examens de Santé. Des dispositions spécifiques à certains personnels (temps partiel, Cadres au forfait jours) sont définies dans le présent accord.

Sont exclus de ce champ d'application les titulaires de contrats dont la durée de travail est définie par des textes spécifiques (contrats emploi solidarité, vacataires, les contrats emploi consolidé dont la durée de travail est égale ou inférieure à 35 heures).

PREMIERE PARTIE : DUREE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Article 1 – Durée du travail :

En application des dispositions législatives et en fonction des directives de la lettre de cadrage, la nouvelle durée effective du travail est fixée dans le cadre annuel de référence, soit 1600 heures par an, en 225 jours de travail effectif. Les accords locaux antérieurs sont caduques à la date de mise en œuvre de l'accord.

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

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

Article 2 – Maintien des rémunérations et réduction du temps de travail :

La réduction du temps de travail ne donnera lieu à aucune réduction de la rémunération acquise à la date de l'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 3 – 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.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée de travail des salariés et le respect de la durée annuelle de référence.

Article 4 – Heures supplémentaires :

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 compte tenu des modalités de réduction du temps de travail retenues.

Elles seront en priorité compensées conformément à la Convention Collective.

Leur régime obéit aux dispositions des articles L 212.5 et L 212.5.1 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 5 – Congés Payés :

Les jours de réduction du temps de travail prévus au point 6 - 1 du présent accord sont pris en compte pour le calcul des congés payés.

DEUXIEME PARTIE : APPLICATION DE LA DUREE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 6 - Modalité de l'organisation et de la réduction du temps de travail

6 – 1 Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos RTT

Les salariés bénéficieront d'un horaire hebdomadaire de 36 Heures et se verront attribuer 3 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

a) Modalités de prise des jours de repos RTT :

La réduction du temps de travail est organisée sous forme de journées ou de demi-journées de repos dans un cadre annuel (la référence étant l'année civile).

Les jours de repos RTT doivent être pris, isolément ou groupés, 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 sur l'autre. Ils ne peuvent pas être accolés aux congés payés et pris par anticipation.

Le Directeur de la Caisse veillera 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.

Toutefois, les jours de repos dont le salarié n'a pas pu disposer pour cause de maladie ou d'accident sont reportés et pris ultérieurement.

Calendrier des jours de repos :

Les jours de repos seront pris à l'initiative du salarié, après accord du responsable hiérarchique et sous réserve d'un taux de présentéisme minimum de 50 % dans le service.

Le suivi des jours de repos de chaque salarié doit être mentionné sur une annexe à son bulletin de salaire.

En cas de modification de la part du salarié, elle doit être notifiée à l'employeur au moins 7 jours avant cette même date.

b) Modalités d'acquisition des jours de repos :

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 de la durée légale du travail ouvrent droit à repos.

Sont assimilées à des périodes travaillées :

- les congés légaux et conventionnels de maternité ou d'adoption (Art L 122-26 du Code du Travail et article 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,
- l'exercice d'un mandat tel que prévu par les articles 12 et 39 de la CCNT du 8 février 1957,
- l'assistance ou la représentation dans les juridictions prud'homales, en tant que conseiller du salarié,
- la participation aux juridictions des Cours d'Assises en qualité de juré, du TASS comme membre assesseur et comme témoin dans les procès et enquêtes judiciaires,
- les congés supplémentaires prévus aux articles 38 c) et d) de la CCNT du 8 février 1957 (congés ancienneté, enfant à charge, insalubrité, déporté),
- les congés supplémentaires acquis au titre du fractionnement (article 38 f de la CCNT du 8 février 1957),
- les congés pour événements familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels,
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'organisme,
- les formations des membres du CHSCT, des conseillers Prud'homaux, des administrateurs de mutuelles, du conseiller du salarié,
- les formations économiques des membres du CE.

c) 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.

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.

