

ACCORD LOCAL SUR LE DON DE JOURS ENTRE SALARIES DE LA CPAM DE L'ISERE

Entre d'une part :

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

Et d'autre part :

- L'organisation syndicale CFDT, représentée par Madame Sania ABBINANTE et Monsieur Thomas BERTHUIN ;

- L'organisation syndicale CFTC, représentée par Madame Frédérique AILLOUD-PERRAUD et Monsieur Michel SCARINGELLA-MARCHAND ;

- 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

La loi N°2014-459 du 9 mai 2014 a instauré le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé.

Ce dispositif avait initialement pour but de permettre à un salarié de céder ses droits à repos à un autre salarié ayant à charge un enfant de moins de 20 ans gravement malade, de manière à lui permettre, dans le cadre d'une absence rémunérée, de rester à son chevet.

La loi N°2018-84 du 13 février 2018 en a étendu le bénéfice aux salariés aidant un proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap (C. trav., art. L. 3142-25-1).

La loi N°2018-607 du 12 juillet 2018 (C. trav., art. L. 3142-94-1) a ajouté à la liste des bénéficiaires les salariés servant dans la réserve (militaire) opérationnelle et appelés à effectuer une activité dans ce cadre.

En dernier lieu, l'article 3 de la loi N°2020-692 du 8 juin 2020 l'a élargie aux parents d'un enfant décédé de moins de 25 ans ou d'une personne de même âge dont le salarié avait la charge effective et permanente.

Ce dispositif légal s'ajoute à d'autres dispositifs légaux ou conventionnels qui facilitaient déjà les soins à un proche :

- Congé de proche aidant : le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie. Ce congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée.
- Congé de solidarité familiale : Les articles L3142-16 et suivants du Code de Travail offrent la possibilité à un salarié de bénéficier d'un congé de solidarité familiale quand une personne de son entourage souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale permet au salarié de suspendre son contrat de travail ou, si l'employeur donne son accord, d'exercer son activité à temps partiel, pendant 3 mois maximum (renouvelable une fois et fractionnable avec l'accord de l'employeur). Le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale prévoit que le salarié qui perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en

fin de vie octroyée lors d'un congé de solidarité familiale peut bénéficier d'un complément de rémunération afin de lui assurer un maintien total de rémunération.

- Congé de présence parentale : Le congé de présence parentale prévu aux articles L1225-62 et suivants du Code du travail permet au salarié ayant à sa charge un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave nécessitant la présence d'une personne à ses côtés de bénéficier d'un certain nombre de jours d'absence. Depuis le 30 septembre 2020, le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par demi-journée. Le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale, prévoit également la mise en place d'un dispositif de complément de rémunération au bénéfice des salariés absents dans le cadre des congés de présence parentale. Par ailleurs, la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 instaure une protection contre le licenciement d'un salarié en congé de présence parentale.
- Congé conventionnel enfant malade (article 39 de la convention collective) : Crédit annuel de 6 ou 12 jours ouvrés accordé au salarié qui doit interrompre son travail pour donner des soins à un enfant malade.

Conscient que le don de jours répond aux valeurs de solidarité portées par l'Institution et participe à la responsabilité sociale de l'entreprise, les parties au présent accord ont souhaité étendre le champ d'application de la loi aux salariés dont l'enfant qui n'est plus à charge, et donc quel que soit son âge, serait atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable sa présence soutenue et des soins contraignants.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la CPAM de l'Isère, quelle que soit la nature de leur contrat, qui pourront être donneurs comme bénéficiaires du don sous réserve de remplir les conditions prévues ci-après.

Article 2 – Bénéficiaires des dons

Un appel au don de jours de congés ou de RTT peut être lancé par tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont un proche parent est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical, établi par le médecin qui suit le proche parent au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Par l'expression « proche parent », il faut entendre :

- Son conjoint ;
- Son concubin ;
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Un appel au don de jours peut également être lancé par tout salarié dont l'enfant ou la personne à charge de moins de vingt-cinq ans est décédé.

Dans ce cas, un certificat de décès sera demandé, ainsi que tout élément tendant à apprécier la situation de charge permanente et effective pour l'appui du bénéfice du don de jours.

Enfin, un appel au don de jours peut être demandé par un salarié qui a souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle pour lui permettre d'effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle (L 3142-94-1). Le salarié doit alors produire à son employeur les documents des autorités militaires, précisant les dates et les durées d'appel (des activités) du réserviste opérationnel.

Article 3 – Modalités pratiques

Ces modalités doivent permettre de disposer d'un dispositif transparent, compréhensible par tous et équilibré.

3.1 – L'appel au don

Le salarié intéressé par un don en fera la demande à la Direction par écrit en précisant le nombre de jours souhaités et la période d'absence.

Il devra avoir épuisé l'intégralité des jours RTT acquis et utilisé ses jours de congés payés principaux ou supplémentaires, à l'exception de 5 jours ouvrés de congés (afin de garantir au salarié concerné un droit à congés postérieurement à la période d'appel au don lorsque la situation l'ayant justifié aura pris fin).

