PROTOCOLE D'ACCORD LOCAL DE MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ENTRE :

D'UNE PART

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Alpes-Maritimes
représentée par son Directeur, Monsieur Jean-Jacques GREFFEUILLE

ET D'AUTRE PART

Les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T.	représentée par	M. Marc ORSATTI
- C.F.T.C.	représentée par	Mme Claudine OTTAVIANI
- C.G.T. Employés	représentée par	M. Gérard DALMASSO
- U.G.I.C.T.-C.G.T.	représentée par	M. Claude IMBO
- F.O. Employés	représentée par	M. Franck HAUSNER
- F.O. Cadres	représentée par	M. Alain GEORGE

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 OBJET DU PROTOCOLE D'ACCORD

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

Vu la Convention Collective Nationale de Travail du 8 Février 1957 du personnel des Organismes de Sécurité Sociale et ses avenants,

Vu la Convention Collective Nationale de Travail du 25 Juin 1968 des Agents de Direction et des Agents Comptables des Organismes de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, ses annexes et avenants,

Vu la lettre de cadrage des Caisses Nationales et de l'U.C.A.N.S.S. du 5 Février 2001 complétée par la lettre du 20 Février 2001, relatives aux modalités de réduction du temps de travail devant s'appliquer dans les Organismes de Sécurité Sociale,

Vu l'autorisation donnée par le Conseil d'Administration de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Alpes-Maritimes en date du 30 Mars 2001 au Directeur pour ouvrir les négociations locales en vue de la mise en œuvre de la Réduction du Temps de Travail,

Vu l'adoption par le Conseil d'Administration de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Alpes-Maritimes en date du 21 Septembre 2001, du protocole d'accord local de mise en œuvre de la réduction du temps de travail, et vu le mandat donné par le Conseil d'Administration au Directeur pour signer le protocole d'accord local de mise en œuvre de la réduction du temps de travail approuvé,

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

- aux salariés de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Alpes-Maritimes de bénéficier de la réduction du temps de travail ;

- et à l'Organisme d'obtenir les allègements de charges 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,
- la progression de la qualité du service rendu aux interlocuteurs, tout en apportant une amélioration des conditions de travail des personnels,
- la volonté d'établir des embauches visant à adapter les ressources aux besoins, à favoriser le renouvellement des compétences, à améliorer la pyramide des âges, dans le cadre négocié de la Convention d'Objectifs et de Gestion (C.O.G.) et d'un avenant au Contrat Pluriannuel de Gestion (C.P.G.) entre la C.P.A.M. des Alpes-Maritimes et la C.N.A.M.T.S.
- la contribution au nécessaire développement de l'emploi et à la lutte contre le chômage,
- Le strict respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le cadre des recrutements comme dans le cadre des politiques salariales, d'embauche, de formation et de promotion.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION

Les principes établis par le présent accord collectif concernent le personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Alpes-Maritimes relevant de la Convention Collective Nationale de Travail du 8 Février 1957 et de ses avenants, et de celle du 25 Juin 1968, à l'exception du Directeur et de l'Agent Comptable, considérés par la lettre de cadrage de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés comme relevant de la catégorie des cadres dirigeants.

Les dispositions de l'accord concernent tous les salariés à temps plein, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, cadres ou non cadres.

Des dispositions spécifiques à certains personnels (temps partiel, cadres au forfait jours) sont définies par le présent accord.

En sont exclus les personnels en Contrat Emploi Solidarité et les Contrats Emploi Consolidé dont la durée du temps de travail est inférieure à la durée légale hebdomadaire.

ARTICLE 3 LA REMUNERATION

- La réduction collective du temps de travail opérée à la Caisse Primaire dans les conditions prévues au présent accord, ne donnera lieu à aucune réduction de la rémunération acquise à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée du travail dans l'Organisme.

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

ARTICLE 4 AMELIORATION DU SERVICE RENDU A L'USAGER

La réduction du temps de travail s'effectuera dans la continuité du service public de l'Assurance Maladie et dans l'objectif d'amélioration du service rendu à l'usager.