Article 7 – Dispositions spécifiques aux Cadres dont le temps de travail est décompté en jours

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, relèvent d'un décompte du temps de travail effectif en jours.

Les Cadres visés par ce paragraphe relèvent des dispositions de l'article L 212-15-3 du Code du Travail.

Pour la C.P.A.M. de HAUTE-SAVOIE, seuls sont concernés par ces dispositions :

- le Directeur-Adjoint
- le Sous-Directeur
- le Médecin Directeur du Centre d'Examens de Santé.

La durée de leur travail s'exprime sous la forme d'un forfait de jours travaillés dans l'année ; ce nombre de jours est fixé à 210 jours par an.

Les dispositions légales en vigueur concernant le repos journalier leur sont applicables, à savoir 11 heures consécutives (Art L 220-1 du Code du Travail). Ces Cadres bénéficient de 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire.

Les jours de repos pourront être pris par demi-journée ou journée.

Une convention prévoyant ce forfait de jours de travail effectif sur l'année sera conclue entre le Cadre et la Caisse Primaire. Cette convention définira les éléments qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission.

Article 8 – Le temps partiel

8 – 1 Définition du temps partiel

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

8 – 2 Application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel

Les salariés exerçant actuellement leur activité à temps partiel peuvent :

- choisir parmi les possibilités horaires suivantes :

18 H 00 c sur 2,5 jours soit 5 demi-journées à 3 h 60 c
 sur 3 jours soit 6 demi-journées à 3 h 00 c

24 H 50 c sur 3 jours soit 6 demi-journées à 4 h 08 c
 sur 3,5 jours soit 7 demi-journées à 3 h 50 c

28 H 25 c sur 3,5 jours soit 7 demi-journées à 4 h 04 c
 sur 4 jours soit 8 demi-journées à 3 h 53 c

31 H 50 c sur 4 jours soit 8 demi-journées à 3 h 94 c
 sur 4,5 jours soit 9 demi-journées à 3 h 50 c

- demander le retour à une activité à temps plein.

Un avenant au contrat de travail des temps partiels doit préciser, outre la nouvelle durée du travail applicable, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et la rémunération.

Les dispositions prévues par l'Article L 212-4-9 du Code du Travail et dans le Protocole d'Accord du 20 Juillet 1976 demeurent applicables.

Article 9 – Mesure du temps de travail effectif

L'organisation du temps de travail dans l'organisme implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif, pour tous les salariés :

- les Cadres dont le temps de travail est décompté en jours,
- les Salariés dont le temps de travail est décompté en heures : horaires collectifs ou individualisés.

9 – 1 Mesure du temps de travail des Cadres au forfait :

Pour les Cadres dont le temps de travail est décompté en jours, la mesure du temps de travail effectif est réalisée par un document déclaratif mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par le Directeur.

9 – 2 Mesure du temps de travail des autres salariés :

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heure, la mesure du temps de travail effectif sera réalisée manuellement jusqu'à la mise en place d'un système fiable et infalsifiable de contrôle des horaires qui interviendra au plus tard lors de l'installation dans les locaux du nouveau siège.

Article 10 – Horaire variable

La mise en œuvre de la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail entraîne la révision des dispositions relatives à l'horaire individualisé en place.

Ce réexamen veillera à ce que les plages horaires variables et fixes soient adaptées aux objectifs d'amélioration de la qualité de service et permettent en particulier un accueil physique et téléphonique de qualité.

TROISIEME PARTIE : EMBAUCHES COMPENSATRICES

Article 11 – Embauches compensatrices

De nouveaux emplois seront créés en vue de compenser, en partie, 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 39 emplois supplémentaires de Cadres ou de Techniciens (dont 2 au titre de la CMU) en contrat à durée indéterminée, déduction faite des éventuelles reprises à temps plein des agents à temps partiel.

QUATRIEME PARTIE : DISPOSITIONS GENERALES

Article 12 – 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 13 – Entrée en vigueur

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

Les dispositions prévues dans cet accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant soit d'accords collectifs locaux, soit d'usages.

