

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

Entre, d'une part,

- la CPAM de HAUTE-SAVOIE, représentée par son Directeur, Monsieur Pierre FENEYROL,

et, d'autre part,

- les organisations syndicales représentatives au niveau de la CPAM de HAUTE-SAVOIE, ci-après mentionnées :

LE SYNDICAT CFDT Protection Sociale AURA
Représenté par son Délégué Syndical : Malika OPRINSEN

LE SYNDICAT CGT des PERSONNELS des ORGANISMES SOCIAUX de HAUTE-SAVOIE
Représenté par son Délégué Syndical : Samia BRUAS-CHETIBI

LE SYNDICAT CFE-CGC DE HAUTE-SAVOIE
Représenté par son Délégué Syndical : Sandrine ROVASIO

LE SYNDICAT CGT FORCE OUVRIÈRE DE HAUTE-SAVOIE
Représenté par son Délégué Syndical : Vincent MOINET.

PRÉAMBULE :

Un précédent accord a été conclu entre les parties signataires le 1^{er} juin 2023 sur cette thématique. Néanmoins, lors de la procédure d'agrément ministériel, plusieurs points ont été mis en exergue par le Comex. Ainsi, les parties signataires ont décidé de retirer de la procédure d'agrément ministériel l'accord conclu le 1^{er} juin 2023 et d'ouvrir de nouvelles négociations. C'est dans ce contexte que les dispositions du présent accord interviennent.

Le présent accord se substitue de plein droit à compter de son entrée en vigueur à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages, décisions unilatérales ou accord atypique portant sur le même objet dans l'organisme.

Les parties signataires conviennent que le présent avenant a pour objet de réviser le Protocole d'Accord sur la réduction du temps de travail à la CPAM de Haute-Savoie du 16 novembre 2001 ainsi que l'Avenant au Protocole d'Accord sur la réduction du temps de travail à la CPAM de Haute-Savoie du 8 octobre 2004.

La révision des accords susvisés a pour objet d'étendre le champ des bénéficiaires des conventions de forfait jours dans l'organisme, en application de la lettre de cadrage du 5 février 2001 et de la délibération du Comité Exécutif de l'UCANSS du 14 novembre 2018.

1
M S # BCS
NO

Les parties ont convenu d'élargir les bénéficiaires des conventions individuelles de forfait jours afin de concilier les nécessités organisationnelles de l'entreprise avec l'activité des salariés autonomes dans la gestion de leur temps de travail. L'objectif est d'allier le besoin de souplesse répondant aux impératifs de réactivité et d'adaptabilité qu'impose l'activité et une réelle autonomie des salariés dans l'organisation de leur travail eu égard à leurs responsabilités, méthodes de travail et aspirations

Sans créer de droit acquis à l'accession ou au maintien dans le dispositif, le présent accord vise à définir les modalités de mise en place et d'application de conventions de forfait annuel en jours au sens de l'article L. 3121-58 du Code du travail pour les salariés de l'entreprise remplissant les conditions requises.

PREMIÈRE PARTIE : DURÉE ET DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

ARTICLE 1 – DURÉE DU TRAVAIL

Sans modification

ARTICLE 2 – MAINTIEN DES RÉMUNÉRATIONS ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sans modification

ARTICLE 3 – DURÉE DE TRAVAIL EFFECTIF

Sans modification

ARTICLE 4 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Sans modification

DEUXIÈME PARTIE : APPLICATION DE LA DURÉE ET DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 5 – CONGÉS PAYÉS

Sans modification

ARTICLE 6 – MODALITÉS DE L'ORGANISATION ET DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sans modification

A) MODALITÉS DE PRISE DES JOURS DE REPOS

Sans modification

B) MODALITÉS D'ACQUISITION DES JOURS DE REPOS

Sans modification

SD
2
BCS
VM # NO

C) PERSONNEL EMBAUCHÉ OU QUITTANT L'ORGANISME PENDANT L'ANNÉE CIVILE

Sans modification

ARTICLE 7 (modifié) – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX SALARIÉS DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DÉCOMPTÉ EN JOURS

7.1) (ajout) CONDITIONS D'ELIGIBILITE

L'entrée dans le dispositif du forfait nécessite l'accord du salarié et de l'employeur. L'employeur conserve la possibilité de refuser l'entrée dans le dispositif pour les salariés éligibles qui ne satisferaient pas aux conditions posées par le présent article. Ces conditions sont cumulatives.