Ainsi, l'organisation du temps de travail qui accompagnera la mise en place de la réduction du temps de travail intégrera les modalités de mise en œuvre des missions nouvelles, conformément aux engagements pris par la Caisse Primaire dans le cadre du Contrat Pluriannuel de Gestion et du Contrat Qualité, notamment en matière d'accueil physique et téléphonique avec la création d'une plate-forme de services.

ARTICLE 5 DUREE DU TRAVAIL

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

Calcul de la durée annuelle de travail :

Nombre de jours de l'année	365 jours
Nombre de jours de repos hebdomadaire	104 jours
Nombre de congés payés	28 jours
Nombre de jours fériés	8 jours
Usages locaux (sorties anticipées)*	11 heures
TOTAL	**223 jours 4 heures et 36 minutes**

soit 223 jours, 4 heures et 36 minutes correspondant à 1.744 heures annuelles.

* Voir liste en annexe 1.

52 - Nouvelle durée annuelle de travail de référence

Conformément aux nouvelles dispositions légales, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (Article L. 212.4 du Code du Travail).

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 L. 212-9-alinéa 2 du Code du Travail).

Le Protocole du 19 Octobre 1981, relatif à la durée du travail dans les Organismes de Sécurité Sociale et leurs établissements, précise que celle-ci est fixée à 39 heures par semaine.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord local, la durée du travail effectif est fixée par la lettre de cadrage dans le cadre annuel de référence, soit 1.600 heures. La répartition des horaires se fait sur une base hebdomadaire du lundi au vendredi, en fonction des formules mentionnées à l'Article 8, sauf exceptions qui feront l'objet d'une négociation spécifique.

Ce présent accord se substitue aux usages locaux relatifs aux heures de sorties anticipées.

ARTICLE 6 HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par le salarié à la demande expresse de l'employeur et portant la durée de travail effectif au-delà de 1.600 heures dans l'année.

Les heures supplémentaires seront en priorité récupérées sous forme de repos compensateur, ou exceptionnellement, rémunérées sur décision du Directeur.

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

Leur régime obéit aux dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5.1 du Code du Travail.

ARTICLE 7 ASTREINTES ET INTERVENTIONS

L'astreinte se définit comme la période au cours de laquelle le salarié, à la demande du Directeur et en dehors des lieux et horaires habituels de travail, est soumis à l'obligation de pouvoir être joint à tout moment afin d'effectuer des interventions urgentes.

L'astreinte en tant que telle ne constitue pas une période de travail effectif ni une période assimilée.

A contrario, le temps d'intervention, qu'il s'agisse d'une intervention sur site ou d'une intervention à distance, est comptabilisé comme du temps de travail effectif à partir du moment où le salarié reçoit l'appel.

Les modalités de compensation du temps d'intervention s'appliquent par référence au régime des heures supplémentaires prévues par le Code du Travail.

La fixation des règles de compensation du régime de l'astreinte donnera lieu à une négociation distincte du présent accord entre les Organisations Syndicales et le Directeur de l'Organisme.

ARTICLE 8 LES MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

81 - <u>Formules de Réduction du Temps de Travail</u>

Quatre formules sont proposées au Personnel :

1) Semaine de 39 heures sur 5 jours avec attribution de 20 jours de repos *"R.T.T."* *(journées de 7 heures 48),*

2) Semaine de 37 heures sur 4,5 jours avec une demi-journée fixe de repos et attribution de 9 jours de repos *"R. T. T."*,
(4 journées de 8 heures 15 et 1 demi-journée de 4 heures)

3) Semaine de 36 heures sur 4,5 jours avec une demi-journée fixe de repos et attribution de 3 jours de repos *"R. T. T."*,
(4 journées de 8 heures et 1 demi-journée de 4 heures),

4) Semaine de 36 heures sur 4 jours avec attribution de 3 jours de repos *"R. T. T."*
(4 journées de 9 heures).