Article 14 – Commission de suivi

Afin de veiller à une bonne application de cet accord, il est constitué entre les parties une commission de suivi.

Elle sera composée de la Direction ou des ses représentants, et des Organisations Syndicales représentatives du personnel.

Elle se réunira au moins une fois par an.

Elle sera destinataire des informations lui permettant le suivi de l'accord et sera compétente pour :

- veiller à sa bonne application pratique
- résoudre les difficultés d'application et de mise en œuvre.

Elle sera destinataire d'un bilan annuel de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence 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,
- la formation.

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

Article 15 – Information du personnel

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

L'accord sera distribué à chaque salarié.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le nouvel horaire collectif fera l'objet d'un affichage.

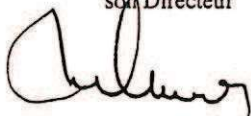
Article 16 – Communication de cet accord

Le présent accord sera transmis aux Organisations Syndicales présentes dans la Caisse, au Comité d'Entreprise, aux Délégués du Personnel, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, au Greffe du Conseil des Prud'hommes de la ville, 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 Caisse Nationale transmettra cet accord à l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale dans le cadre de la Commission Nationale de suivi prévue au point VII de la lettre de cadrage national.

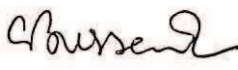
Fait à ANNECY, le 16 NOVEMBRE 2001

Pour la
Caisse Primaire d'Assurance Maladie
de Haute-Savoie,
son Directeur



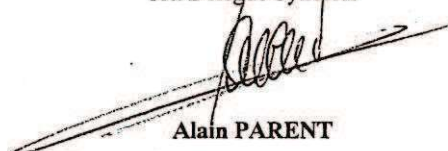
Jean-Pierre MOINIER

Pour le Syndicat C.F.D.T.
PROTECTION SOCIALE
de Haute-Savoie,
son Délégué Syndical



Catherine BRESSAND

Pour le Syndicat C.G.T.
des employés des Organismes Sociaux
de Haute-Savoie,
son Délégué Syndical



Alain PARENT

Accord officieux pas passé

à la tutelle

DISPOSITIONS INTERNES
ACCOMPAGNANT LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2001 SUR LA RTT

Toujours en vigueur

ENTRE :

LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE de HAUTE-SAVOIE

d'une part,

ET :

LE SYNDICAT CFDT PROTECTION SOCIALE de HAUTE-SAVOIE

représenté par son Délégué Syndical : Catherine BRESSAND

LE SYNDICAT CGT DES EMPLOYES DES ORGANISMES SOCIAUX de HAUTE-SAVOIE

représenté par son Délégué Syndical : Alain PARENT

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

La réduction du temps de travail doit permettre :

- l'amélioration de la qualité du service rendu aux assurés sociaux
- et l'amélioration des conditions de travail des agents

1. OCTROI DE JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES

Parallèlement à l'accord RTT, la Direction a décidé l'octroi de 3 jours de repos supplémentaires à l'ensemble du personnel de l'Organisme. Cette réduction complémentaire du temps de travail portera la durée hebdomadaire à 35 heures.

☐ CONDITIONS :

Ces jours de repos seront attribués et pourront être pris dans les mêmes conditions que les jours de repos RTT, à savoir :

- les jours de repos complémentaires 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 ;
- seules les périodes de travail effectif ou légalement assimilées à du temps de travail effectif ouvrent droit à repos.

☐ PRISE DES JOURS DE REPOS :

- les jours de repos seront pris à l'initiative du salarié après accord du responsable hiérarchique et sous réserve d'un taux de présentisme de 50 % dans le service ;
- les jours pourront être pris isolément ou cumulés ;
- le temps acquis (jours RTT et DIRECTEUR) pourra être décompté en heures, $\frac{1}{2}$ journée ou journée ;
- pour la prise des jours de repos ou leur modification, le salarié doit en aviser son responsable hiérarchique au moins 7 jours avant.