7.1.1) (ajout) CONDITIONS D'AUTONOMIE

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du Code du travail, seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La condition d'autonomie s'entend également comme l'autonomie dans le poste de travail.

7.1.2) (ajout) CONDITIONS D'ACTIVITE

Au sein de la CPAM de Haute-Savoie, sont éligibles, les salariés qui exercent les activités suivantes :

- les cadres techniques niveau 6 et supérieurs (employés et cadres), niveau 7E et supérieurs (personnel soignant, éducatif et médical), niveau VI (informaticiens) ;
- les cadres managers responsables de service et de département ;
- les cadres managers responsables adjoints de service et de département ;
- les sous-directeurs ;
- le directeur adjoint ;
- le médecin directeur du Centre d'Examens de Santé.

Les cadres managers, responsables d'unité, ne sont pas concernés par le dispositif.

7.2) (ajout) NOMBRE DE JOURS COMPRIS DANS LE FORFAIT

La durée du travail s'exprime sous la forme d'un forfait de jours travaillés sur l'année. La période annuelle de référence sur laquelle est décompté le nombre de jours travaillés compris dans le forfait est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ce nombre de jours est fixé à 211 jours par an (journée de solidarité comprise) pour les agents de direction et à 210 jours par an (journée de solidarité comprise) pour les autres salariés éligibles.

Les salariés sous convention de forfait ne sont pas éligibles aux heures supplémentaires.

3 # BCS
VM S NO

7.3) (ajout) NOMBRE DE JOURS DE REPOS

Le nombre de jours de repos est fixé annuellement par lettre circulaire de l'UCANSS.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le salarié cadre dirigeant est exonéré de la journée de solidarité.

7.4) (ajout) TEMPS DE REPOS

Les salariés en forfait annuel en jours bénéficient des règles applicables en matière de repos, à savoir :

- le repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- le repos hebdomadaire de 2 jours ;
- les jours fériés, chômés dans l'entreprise (en jours ouvrés) ;
- les congés payés en vigueur dans l'entreprise ;
- les jours de repos compris dans le forfait-jours dénommés RTT forfait-jours.

Eu égard à la santé du salarié, le respect de ces temps de repos est impératif et s'impose, même s'il dispose d'une large autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Les jours de repos pourront être pris par demi-journée ou journée. Une demi-journée s'entend comme une plage de travail qui est séparée d'une autre par une pause méridienne.

Afin de garantir le droit au repos des salariés, les signataires ont choisi de définir des plages de repos quotidien et hebdomadaire fixes.

L'entreprise sera dès lors fermée tous les jours de 19h à 7h du jour suivant, ainsi que chaque samedi et dimanche, hors DRM.

Les salariés visés par le présent article ne devront pas travailler pendant ces périodes, sauf astreinte ou nécessité de service.

7.5) (ajout) DROIT À LA DÉCONNEXION

Les salariés titulaires d'une convention en forfait jours pourront exercer leur droit à la déconnexion conformément aux dispositions en vigueur dans l'organisme.

7.6) (ajout) – CONDITIONS DE PRISE EN COMPTE DES ABSENCES SUR LA RÉMUNÉRATION AINSI QUE DES ARRIVÉES ET DES DÉPARTS EN COURS DE PÉRIODE

Pendant l'absence donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence.

Pour l'ensemble des salariés concernés par le dispositif, en cas d'entrée ou de sortie de l'organisme en cours de période, le nombre de jours de repos est proratisé en fonction du temps de présence dans l'organisme.