82- Choix de la formule de Réduction du Temps de Travail

Tous les agents de l'Organisme doivent faire connaître leur choix avant l'entrée en vigueur de l'accord qui marque le début d'une période d'essai courant jusqu'au 30 Avril 2002. A l'issue, les agents doivent opter pour un choix qui devient définitif pour une période de un an et renouvelable par tacite reconduction.

Le changement de formule est possible, sous réserve pour le salarié de déposer sa demande deux mois avant le début de la période annuelle suivante, ou en cours d'année en cas de circonstances exceptionnelles dans la situation de l'agent, justifiant une modification, soumise à l'appréciation de la Direction.

Le choix des journées ou demi-journées de repos prévues dans les différentes options est subordonné au bon fonctionnement de l'Organisme et au respect d'obligations de service selon les conditions définies ci-après. La qualité et la continuité du service rendu dans chaque unité de travail aux assurés et partenaires externes et internes doivent être garanties.

83- Modalités d'acquisition des jours de repos *"R. T. T."*

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

Ils sont acquis en fonction du temps de présence sur l'exercice et viennent en compensation du nombre d'heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire.

Seules les périodes de travail effectif au-delà de la durée légale hebdomadaire ou assimilées à du temps de travail effectif ouvrent droit aux jours de repos *"R. T. T."*.

831 - <u>Absences assimilées</u>

Sont notamment assimilés à des périodes travaillées :

- les absences liées à la maternité et à l'adoption (Articles 45 et 46 bis A de la Convention Collective Nationale 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 Convention Collective Nationale du 8 Février 1957,

- la prise de congés supplémentaires prévus aux Articles 38 c) et d) de la Convention Collective Nationale du 8 Février 1957 (congés ancienneté, enfant à charge, insalubrité, déporté, ...),

- les congés supplémentaires acquis au titre du fractionnement prévus à l'Article 38 f) de la Convention Collective Nationale du 8 Février 1957,

- les congés pour évènements familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels,

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

Dans l'hypothèse d'évolutions réglementaires, conventionnelles ou de l'Organisme National concernant l'assimilation des absences à des périodes travaillées, toute modification de la situation fera l'objet d'une présentation à la Commission de Suivi et sera annexée au présent protocole.

L'annexe 2 au protocole d'accord précise les cycles d'acquisition en fonction des différentes formules de R.T.T. retenues.

832 - <u>Période de référence pour l'acquisition des jours de repos "R.T.T."</u>

Les jours de repos "R.T.T." sont acquis en fonction du temps de présence au cours de la période :

du 1er Mai (N) au 30 Avril (N + 1)

Pour simplifier la gestion des droits des salariés aux congés et aux jours de repos "R.T.T.", il est défini une période de référence commune pour la prise de l'ensemble des congés (principaux, mobiles, journée administrative) et des jours de repos "R.T.T.", soit :

du 1er Mai (N) au 30 Avril (N + 1)

étant précisé que l'alignement de la prise des jours mobiles et de la journée administrative sur l'année de référence des congés se substitue aux périodes de référence actuellement en vigueur.

84- Modalités de prise des jours de repos "R.T.T."

La réduction du temps de travail sous forme de journées de repos peut être organisée par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos dans le cadre annuel, soit :

du 1er Mai (N) au 30 Avril (N + 1)

841 - Le délai de prise des jours de repos "R.T.T."

- Les jours de repos "R.T.T." ne se prennent pas par anticipation.

- Les jours de repos "R.T.T." sont pris à l'intérieur de la période annuelle de référence et ne sont pas cumulables d'une année sur l'autre, sauf :

  - exception dûment formalisée par les nécessités de service,

  - lorsqu'en raison d'absence du salarié, les jours acquis ne peuvent être pris dans les délais prévus. Ils sont reportés et pris ultérieurement,

  - les jours acquis sur le dernier mois de l'année de référence, qui pourront être pris dans les deux mois suivants,

  - utilisation du Compte Epargne Temps par l'affectation d'une partie des jours de repos acquis, notamment au titre de la R.T.T., dans le cadre des dispositions en vigueur.

