

## Présentation du protocole d'accord de transition des salariés des DRSM

**[...] dont le contrat de travail est transféré au sein de la caisse [...]**

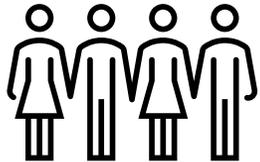
## Rappel du contexte

Dialogue social compliqué- **12** séances de négociation  
Suspension participation CFDT le 24.01.25

### Éléments obtenus par la CFDT

- Document de travail
- TLT
- Points pérennes de compensation financière pour la perte des ASC des DRSM
- Représentation transitoire des salariés
- Reprise des accords d'entreprise déclinant les accords Ucanss

Négociateurs  
CFDT



- Véronique Batoul-Diop, Cnam EP
- Audrey Rialland, DRSM Bretagne
- Karima Senoussi, DRSM Ile de France
- Emmanuelle Soustre, DRSM Occitanie
- Philippe Perriot, Cnam EP



*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***



## Personnels concernés

- Employés et cadres (CCNT 8 février 1957)
- Agents de direction (CCNT 18 septembre 2018)
- Praticiens conseils (CCNT 4 avril 2006)

Y compris celles et ceux dont le contrat de travail est suspendu mais non rompu à la date du transfert.



## **Cadre légal du transfert**

- Maintien de la rémunération annuelle brute, du niveau de qualification, du statut, de l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération ;
- Reprise de la durée de travail (temps plein ou temps partiel) ;
- Maintien de la qualification correspondant à la fonction occupée ;
- Reprise de l'ancienneté ( la reprise des points d'expérience professionnelle acquis) ;
- Maintien du lieu de travail.

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.

⇒ **Obtenir des garanties** pour les salariés du Service médical à l'occasion du transfert de leur contrat de travail



**Si pas d'accord de transition :**

**Accords de substitution négociés par les DS locaux  
avec l'employeur local dans chacune des CPAM et CGSS**



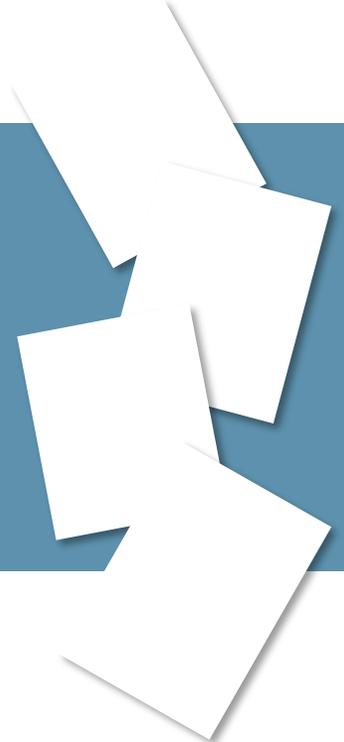
*Le présent accord se substitue :*

- *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.*



*Outre le cadre conventionnel, **les parties conviennent de maintenir certaines dispositions issues d'engagements unilatéraux** de la Cnam entreprise.*





## Focus sur l'article 3

### Maintien des avantages individuels

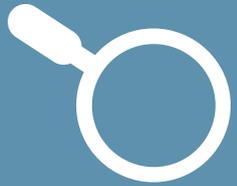


## Article

### 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels

- 3.1 Contribution de l'employeur aux ASC 
- 3.2 Prise en compte des engagements familiaux (Cf. Accord QVCT et prévention des RPS) 
- 3.3 Engagement pour l'insertion des travailleurs handicapés (Cf. accord égalité pro et promotion de la diversité)
- 3.4 Garantie individuelle d'accès à la formation (Cf. accord GPEC)
- 3.5 Accompagnement des fins de carrière et souplesse temps partiels (Cf. Accord GPEC) 
- 3.6 Maintien de la charte relative au télétravail (TT) (1<sup>er</sup> septembre 2024) 
- 3.7 Prise en charge du forfait mobilité durable (DUE du 31 janvier 2025)
- 3.8 Mise en œuvre de la RTT 
- 3.9 Représentation transitoire des salariés transférés 



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels

### 3.1 Contribution de l'employeur aux ASC

- Sauf taux de contribution aux activités sociales et culturelles dans l'organisme d'accueil plus favorable aux salariés transférés, **un taux de contribution aux ASC à hauteur de 2,75%** de la masse salariale brute des salariés transférés est appliqué.
- Une indemnité compensatrice **mensuelle pérenne de 5 points** (de compétence ou de contribution) attribuée à l'ensemble des salariés transférés en sus des ASC de la Caisse dont ils bénéficient le 1<sup>er</sup> j du transfert. **Soit 532,66 € brut par an** 