7.7) (ajout) CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT

7.7.1) (ajout) CONTENU DE LA CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT

CG
4
135
VF # 20

Une convention individuelle prévoyant le nombre de jours de travail effectif sur l'année sera conclue entre le salarié et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Haute-Savoie.

Cette convention définira les éléments qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission et fixera notamment les mentions suivantes :

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la période annuelle de référence ;
- les modalités de suivi de la charge de travail du salarié ;
- le taux de majoration applicable en cas de rachat des jours de repos.

7.7.2) (ajout) DATE D'EFFET DE LA CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT

La convention de forfait peut être proposée à tout salarié éligible dès son entrée dans l'organisme en cas de recrutement externe.

Sauf pour ce qui concerne les agents de direction, en cas de promotion ou de mobilité interne, la première accession à la convention de forfait se fait au moment de la validation du stage probatoire. En cas de mobilité ou de promotion d'un salarié sous convention de forfait dans un poste éligible, celle-ci est maintenue y compris pendant le stage probatoire.

Lorsqu'un salarié éligible au forfait souhaite intégrer le dispositif, il adresse sa demande, par écrit, à l'employeur, au plus tard, le 30 novembre de l'année en cours pour une date d'effet au 1^{er} janvier de l'année suivante, sous réserve de validation par l'employeur.

7.7.3) (ajout) DENONCIATION DE LA CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT

La sortie du dispositif du forfait nécessite l'accord du salarié et de l'employeur.

La convention de forfait peut-être dénoncée par l'une ou l'autre des parties sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'un mois.

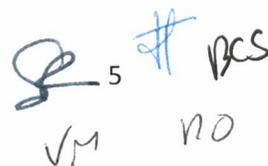
Lorsque la demande de dénonciation respecte le délai de prévenance précité, la date d'effet de la dénonciation est fixée au 30 juin ou au 31 décembre de l'année, selon le semestre en cours, lorsque la demande émane du salarié et à l'issue du délai de prévenance lorsque la demande émane de l'employeur.

7.8) (ajout) MODALITES D'EVALUATION ET DE SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL, DE L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE, DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE LA REMUNERATION DES SALARIES AU FORFAIT

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

A cet effet, les salariés concernés sont tenus de déclarer régulièrement le nombre de jours ou demi-journées travaillées ainsi que le nombre de jours ou de demi-journées de repos. La déclaration récapitulative sera visée par le supérieur hiérarchique.

Les parties s'entendent pour considérer que l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) constitue le moment privilégié pour échanger sur les thématiques suivantes : la charge de travail, l'articulation

 5 # BCS
VM NO

entre activité professionnelle et vie personnelle, l'organisation du travail et la rémunération. Pour tous les salariés au forfait, un temps dédié à ces thématiques est donc consacré dans chaque EAEA.

Lors de la première année d'exercice sous le régime du forfait, le salarié se voit proposer un entretien intermédiaire par son supérieur hiérarchique. Cet entretien concerne les thématiques précitées. Il peut être refusé par le salarié.

En dehors des entretiens qui précèdent, un échange relatif à ces thématiques peut-être sollicité à tout moment par l'une ou l'autre des parties.

7.9) (ajout) MODALITES D'EPARGNE ET DE RACHAT DES JOURS DE REPOS

Les jours de repos non pris pourront alimenter le compte épargne temps selon les conditions prévues par les dispositions en vigueur au sein de l'organisme.

En application de l'article L. 3121-59 du Code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

La convention de forfait détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

L'employeur s'engage à accepter la demande de rachat d'au moins 5 jours par an et par salarié sous réserve de la disponibilité suffisante effective des jours de repos.