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

Un suivi régulier sera mis en place pour éviter des distorsions importantes entre les compteurs *"jours acquis"* et *"jours pris"*.

Le suivi du repos de chaque salarié sera mentionné sur une annexe du bulletin de salaire.

842 - Le délai de prévenance en cas de changement

En cas de modification par l'employeur ou par le salarié des dates fixées pour la prise des jours de repos "R.T.T.", le délai de prévenance à respecter est de 7 jours calendaires minimum avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

843 - Le calendrier des jours de repos

La prise des jours de repos R.T.T. fait l'objet d'une planification semestrielle opposable.

A cet effet, un calendrier des absences prévisionnelles pour congés annuels et prise de jours R.T.T. est fixé par semestre par les Responsables de Service, en concertation avec le personnel placé sous leur autorité, en veillant à optimiser la gestion des missions de l'Organisme et à garantir la qualité du service rendu aux usagers :

- le 1er semestre est fixé du 1er Mai (N) au 31 Octobre (N),

- le 2ème semestre est fixé du 1er Novembre (N) au 30 Avril (N + 1).

Le calendrier est établi au niveau de chaque service, au plus tard aux mois de Mars et de Septembre qui précèdent le semestre concerné.

Il doit faire apparaître clairement, pour chaque agent, les absences prévisibles pour congés et jours de repos "R.T.T." en cas de cumul demandé.

Le Responsable veillera, afin d'assurer la continuité du service, à ce que le taux moyen hebdomadaire de présentéisme (calculé sur l'effectif réel) soit au moins égal à 62 %, toutes absences prévisibles confondues.

Ce taux sera opposable au salarié, sauf circonstances particulières plus favorables à l'appréciation de la Direction.

Il sera révisable en fonction de l'augmentation du taux des F.S.E., dans le cadre de la Commission de Suivi.

Le calendrier est validé par la Direction et affiché dans le service.

Ces planifications semestrielles se substitueront aux calendriers des congés annuels établis deux fois par an dans le cadre de l'Article L. 223-7 du Code du Travail.

85- Personnel embauché ou quittant l'Organisme

Embauche :

Le nombre de jours de repos "R.T.T." sera calculé au prorata du temps de présence au sein de l'Organisme.

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

Départ :

Lorsqu'un salarié quitte l'Organisme (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, ou de cas de force majeure.

Cette indemnité est calculée sur la base conventionnelle.

ARTICLE 9 SITUATION DES SALARIES AUTORISES A TRAVAILLER A TEMPS PARTIEL

91- Définition du temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (Protocole d'Accord du 20 Juillet 1976).

92- Incidence de la réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel

Les salariés exerçant, à la date d'entrée en vigueur du présent protocole, leur activité à temps partiel peuvent :

1) Opter pour :

a) le maintien de l'horaire contractuel en cours, avec augmentation proportionnelle de la rémunération,
b) la réduction proportionnelle de l'horaire contractuel, avec maintien de la rémunération,
c) la reprise d'une activité à temps plein avec possibilité de choisir l'une des formules prévues à l'Article 8 du présent accord (application du protocole d'accord du 20 Juillet 1976 pour ses dispositions plus favorables à la loi).

2) Demander

d) un nouvel horaire contractuel, avec versement du salaire proportionnel au temps de travail effectué en deçà de 35 heures/semaine.

Dans les cas b) et c), un avenant au contrat de travail est nécessaire.

Dans le cas d), un nouveau contrat est nécessaire.

Lorsqu'un avenant au contrat de travail est nécessaire, il doit préciser, outre la nouvelle durée du travail applicable, la répartition de la durée entre les jours de la semaine et la rémunération.

Les temps partiels conservent la priorité de choix de la journée et/ou des demi-journées non travaillées.