=> pas de réduction en cas de travail à temps partiel



## Article

### 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels

### 3.1 Contribution de l'employeur aux ASC (suite)

- Mise à disposition par la Cnam **une prestation d'avocat pour la dévolution des biens** (Cf. cession de patrimoine immobilier, fin de contractualisation ; ...)
- Lors de sa dernière réunion, le CSE 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 avec une **enveloppe individuelle de 40h sur la période**



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels

### 3.2 Prise en compte des engagements familiaux (Cf. Accord Cnam QVCT et prévention des RPS)

- Recommandation faite pour que les réunions ne commencent pas au-delà de 17h30
- Respect d'une heure sur la plage méridienne sans réunion
- Respect du droit à la déconnexion
- Aménagement de l'organisation du travail pour les salariés ayant enfants en garde alternée (attention bienveillante du manager dans les départs en congés si signalement du salarié ayant une décision de justice)
- **Ateliers d'expression *a minima*** une fois dans l'année suivant le transfert. Participation libre



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels

### 3.2 Prise en compte des engagements familiaux (Cf. Accord Cnam QVCT et prévention des RPS) -Suite

#### Prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur

=> Cotisations (patronales et salariales) y compris retraite complémentaire (RC) pour salarié avec enfant à charge < à 15 ans calculées sur base d'un temps plein quand activité à 4/5 ème.

=> Cotisations patronales et différentiel cotisations salariales pris en charge par employeur.

=> Cotisations RC salarié à temps partiel avec enfant en situation de handicap. Selon les conditions définies dans l'accord d'entreprise.



## 3.2 Prise en compte des engagements familiaux -Suite

### Dispositif d'aide aux aidants (Cf. protocole Ucanss du 13 juillet 2021)

- Définition d'un salarié proche aidant : 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
- Un salarié en période d'activité dans la réserve opérationnelle (Cf. article L.3142-94-1 du code du travail).

### Don de jours de repos

- Parent d'enfant gravement malade ; proche aidant ; etc.



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.2 Accompagnement des salariés en fin de carrière (Cf. protocole d'accord Ucanss du 22 février 2022)

- Utilisation complète ou fractionnée du CET
- Monétisation du CET
- Accompagnement des salariés dans leur démarche
- Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel,



### Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## **3.3 Engagement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Cf. accord Cnam éga pro-promotion diversité du 16.01.2023)**

- Une journée d'absence offerte par l'employeur pour réaliser les démarches en vue de se faire reconnaître la qualité de travailleur handicapé
- Bénéfice de l'aménagement de poste maintenu aux salariés transférés
- RDV de liaison systématiquement proposé au salarié absent > 30 jours
- Visite de pré-reprise et des mesures individuelles d'aménagement relatives à son poste ou à son temps de travail

## **3.4**

### **Garantie individuelle d'accès à la formation (Cf. Accord GPEC Cnam du 30.07.21)**

- Si absence de formation depuis 4 ans



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels

### **3.5** Accompagnement des salariés en fin de carrière (Cf. Accord Cnam GPEC du 30.07.2021)

**Et souplesses accordées dans le cadre d'un temps partiel :**

- Prise en charge cotisations retraite calculées sur temps plein pour salariés à au moins 3/5 ème jusqu'à rupture du contrat de travail. Idem pour salariés en retraite progressive (dont les demandes de mise en œuvre sont facilitées par l'employeur)
- **Non proratisation de l'indemnité de départ à la retraite dans ces conditions**
- Utilisation du CET dans le cadre du congé de fin de carrière ou en vue de diminuer l'activité via une utilisation fractionnée
- Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent (avant départ en retraite)



## 3.6 Mise en œuvre du TT

Sauf dispositions plus favorables, **la charte Cnam sur le TT du 1<sup>er</sup> septembre 2024 continue à s'appliquer !**

**Critère d'éligibilité** : le transfert n'est pas en lui-même un motif de réexamen de l'autonomie dans la tenue du poste.