Les agents à temps partiel qui n'ouvrent pas droit aux jours de repos RTT, bénéficieront d'heures de repos supplémentaires au prorata de leur temps de travail :

19 H 14 c	⇨	pour un contrat de 31 H 50 c
17 H 16 c	⇨	pour un contrat de 28 H 25 c
14 H 88 c	⇨	pour un contrat de 24 H 50 c
10 H 93 c	⇨	pour un contrat de 18 H

2. DEROGATIONS HORAIRES

Pour compléter les dispositions qui précèdent, une demi heure par semaine pourra être accordée à l'ensemble des agents présents sous réserve que le solde, de l'ensemble des activités des centres, soit inférieur à 2 jours.

3. HORAIRE VARIABLE

Enfin le règlement de l'horaire variable sera aménagé pour permettre aux agents de reporter sur le mois suivant 3 H 36 mn, soit l'équivalent d'une demi journée.

Fait à ANNECY, le 16 Novembre 2001

POUR LA CAISSE PRIMAIRE
D'ASSURANCE MALADIE de
Haute-Savoie
son DIRECTEUR :



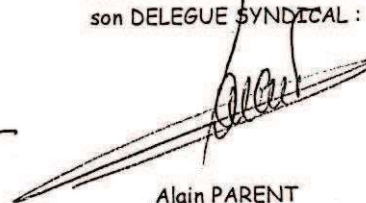
Jean-Pierre MOINIER

Pour le SYNDICAT CFDT
PROTECTION SOCIALE
de Haute-Savoie
son DELEGUE SYNDICAL :



Catherine BRESSAND

Pour le SYNDICAT CGT des
EMPLOYES DES ORGANISMES
SOCIAUX de Haute-Savoie
son DELEGUE SYNDICAL :



Alain PARENT



CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE DE HAUTE-SAVOIE
2 Rue Robert Schuman - 74984 ANNECY CEDEX

JL/CP/NV/NL

AVENANT AU PROTOCOLE D'ACCORD
SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A LA CPAM DE HAUTE-SAVOIE

L'accord repose sur les principes directeurs précisés dans l'accord initial mais intègre, en outre :

- La mise en œuvre de la politique définie par le Conseil d'Administration, notamment en matière d'accueil du public par un élargissement des plages d'ouverture au public ;
- La nécessité de développer l'harmonisation des pratiques entre Caisses, conduisant à un rapprochement des organisations et à une mutualisation des moyens.

CHAMP D'APPLICATION :

Les principes établis par le présent accord de travail concernent l'ensemble des salariés de la C.P.A.M. DE HAUTE-SAVOIE à l'exception des Cadres dirigeants au sens de l'article L 212-15-1 du Code du Travail.

Ces dispositions concernent tous les salariés à temps plein, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, Cadre ou non Cadre y compris ceux du Centre d'Examens de Santé. Des dispositions spécifiques à certains personnels (temps partiel, Cadres au forfait jours) sont définies dans le présent accord.

Sont exclus de ce champ d'application les titulaires de contrats dont la durée de travail est définie par des textes spécifiques (contrats emploi solidarité, vacataires, les contrats emploi consolidé dont la durée de travail est égale ou inférieure à 35 heures).