Afin de favoriser le temps partiel choisi, tout agent pourra demander à bénéficier du passage d'une activité à temps complet à une activité à temps partiel, et, d'une activité à temps partiel à une activité à temps complet selon les modalités prévues par le Code du Travail et le Protocole d'Accord du 20 Juillet 1976.

L'avenant est révisable au terme de chaque période de référence et, en tout état de cause, lors de l'apparition de difficultés dans la situation de l'agent justifiant une modification.

Une annexe au présent chapitre, intégrée au protocole d'accord, précise l'application de la réduction du temps de travail aux salariés bénéficiaires de contrats à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation (annexe 3).

93 - La rémunération des salariés à temps partiel

La réduction collective du temps de travail opérée à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie des Alpes-Maritimes dans les conditions prévues au présent accord ne donnera lieu à aucune réduction de la rémunération acquise à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée du travail dans l'Organisme pour les salariés à temps partiel, sous réserve qu'en cas d'option pour un nouveau temps partiel par le salarié à l'entrée en vigueur de l'accord, le nombre d'heures choisi ne soit pas inférieur à la réduction proportionnelle de l'horaire contractuel antérieur.

La proportionnalité du salaire est calculée sur la base de la durée légale du travail.

ARTICLE 10 DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN JOURS

Compte tenu des définitions données dans la lettre de cadrage, les parties signataires conviennent, dans le cadre du présent protocole, que :

- Le personnel cadre, dans sa large majorité, relève de la catégorie des *"cadres intégrés dans une unité de travail"* soumis aux horaires collectifs. Ceux-ci bénéficient de l'ensemble des dispositions du présent protocole (Article L. 212-15-2 du Code du Travail).

- La catégorie de cadres exclue du dispositif *"R.T.T."* est celle des *"cadres dirigeants"*, mentionnée dans l'Article 2 *"Champ d'application"*, à savoir le Directeur et l'Agent Comptable (Article L. 212-15-1 du Code du Travail).

- Les cadres *"au forfait jours"*, dont le temps de travail effectif est décompté en jours, sont ceux *"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 pré-déterminée 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.

  Ils sont soumis aux dispositions de l'Article L. 212-15-3 du Code du Travail.

  Il s'agit :

  - des Directeurs-Adjoints,
  - des Sous-Directeurs,
  - du Fondé de Pouvoir de l'Agent Comptable,
  - du Chargé de Mission *"Vitale"*,
  - du Médecin-Directeur du Centre d'Examens de Santé,
  - du Médecin-Directeur du Laboratoire du Centre d'Examens de Santé.

  Pour cette catégorie de cadres, la durée de leur travail s'exprime sous la forme d'un forfait de jours travaillés dans l'année, égal à 212 jours.

- La durée maximum journalière du travail est fixée à 13 heures et les cadres concernés ne peuvent bénéficier de la réglementation relative aux heures supplémentaires.

- Les dispositions légales en vigueur concernant le repos journalier leur sont applicables, à savoir 11 heures consécutives (Article L. 220.1 du Code du Travail).

- Ces cadres bénéficient de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire, conformément aux dispositions du Droit du Travail et de la C.C.N.T.

- Les cadres au forfait jours bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail par l'octroi de jours de repos *"R.T.T."*.

- S'agissant des modalités de prise de ces jours *"R.T.T."*, les cadres au forfait jours relèvent des principes applicables pour l'ensemble du personnel, définis à l'Article 8.

- Afin d'assurer le suivi de l'organisation du travail de ces cadres au forfait jours, un dispositif permettant d'assurer la mesure du nombre de jours travaillés est mis en place. Il s'agit d'un pointage quotidien sur le système *"Horaire Variable"*, complété par un suivi du Secrétariat de Direction, ou à défaut d'un document déclaratif mensuel sur l'honneur, établi par le salarié concerné, qui sera transmis au Service Gestion des Ressources Humaines pour validation et suivi.