ARTICLE 8 – LE TEMPS PARTIEL

8.1) DÉFINITION DU TEMPS PARTIEL

Sans modification

8.2) APPLICATION DE LA RTT AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Sans modification

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

Sans modification

VM # 20
SCS

ARTICLE 10 – HORAIRE VARIABLE

Sans modification

TROISIÈME PARTIE : EMBAUCHES COMPENSATRICES (abrogée)

ARTICLE 11 (supprimé) – EMBAUCHES COMPENSATRICES

Abrogé

QUATRIÈME PARTIE : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 12 – DURÉE DE L'ACCORD

Sans modification

ARTICLE 13 (modifié) – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est applicable **au 1er décembre 2023 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 (modifié) – SUIVI DE L'ACCORD

Un bilan d'étape est réalisé au mois de juillet de l'année suivant l'entrée en vigueur de l'accord. Ce bilan comprend le nombre de salariés entrés dans le dispositif, répartis par branche. Il indique aussi le nombre de sorties du dispositif à l'initiative de l'employeur et à l'initiative des salariés ainsi que les motifs.

Un bilan annuel d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord est réalisé au cours du premier trimestre de l'année qui suit l'année considérée.

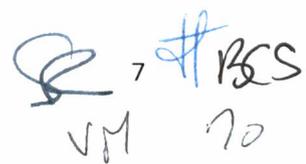
Ces bilans sont transmis à la CSSCT.

En outre, les parties s'engagent à se réunir à l'issue de la première année d'application du présent accord pour faire un bilan sur sa mise en œuvre.

ARTICLE 15 – INFORMATION DU PERSONNEL

Sans modification

ARTICLE 16 – COMMUNICATION DE CET ACCORD

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'R', 'VM', and 'BES' with a checkmark and the number '70'.

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail, le présent avenant sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accessible depuis le site, accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail.

Un exemplaire sera également remis au Greffe du Conseil de prud'hommes d'Annecy.

Le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives et sera porté à la connaissance du personnel via l'intranet de l'organisme.

Le présent accord sera remis aux membres de la délégation du personnel au Comité Social et Économique.

ARTICLE 17 – REVISION

A la demande d'une organisation syndicale signataire, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

ARTICLE 18 – DENONCIATION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la DREETS.

Pendant la durée du préavis, la direction s'engage à réunir les parties afin de négocier un éventuel accord de substitution.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire du présent accord.

Fait à ANNECY, en 6 exemplaires le 19 septembre 2023.

Pour la CPAM de Haute-Savoie	Pour les Organisations Syndicales	
LE DIRECTEUR,  Pierre FENEYROL.	Syndicats	Nom du Signataire
	POUR LE SYNDICAT CGT	BRUAS-CHETIBI Samia
	POUR LE SYNDICAT C.F.D.T PROTECTION SOCIALE AURA	Nathalie Oprewsen
	POUR LE SYNDICAT CFE-CGC	Sylvie LOMBARD Soubro
POUR LE SYNDICAT CGT- F.O	Véronique MOINET	



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Haute-Savoie

AVENANT N° 3 AU PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA CPAM DE HAUTE-SAVOIE

Entre, d'une part,

- la CPAM de HAUTE-SAVOIE, représentée par son Directeur, Monsieur Pierre FENEYROL,

et, d'autre part,

- les organisations syndicales représentatives au niveau de la CPAM de HAUTE-SAVOIE, ci-après mentionnées :

LE SYNDICAT CFDT Protection Sociale AURA

Représenté par son Délégué Syndical : Malika OPRINSEN - *Ankim BOUKRIA*

LE SYNDICAT CGT des PERSONNELS des ORGANISMES SOCIAUX de HAUTE-SAVOIE

Représenté par son Délégué Syndical : Samia BRUAS-CHETIBI

LE SYNDICAT CFE-CGC DE HAUTE-SAVOIE

Représenté par son Délégué Syndical : Sandrine ROVASIO

LE SYNDICAT CGT FORCE OUVRIÈRE DE HAUTE-SAVOIE

Représenté par son Délégué Syndical : Vincent MOINET.

PRÉAMBULE :

Le présent accord est un avenant de révision de l'avenant au protocole d'accord sur la réduction du temps de travail au sein de la CPAM de Haute-Savoie du 19 septembre 2023, ayant pour objet de modifier le nombre de jours travaillés afin de s'aligner avec le plancher proposé par l'UCANSS.