PREMIERE PARTIE : DUREE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

ARTICLE 1 - DUREE DU TRAVAIL

Sans modification

ARTICLE 2 - MAINTIEN DES REMUNERATIONS ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sans modification

ARTICLE 3 - DUREE DE TRAVAIL EFFECTIF

Sans modification

ARTICLE 4 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Sans modification

ARTICLE 5 - CONGES PAYES

Sans modification

DEUXIEME PARTIE : APPLICATION DE LA DUREE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL
--

ARTICLE 6 (modifié) - MODALITE DE L'ORGANISATION ET DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :

Les salariés bénéficieront de plusieurs choix d'horaires hebdomadaires :

- Horaire hebdomadaire de 36 heures réparties sur 5 jours, assorti de 3 jours de repos RTT
- Horaire hebdomadaire de 36 heures réparties sur 4,5, assorti de 3 jours de repos RTT
- Horaire hebdomadaire de 38 heures réparties sur 5 jours, assorti de 15 jours de repos RTT

Le choix entre ces trois possibilités s'exerce annuellement. Le salarié établit sa demande écrite auprès de sa hiérarchie au plus tard le 1^{er} novembre, pour l'année civile suivante. A défaut de manifestation, il est réputé avoir exprimé le choix de travailler 36 heures sur 5 jours.

L'agent qui choisit la formule "36 heures sur 4,5 jours indique dans le même temps la demi-journée d'absence qu'il souhaite se ménager. Ce choix peut être refusé lorsqu'il débouche sur l'impossibilité de garantir la continuité du service public.

▪ A) - MODALITES DE PRISE DES JOURS DE REPOS

La réduction du temps de travail sous forme de journées de repos peut être organisée par la prise de journées ou de demi-journées de repos dans le cadre annuel.

Les jours de repos doivent en tout état de cause être pris à l'intérieur de la période de référence, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Ils ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre. Ils peuvent être accolés aux congés payés.

La Direction veille à ce que les salariés concernés prennent effectivement, à l'intérieur de la période de référence ci-dessus définie, les jours de repos qu'ils ont acquis.

Calendrier des jours de repos

Les jours de repos RTT font l'objet de prévisions à l'identique des jours de congés payés et obéissent aux mêmes règles de présentisme. Ils sont fixés à l'initiative du salarié, sous réserve de l'accord exprès donné par sa hiérarchie en fonction des nécessités de service. Le responsable de service s'assure à cette occasion que l'ensemble des jours de repos auxquels l'agent peut prétendre fait bien l'objet d'une planification.

Le suivi des jours de repos de chaque salarié est mentionné sur une annexe à son bulletin de salaire.

La demande de modification de ses prévisions de la part du salarié doit respecter un préavis d'au moins 7 jours.

▪ B) - MODALITES D'ACQUISITION DES JOURS DE REPOS

Sans modification

▪ C) - PERSONNEL EMBAUCHE OU QUITTANT L'ORGANISME PENDANT L'ANNEE CIVILE

Sans modification

ARTICLE 7 (modifié en supprimant les fonctions visées par ces dispositions) - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN JOURS :

Au lieu de "le sous-directeur" lire "les sous-directeurs"

ARTICLE 8 - LE TEMPS PARTIEL

8 - 1 - Définition du temps partiel

Sans modification

8 - 2 - Application de la RTT aux salariés à temps partiel

Les salariés peuvent choisir annuellement l'une des modalités horaires de travail à temps partiel proposées par la Direction. Ce choix est soumis à l'approbation de l'employeur.

Un avenant au contrat de travail des temps partiels doit préciser, outre la nouvelle durée du travail applicable, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et la rémunération.

Les dispositions prévues par l'article L 212.4.9 du Code du Travail et dans le Protocole d'Accord du 20 juillet 1976 demeurent applicables.

ARTICLE 9 : MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Sans modification

9 - 1 Mesure du temps de travail des Cadres au forfait :

Sans modification

9 - 2 Mesure du temps de travail des autres salariés :

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heure, la mesure du temps de travail effectif est réalisée par un système fiable et infalsifiable de contrôle des horaires.

ARTICLE 10 : HORAIRE VARIABLE

Sans modification

TROISIEME PARTIE : EMBAUCHES COMPENSATRICES

ARTICLE 11

Sans modification

QUATRIEME PARTIE : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 12 - DUREE DE L'ACCORD

Sans modification

ARTICLE 13 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est applicable au 1^{er} janvier 2005 sous réserve de l'agrément.