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

- Une annexe du bulletin de salaire mentionnera le nombre de jours travaillés et pris dans l'année.

- Une partie des jours de repos *"R.T.T."* pourra être affectée sur un Compte Epargne Temps, dans le cadre des dispositions légales.

- Une convention individuelle de forfait, précisant toutes les modalités précitées, sera conclue entre le cadre concerné et la Caisse Primaire, qui, une fois signée, constituera un avenant au contrat de travail.

ARTICLE 11 MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

111 - Mesure du temps de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures :

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, la mesure du temps de travail effectif est réalisée par un système fiable et infalsifiable de contrôle des horaires. Ce décompte se fera de façon électronique par le système automatisé de la Gestion des Temps de Travail et de l'Horaire Variable, avec quatre pointages quotidiens.

112 - 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, enregistré sur le système de contrôle des horaires, sera confirmée par un suivi du Secrétariat de Direction, ou à défaut, par un document déclaratif mensuel sur l'honneur établi par le salarié et transmis à la Gestion des Ressources Humaines, conformément à l'Article 10.

113 - Mesure du temps de travail des salariés ne pointant pas :

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et ne pointant pas compte tenu de la spécificité de leur activité, ou dans le cas de missions, la mesure du temps de travail sera établie au moyen d'un document déclaratif mensuel sur l'honneur, établi par le salarié, validé par le Responsable de Service et transmis à la Gestion des Ressources Humaines.

ARTICLE 12 COMPTE EPARGNE TEMPS

Les salariés concernés par le présent accord peuvent alimenter un Compte Epargne Temps par l'affectation d'une partie des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, dans le cadre des dispositions légales (Article L. 227.1 du Code du Travail).

Les jours de repos R.T.T. affectés au Compte Epargne Temps ne feront pas l'objet d'un abondement de la part de l'employeur.

ARTICLE 13 HORAIRE VARIABLE

La mise en œuvre de la Loi du 19 Janvier 2000 sur la réduction du temps de travail entraîne l'aménagement des dispositions relatives à l'horaire individualisé en vigueur. Ces dispositions seront négociées indépendamment dans le respect des attributions des instances représentatives du personnel.

Ce réexamen en Comité d'Entreprise 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, compatible avec une amélioration des conditions de travail et un développement personnel harmonieux permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale.

ARTICLE 14 EMBAUCHES COMPENSATRICES

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, des embauches compensatrices pérennes seront réalisées à hauteur de 74 en équivalent temps plein pour la Caisse Primaire.

La compensation s'effectuera par des recrutements en contrat à durée indéterminée et par le solde résultant des modifications de situation d'agents à temps partiel, constaté à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Les recrutements externes seront réalisés au plus vite à compter de la date d'entrée en vigueur du présent protocole, de façon prépondérante au plus tard dans les six mois, et en tout état de cause dans les 12 mois suivant cette date.

Les embauches effectuées dans le cadre du présent protocole compenseront pour partie la diminution du temps de travail par des créations d'emplois. Ces embauches concerneront essentiellement la catégorie des employés de niveaux 2 et 3 dans les différents secteurs d'activité de l'Organisme.

Elles seront proposées en priorité aux agents en contrat à durée déterminée sous réserve d'un rapport favorable.

Les contrats individuels de recrutement feront référence à la création d'emplois dans le cadre de la réduction du temps de travail.

ARTICLE 15 EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

La mise en œuvre du présent accord ne fera aucune distinction entre les hommes et les femmes dont les droits d'option seront strictement identiques.

Il est convenu que l'accès aux parcours qualifiants, aux formations professionnelles, aux nouveaux métiers soient offerts également aux hommes et aux femmes. Aucune discrimination ne sera faite en matière d'embauche.

ARTICLE 16 DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En tout état de cause, cet accord sera révisable :

- à l'occasion de toute évolution significative de la situation au niveau national,
- sur proposition de la Commission de Suivi.

ARTICLE 17 ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit l'agrément ministériel et après dépôt auprès de la D.D.T.E.F.P.