Maintien de la possibilité de télétravailler depuis un lieu privé stable en France autre que la résidence principale

**Organisation de la pendularité** : **Présence sur site au minimum 2 jours par semaine (y compris ceux à 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.**



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.6 Mise en œuvre du TT

### Formules de TT :

- **Formule 1: jusqu'à 2 jours/semaine**  
*(un salarié bénéficiant jusqu'à lors d'une journée, le temps de l'accord peut demander 2 j y compris dans les Caisses qui n'auraient pas accordé à leurs salariés les 2 jours).*
- **Formule 2: jusqu'à 3 jours/ semaine**  
*(« 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. »)*



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.6 Mise en œuvre du TT

### Frais liés au télétravail et autres dispositions

- l'indemnité forfaitaire ne pourra pas être moins favorable que celle prévue dans un accord collectif conclu au niveau de l'Ucanss.
- Recours au TT sur préconisation du médecin du travail : : « *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* ».
- Pour les salariées en situation de handicap, des femmes enceintes et des salariées aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, lorsque le télétravail est de nature à favoriser le maintien dans l'emploi, l'employeur examine les modalités selon lesquelles les conditions de travail peuvent être aménagées



Article

3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.7 DUE relative au forfait mobilités durables du 31 janvier 2025

- A partir de 180j/ an : prise en charge par employeur de **500 €** (ou **600 €** en cas de cumul avec l'**abonnement transport en commun**)
- Dégressivité si moins de jours ( entre 30 j- seuil minimal- et 71 j : 100 € (ou 120 € si cumul)
- Non cumulable avec la prime conventionnelle transport de 4 €
- Proratisation pour les salariés à temps partiel



### Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.8 Mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail

### Pour les personnels administratifs

- Les dispositions des accords collectifs ARTT de la Caisse d'intégration s'appliquent intégralement 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* ». (8 Cnam concernées : Aisne, Charente Maritime, Bas Rhin, Vosges, Côte d'Or, Vendée, Haute-Marne et Orne)



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.8 Mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail

### Pour les praticiens conseils

L'accord Cnam 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. **Arguments : corps national des PC ; nécessité d'attirer dans le métier et de fidéliser les PC (métiers en tension)**

**PC sous convention de forfait jours** : 211 jours travaillés (inclue la journée de solidarité). **15 jours de repos attribués en début d'exercice**. Aucune forfaitisation possible.

**PC sous convention de forfait jours réduits (4/5ème)** : 169 jours travaillés (avec la j de solidarité). **10 j de repos**.



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.8 Mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail

### Pour les praticiens conseils intégrés

Les j de RTT sont acquis en contrepartie de jours travaillés effectifs.

**20 j de repos maximum.**

*« 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 ».*

C'est la formule en vigueur en Caisse qui lui est appliquée. Même exception que pour les PA (temps de travail < à 39h)



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.9 Représentation transitoire des salariés transférés

- Les salariés représentants du personnel (élus, DS) perdent leur mandat le 1<sup>er</sup> jour du transfert. **Ils bénéficient de la protection des anciens salariés protégés à compter de cette date.**
- Pendant la durée de l'accord **les DSC continuent de bénéficier de 28h/mois.** Remplacement possible parmi les salariés transférés.



### Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.9 Représentation transitoire des salariés transférés

Les DSC ont la **possibilité de diffuser des infos syndicales** (avec pièce jointe < à 5 mégas) **aux salariés transférés via les BAL génériques** (possibilité dans l'objet du mail de cibler une catégorie de personnel)

Un exemplaire des communications est transmis à la direction.

*« Respect 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 (Zoom) non utilisables à des fins d'assemblée de personnels mais Ok pour fonctionnement interne du syndicat



Article

3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.9 Représentation transitoire des salariés transférés

**Les DS 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.

**Ils disposent de 10h/ mois pendant 1 an.**

*« 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 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.9 Représentation transitoire des salariés transférés

- **Composition et moyens de la CPNI** (= commission paritaire nationale d'interprétation) : 2 collèges : 8 DSC ; collège employeur le DG ou son représentant et collaborateurs (8 voix).
- CPNI saisie à l'initiative d'une des parties.  
Le temps passé en réunion = temps de travail.  
Frais de déplacements à la charge de la Caisse où est transféré le DSC .

*« 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, ».*



Article

3

Maintien  
des  
avantages  
individuels



## 3.9 Représentation transitoire des salariés transférés

### Rôle de la CPNI

- Veiller à une exacte application des dispositions du présent accord
- Procéder à l'examen des difficultés d'interprétation du présent accord. ( 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 est demandée ainsi que la Caisse se rapportant à l'objet du différend).

Elle rend 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 (avancée CFDT).**

Les avis de portée générale sont communiqués à l'ensemble des caisses pour mise en œuvre.



## Article 3

Maintien  
des  
avantages  
individuels

## Durée de l'accord

Du premier jour du transfert **jusqu'au 31 décembre 2027**( fin de la COG).

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.

## Information du personnel

Sur le site intranet de la DRSM cédante.  
DS informés de la mise en ligne.

**Des webinaires de présentation seront organisés par la direction de la DRSM cédante.**

# | Accord de transition Cnam



**MERCI DE VOTRE  
ATTENTION**



**A VOTRE  
DISPOSITION**