Les dispositions prévues dans cet accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant soit d'accords collectifs locaux, soit d'usages.

ARTICLE 14 - COMMISSION DE SUIVI

Sans modification

ARTICLE 15 - INFORMATION DU PERSONNEL

Sans modification

ARTICLE 16 - COMMUNICATION DE CET ACCORD

Sans modification

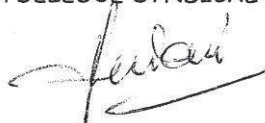
Fait à ANNECY, le 8 OCTOBRE 2004

Pour la CAISSE PRIMAIRE
D'ASSURANCE MALADIE
De Haute-Savoie,
Son DIRECTEUR :



Jacques LEVANDO

Pour le Syndicat CFDT
PROTECTION SOCIALE
De Haute-Savoie,
Son DELEGUE SYNDICAL :



Patrice MARIANI

Pour le Syndicat CGT
des EMPLOYES des
ORGANISMES SOCIAUX
De Haute-Savoie,
Son DELEGUE SYNDICAL :

Véronique DUPONT

Pour le Syndicat CGT du
PERSONNEL DE DIRECTION,
CADRES et ASSIMILES,
PRATICIENS des
ORGANISMES SOCIAUX
De Haute-Savoie,
Son DELEGUE SYNDICAL :

Martine GUILLOT

Pour le Syndicat FORCE
OUVRIERE du PERSONNEL des
ORGANISMES SOCIAUX
De Haute-Savoie,
Son DELEGUE SYNDICAL :

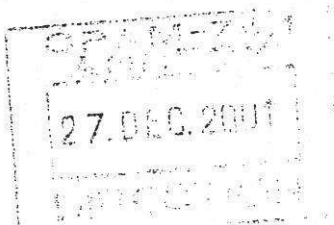
Marianne ALLIOT

Pour le Syndicat CADRE
FORCE OUVRIERE
Son DELEGUE SYNDICAL :

Catherine DUMONT



MINISTÈRE DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITÉ



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DIRECTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Sous direction de la gestion
et des systèmes d'information
bureau 4B N° AG-656

personne chargée du dossier
Stéphanie Massé
☎ 01 40 56 69 78
fax 01 40 56 74 87

D
DA
AC
SOGA
N. VANUXEM
RH
Paris, le
CFDT
CGT

19 DEC. 2001

Monsieur le directeur,

Monsieur le directeur de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, m'a transmis, en application des dispositions de l'article L123-1 et L123-2 du code de la sécurité sociale, aux fins d'agrément, l'accord collectif d'entreprise que vous avez conclu le 16 novembre 2001 avec plusieurs organisations syndicales représentatives de la caisse primaire d'assurance maladie d'Annecy.

Cet accord, pris dans le cadre des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, a pour objet l'aménagement et la réduction du temps de travail en faveur des personnels de l'organisme.

Je vous informe que cet accord recueille mon agrément.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

Monsieur le directeur
de la caisse primaire d'assurance maladie
d'Annecy
2, rue Emile Romanet
74987 ANNECY Cedex 9

Pour le Ministre et par délégation
Pour le Directeur de la Direction de la Sécurité Sociale
Le Chef du Service des Relations avec les Caisseurs de la Sécurité Sociale

Dominique LIBAULT

Copie de la présente lettre sera envoyée à la CNAMTS et à la DRASS

REGLEMENT DES HORAIRES VARIABLES

ARTICLE 1 - HORAIRES DE TRAVAIL

Les horaires de travail sont basés sur la durée hebdomadaire de travail choisie en application de l'Avenant au Protocole d'Accord RTT, et s'exercent dans le cadre des dispositions horaires arrêtées par note de service.

Le temps de travail débutera à 7 H au plus tôt, et se terminera à 18 H 15 mn au plus tard.

La durée journalière minimum est de 4 H 30.

La durée journalière maximum est limitée à 9 H.