Le salarié qui souhaite bénéficier du don de jours de repos pour être auprès de son enfant doit avoir épuisé également l'ensemble de ses congés conventionnels enfant malade avant de bénéficier d'un appel au don.

Il devra fournir :

- Soit un certificat médical établi par le médecin qui suit le proche attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident l'affectant, ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins.
- Soit un certificat de décès ainsi que tout élément tendant à apprécier la situation de charge permanente et effective pour l'appui du bénéfice du don de jours.

Ce dispositif est soumis à l'accord discrétionnaire de la Direction.

3.2 – Le recueil des dons

En cas d'accord de la Direction, une période de recueil anonyme des dons sera ouverte. Le texte de l'appel aux dons sera déterminé en concertation avec l'agent demandeur, puis envoyé par mail à l'ensemble du personnel.

Chaque salarié pourra faire don des jours suivants :

- Jours de congé principal (111) et de congés mobiles (115), excédant 20 jours ouvrés (les 20 jours ouvrés sont le socle minimal des congés payés, selon les normes européennes ; ces jours sont donc expressément exclus par la loi pour le don de jours de repos) ;
- Tout ou partie des jours de congés conventionnels : congés ancienneté (112), congés de fractionnement (116), congés pour enfant à charge (117), et congé supplémentaire (128) ;
- Jours de réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de 12 jours ;
- Tout ou partie des jours de repos des cadres au forfait ;
- Jours épargnés sur un CET.

Les congés payés énumérés ci-dessus, tout comme les jours de RTT ou les jours de repos des cadres au forfait, ne peuvent faire l'objet d'un don que s'ils sont acquis à la date du don. Les congés payés ne peuvent faire l'objet d'un don qu'en période de prise des congés (ex. : les congés acquis sur l'exercice N ne pourront être cédés que sur l'exercice N+1).

Le nombre total de jours offerts par un salarié donneur sera au maximum de 22 jours pour un don.

Le don de jour ne pourra être inférieur à 1 jour, excluant le fractionnement en demi-journée ou en heures. Il se fera par mail au département des Ressources Humaines.

Le don est volontaire et anonyme. Aucune contrepartie n'existera pour le donneur.

La valorisation des jours donnés se fait en jours quel que soit le salaire ou le temps de travail du donneur ou du bénéficiaire. Un jour donné correspond à un jour pris.

Les dons seront pris en compte par ordre chronologique jusqu'à ce que le nombre de jours souhaité par le bénéficiaire soit atteint. Si le département RH reçoit ensuite de nouveaux mails de dons, ceux-ci se verront opposer une fin de non-recevoir.

3.3 – La période d'absence

Le nombre total de jours cédés au bénéfice d'un salarié ne pourra excéder l'équivalent d'une période d'absence consécutive de 3 mois. Un nouvel appel sera réalisé le cas échéant en cas de besoin.

En cas de retour anticipé ou de prolongation, le salarié est invité à transmettre sa demande dès que possible par courrier ou courriel au Département des Ressources Humaines.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

A contrario, cette absence est pénalisante pour l'acquisition des droits à congés payés et RTT, ainsi que pour l'acquisition des droits issus de l'article 41 (maladie) ou encore pour l'intéressement.

Si le nombre de jours collectés est supérieur au nombre de jours finalement utilisés, que ce soit en cas de retour anticipé du salarié à son poste de travail ou de sorti des effectifs du salarié, le reliquat sera restitué aux donneurs par ordre d'arrivée des dons (les derniers donneurs seront les premiers à se voir restituer les jours donnés en trop).

Article 4 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin le 31/12/2027. Il cessera de plein droit de produire ses effets à son terme. L'agent ayant toutefois sollicité ou obtenu un don de jours avec l'accord de l'employeur avant le terme de l'accord pourra les utiliser dans la période de 6 mois qui suit ce terme.

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision.

A la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-12 du code du travail

Le présent accord sera transmis aux organisations syndicales présentes dans l'organisme et aux membres du CSE. Il fera l'objet d'une diffusion auprès du personnel sur l'Intranet de l'organisme.

Il sera transmis à la Direction de la Sécurité Sociale dans le cadre de la procédure d'agrément des accords locaux conformément à l'article D. 224-7-3 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.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'obtention de l'agrément par l'autorité compétente de l'Etat (articles L. 123-1 et L. 123-2 du Code de la sécurité sociale).

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions légales.

FAP 4/5
SR
TB
AS KM
MSM

Article 5 – Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

Pour garantir le suivi de l'accord, les parties conviennent de se réunir à l'occasion des NAO précédant la date d'échéance du présent accord pour dresser un bilan de son application, pour identifier les éventuelles difficultés d'application qu'elles auront constatées et déterminer les réponses à y apporter.

Grenoble, le 04/12/2023.

<p>La Directrice</p>  <p>Hélène CARDINALE</p>	<p>Les délégués syndicaux CFTD</p>   <p>Sania ABBINANTE Thomas BERTHUIIN</p>		
<p>Les délégués syndicaux CFTC</p>   <p>Frédérique AILLOUD-PERRAUD Michel SCARINGELLA MARCHAND</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>			