

**ACCORD DE METHODE PREALABLE A LA
NEGOCIATION OBLIGATOIRE**

Entre d'une part :

- La Caisse Primaire d'Assurance Maladie de l'Isère, représentée par sa Directrice, Hélène CARDINALE

Et d'autre part :

- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Madame Sania ABBINANTE et Monsieur Thomas BERTHUIIN
- L'organisation syndicale CFTC, représentée par Madame Frédérique AILLOUD-PERRAUD et Monsieur Michel SCARINGELLA
- L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame Elisa BALESTRIERI et Madame Karen MANTOVANI
- L'organisation syndicale CGT-FO, représentée par Madame Sophie PEREZ et Madame Sylvie ROSIN

Préambule

Il est possible, sans qu'il s'agisse d'une obligation, de conclure un accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans l'entreprise. La négociation est initiée par l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

A défaut d'accord, l'employeur doit engager :

- Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.
- Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.
- Tous les 3 ans, dans les entreprises concernées, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

La CPAM de l'Isère a conclu un premier accord de méthode le 11 janvier 2019 pour une durée de trois ans. Suite au bilan de ce premier accord de méthode, il est apparu important aux parties de négocier un nouvel accord de méthode en augmentant sa durée.

Article 1. Périodicité des négociations obligatoires

Article 1.1. Les négociations relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

Les parties conviennent de conserver une fréquence annuelle pour cette négociation.

Article 1.2. Les négociations sur l'égalité professionnelle hommes / femmes et la qualité de vie au travail

Les parties conviennent de négocier sur ce thème tous les deux ans. Ainsi, la négociation aura lieu dans le cadre de la NAO en 2022, puis elle se déroulera tous les deux ans.

Article 1.3. Les négociations sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Les parties conviennent de négocier sur ce thème tous les trois ans. Ainsi, la négociation aura lieu dans le cadre de la NAO en 2023.

Article 2. Information des organisations syndicales

Les organisations syndicales disposeront des informations contenues dans la BDESE (bilan social, rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, ...) pour préparer la négociation.

En outre, il leur sera remis un dossier contenant des informations chiffrées, complémentaires à celles contenues dans la BDESE, relatives :

- Au nombre et au pourcentage de salariés de niveau 3, par famille professionnelle, en fonction de l'ancienneté,
- Au nombre et au pourcentage de salariés de niveau 5, par famille professionnelle, en fonction de leur statut cadre / non cadre,
- Au nombre de salariés occupant certains emplois ciblés (Conseiller Service Assurance Maladie, animateurs d'équipe, Conseiller Assurance Maladie, Conseiller Informatique Service, gestionnaire maîtrise des risques, Délégué Assurance Maladie, personnel DDTI hors encadrement, personnel DSIP hors encadrement, rédacteur juridique) en fonction de leur niveau de classification,
- Au nombre et au pourcentage de salariés par statut, par niveau et par ancienneté ayant atteint leur plafond de points de compétence ou disposant d'une marge de points de compétence inférieure au pas conventionnel,
- A la situation anonymisée des agents ayant atteint le plafond de points de compétence,
- Au nombre et au pourcentage d'agents sans points de compétence depuis 3, 4 et 5 ans ou plus,
- A l'état des heures supplémentaires payées en année N-1 par service,
- Au nombre et au pourcentage de salariés de niveaux 3 et 4 par service et département,
- Aux niveaux de rémunération de l'encadrement globalement et par département,
- A la décomposition des salariés de l'accueil téléphonique par niveau et par emploi,
- A l'évolution de carrière des élus et aux modalités d'attribution des points de garantie salariale,
- Au nombre de salariés à temps partiel choisis qui ont des enfants de moins de 16 ans,
- Au nombre de salarié ayant signé plusieurs CDD au cours de l'année.

Pour chaque négociation ouverte, ces informations chiffrées se basant sur les données actualisées au 31/12/N-1 seront communiquées aux délégués syndicaux au plus tard quinze jours après la réunion de lancement de la négociation.

Article 3. Délégations syndicales

La négociation se déroule entre l'employeur (ou son représentant) et la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Cette délégation est composée de deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation.

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale.

Article 4. Calendrier des réunions

Les réunions de négociation se déroulent sur une demi-journée. Leur nombre et leur rythme sera à déterminer en fonction des thèmes de négociation arrêtés chaque année entre les parties.

Les parties conviennent que la négociation obligatoire sera ouverte au deuxième trimestre chaque année.

Il est prévu que la négociation se déroule de la façon suivante :

- **S'agissant de la négociation ouverte en 2022 :**
 - Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
 - Négociation sur l'égalité professionnelle hommes / femmes et la qualité de vie au travail
- **S'agissant de la négociation ouverte en 2023 :**
 - Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
 - Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels
- **S'agissant de la négociation ouverte en 2024 :**
 - Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
 - Négociation sur l'égalité professionnelle hommes / femmes et la qualité de vie au travail
- **S'agissant de la négociation ouverte en 2025 :**
 - Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise

Faute d'accord à l'issue de ce processus de réunions, les parties constateront leur désaccord par un procès-verbal de désaccord. Elles conservent par ailleurs la faculté, par accord unanime, de poursuivre les négociations au-delà des dates mentionnées.

Article 5. Effets du protocole

Le présent protocole d'accord engage les parties pour la négociation visée ci-dessus sans qu'aucune des parties ne puisse s'en prévaloir pour toute autre négociation.

Article 6. Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Article 7. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il pourra être révisé avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par le Code du travail.

Article 8. Modalités d'application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant l'obtention de l'agrément par l'autorité compétente de l'Etat (article L123-1 et L123-2 du Code de la sécurité sociale). Il sera transmis à la Direction de la sécurité sociale, laquelle le transmettra à l'Ucanss pour avis du Comex conformément à l'article D224-7-3 du Code de la Sécurité sociale.

L'agrément sera réputé accordé, sauf en cas de prorogation explicite du délai d'examen de la Direction de la sécurité sociale, et en l'absence d'un retour de la DSS, à l'issue d'un mois après avis du Comex.

Fait à Grenoble, le 20/01/2022

<p>La Directrice</p>  <p>Hélène CARDINALE</p>	<p>Les délégués syndicaux CFDT</p>  <p>Sania ABBINANTE Thomas BERTHUIN</p>
<p>Les délégués syndicaux CFTC</p>  <p>Frédérique AILLOUD-PERRAUD Michel SCARINGELLA</p>	<p>Les délégués syndicaux CGT</p> <p>Elisa BALESTRIERI Karen MANTOVANI</p>
<p>Les délégués syndicaux CGT-FO</p> <p>Sophie PEREZ Sylvie ROSIN</p>	