La durée hebdomadaire maximum est limitée à 39 H.

Les salariés ne peuvent travailler plus de 6 H en continu sans prendre la pause déjeuner.

La pause déjeuner a une durée minimale de 45 mn, et doit intervenir entre 11 H 15 et 14 H 15.

1. TEMPS DE PRESENCE OBLIGATOIRE

Chaque salarié devra accomplir un temps de travail obligatoire de 2 H 15 au cours de chacune des plages horaires suivantes :

- entre 9 H et 12 H
- entre 13 H 30 et 16 H 30

2. PLAGES MOBILES (sous réserve du temps de présence obligatoire)

- entre 7 H et 9 H 45
- entre 11 H 15 et 14 H 15
- entre 15 H 45 et 18 H 15

Les possibilités d'organisation individuelle du temps de travail s'entendent dans le cadre du respect des engagements de service de la CPAM, tel que précisé dans l'accord RTT, notamment pour tenir compte des horaires d'ouverture de la Caisse au public.

En effet, l'exercice du libre choix de ses horaires de travail ne saurait faire obstacle à la nécessité de service, pendant ces périodes (accueil de niveau 1 et 2, missions de représentation extérieure, organisation de permanences fondées sur la nécessité de répondre, au mieux, aux demandes des publics).

Le bénéfice des horaires variables sera suspendu ou aménagé pour nécessités de service, ou formation professionnelle.

Ces mesures s'appliquent sous réserve du respect de la durée maximale journalière et hebdomadaire de travail.

Pour des raisons de sécurité, la présence d'un seul agent sur les lieux du travail n'est pas autorisée.

3. DEROGATION AUX TEMPS DE PRESENCE OBLIGATOIRE et AMENAGEMENT DES HORAIRES VARIABLES

Pour tenir compte de l'organisation spécifique qui s'attache à l'activité d'accueil du public, les agents d'accueil sont exonérés des plages horaires telles que définies au point 1 de l'ARTICLE 1. Le présentisme du personnel est planifié en fonction des plages d'accueil du public, afin de répondre à la demande exprimée.

ARTICLE 2 - CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL

La période de référence pour le calcul du temps de travail est la semaine.

ARTICLE 3 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Les agents et cadres travaillant à temps partiel pratiquent l'horaire convenu dans leur contrat de travail. Ils bénéficient des modalités de l'horaire variable les jours travaillés.

ARTICLE 4 - CREDIT ET DEBIT D'HEURES

Sur 1 mois, les agents peuvent cumuler un débit ou un crédit maximum équivalent à une 1/2 journée de travail par référence au choix de contrat de travail qui pourra permettre au cours du mois suivant:

- Soit une absence d'une 1/2 journée
 - Soit une absence partielle sur la plage horaire telle que définie au point 1 de l'ARTICLE 1
- Ces absences sont soumises à l'accord du responsable hiérarchique. *Si pour raisons de service, les $\frac{1}{2}$ journées de Juillet et Août ne peuvent être prises, elles seront récupérées sur Septembre.*
- En cas d'absence inopinée, les crédits ou débits seront reportés sur le ou les mois suivants.

Demande d'autorisation :

Pour toute absence sur plage obligatoire, et report de récupération, l'accord du responsable hiérarchique devra être requis.

Une présence minimum de 50 % de l'effectif du service sera assurée.

Une note de service définira les modalités concrètes d'application de cette règle, y compris les assouplissements qui pourraient y être apportés.

ARTICLE 5 - CONNAISSANCE DES TEMPS

L'adoption de l'horaire variable implique un enregistrement des durées de travail, sur le système mis en place par la Direction.

ARTICLE 6 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent REGLEMENT, approuvé par le Comité d'Entreprise, entrera en vigueur à la même date que l'avenant au protocole RTT signé le 8 Octobre 2004.

ANNECY, le 8 OCTOBRE 2004

LE DIRECTEUR :

Jacques LEVANDO