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

ARTICLE 18 REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

L'accord peut être dénoncé dans les conditions définies aux Articles L. 132.7 et L. 132.8 du Code du Travail.

ARTICLE 19 INFORMATION DU PERSONNEL

Une information complète portant sur les modalités pratiques d'application, sera assurée par le Directeur.

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 20 COMMUNICATION DE L'ACCORD

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

La C.N.A.M.T.S. transmettra l'accord à l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale pour examen dans le cadre de la Commission Nationale de Suivi prévue au point VII de la lettre de cadrage national.

ARTICLE 21 SUIVI DE L'ACCORD

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 des signataires de l'accord. Cette composition est étendue, d'un commun accord entre les signataires, aux non-signataires. Chaque organisation syndicale disposera de deux représentants au sein de cette commission, et déterminera la composition de sa représentation (cadre/employés) avant chaque réunion de ladite commission.

Elle se réunira :

- la première année : tous les trois mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord et plus si nécessaire, à la demande de l'une des parties,
- les années suivantes : une fois par an et plus si nécessaire, à la demande de l'une des parties.

A l'issue de la période d'essai, elle sera destinataire d'un bilan d'application et pourra soumettre aux parties la révision des dispositions relatives aux formules de *"R.T.T."*.

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 induite par la réduction du temps de travail.

Ce rapport sera également transmis aux institutions représentatives du personnel et à la C.N.A.M.T.S.

Le secrétariat sera assuré par la Caisse Primaire.

Nice, le 19 Octobre 2001

LE DIRECTEUR de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie,

J.-J. GREFFEUILLE

LES ORGANISATIONS SYNDICALES,

Le Délégué Syndical C.F.D.T.,

M. Marc ORSATTI

La Déléguée Syndicale C.F.T.C.

Mme Claudine OTTAVIANI

Le Délégué Syndical C.G.T. Employés,

M. Gérard DALMASSO

Le Délégué Syndical U.G.I.C.T.-C.G.T.,

M. Claude IMBO

Le Délégué Syndical F.O. Employés,

M. Franck HAUSNER

Le Délégué Syndical F.O. Cadres

M. Alain GEORGE

ANNEXE 2

TABLEAU RECAPITULATIF DU CALCUL DES CYCLES D'ACQUISITION DES JOURS DE REPOS R.T.T.

	Formules de Réduction du Temps de Travail		
Nombre d'heures hebdomadaires	39 heures	37 heures	36 heures
Durée journalière du travail	7,8 (ou 7 h 48 mn)	7,40 (ou 7 h 24 mn)	7,2 (ou 7 h12 mn)
Nombre de jours de repos R.T.T. maximum à attribuer par an	20	9	3
Nombre de jours de travail par an	205	216	222
Cycle d'acquisition d'un jour de repos R.T.T.	10	24	74

ANNEXE 3

ANNEXE A L'ARTICLE 9 DU PROTOCOLE "SITUATION DES SALARIES AUTORISES A TRAVAILLER A TEMPS PARTIEL"

APPLICATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AUX SALARIES BENEFICIAIRES DE CONTRATS A TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE D'UN CONGE PARENTAL D'EDUCATION

(Article L. 122.28.1 du Code du Travail)

Le principe d'une durée maximale de travail inférieure ou égale à 4/5ème de la durée légale du travail n'a pas été modifié par la Loi du 19 Janvier 2000 concernant ce congé spécifique.

Les salariés exerçant actuellement leur activité à temps partiel, ayant un contrat de travail en application de l'Article L. 122.28.1 du Code du Travail peuvent demander :

⇨ la réduction proportionnelle de l'horaire contractuel,

⇨ le choix d'un nouvel horaire contractuel inférieur ou égal à 4/5ème de la durée légale du travail.

Selon le cas, un avenant au contrat de travail ou un nouveau contrat sera conclu précisant la nouvelle durée du travail, la répartition et la rémunération.