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 7.1.2 « CONDITIONS D'ACTIVITE »

L'article 7.1.2 est désormais rédigé comme suit :

Au sein de la CPAM de Haute-Savoie, sont éligibles, les salariés qui exercent les activités suivantes :

- les cadres techniques niveau 5B et supérieurs (employés et cadres), niveau 7E et supérieurs (personnel soignant, éducatif et médical), niveau VI (informaticiens) ;
- les cadres managers responsables de service et de département ;
- les cadres managers responsables adjoints de service et de département ;
- les sous-directeurs ;
- le directeur adjoint ;

Handwritten signatures and initials:
AB
1 BCS
VM
SR

- le médecin directeur du Centre d'Examens de Santé.

Les cadres managers, responsables d'unité, ne sont pas concernés par le dispositif.

ARTICLE 2 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 7.2 « NOMBRE DE JOURS COMPRIS DANS LE FORFAIT »

L'article 7.2 est désormais rédigé comme suit :

La durée du travail s'exprime sous la forme d'un forfait de jours travaillés sur l'année. La période annuelle de référence sur laquelle est décompté le nombre de jours travaillés compris dans le forfait est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ce nombre de jours est fixé à 211 jours par an (journée de solidarité comprise) pour les agents de direction et à 205 jours par an (journée de solidarité comprise) pour les autres salariés éligibles.

Les salariés sous convention de forfait ne sont pas éligibles aux heures supplémentaires.

ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 7.8 « MODALITES D'EVALUATION ET DE SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL, DE L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE, DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE LA REMUNERATION DES SALARIES AU FORFAIT »

L'article 7.8 est désormais rédigé comme suit :

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

A cet effet, les salariés concernés sont tenus de déclarer régulièrement le nombre de jours ou demi-journées travaillées ainsi que le nombre de jours ou de demi-journées de repos.

Les parties s'entendent pour considérer que l'échange périodique se fera à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) sur un support dédié reprenant l'ensemble des items des accords locaux en vigueur. Celui-ci constitue le moment privilégié pour échanger sur les thématiques suivantes : la charge de travail, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, l'organisation du travail et la rémunération.

Chaque année, le salarié se voit proposer un entretien intermédiaire par son supérieur hiérarchique. Cet entretien concerne les thématiques précitées. Il peut être refusé par le salarié.

En dehors des entretiens qui précèdent, un échange relatif à ces thématiques peut être sollicité à tout moment par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 4 – ENTRÉE EN VIGUEUR

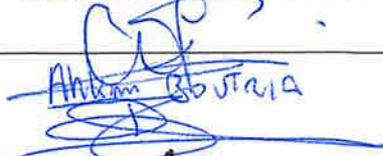
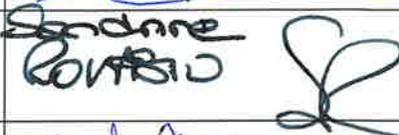
Le présent avenant est applicable **au 1er janvier 2025 sous réserve de l'agrément**. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions prévues dans cet accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes, résultant de l'avenant du 19 septembre 2023. Les autres dispositions de cet accord demeurent inchangées.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire du présent accord.

Fait à ANNECY, en 6 exemplaires le 24 mars 2025.

VM #2 AS BCS

Pour la CPAM de Haute-Savoie	Pour les Organisations Syndicales	
<p>LE DIRECTEUR,</p>  <p>Pierre FENEYROL.</p>	Syndicats	Nom du Signataire
	POUR LE SYNDICAT CGT	BRUAS-CHETIBI Samia
	POUR LE SYNDICAT C.F.D.T PROTECTION SOCIALE AURA	 Anton Boustaia
	POUR LE SYNDICAT CFE-CGC	 Sandrine ROUSSEAU
POUR LE SYNDICAT CGT- F.O	 V. CHAMON	

