



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Oise

Protocole d'accord relatif à la prise en charge des abonnements de transport et à la mobilité durable au sein de la CPAM de l'Oise

HC
1
nn



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Oise

Entre :

La CPAM de l'OISE

Sise au 1 rue de Savoie 60013 Beauvais CEDEX,

Représentée par Monsieur Marc-André AZAM, son Directeur Général

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives au sein de la CPAM de l'OISE :

L'organisation syndicale SUD représentée par Cédric FAVRE, Muriel RIPART délégués syndicaux dûment habilités aux fins des présentes ;

L'organisation syndicale CGT représentée par Cédric HYZY, délégué syndical dûment habilité aux fins des présentes ;

L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Guillaume BRICAUST, délégué syndical dûment habilité aux fins des présentes.

D'autre part,

[Handwritten signatures and initials]
2 HC
RP



Sommaire

Préambule	4
Article 1. Champ d'application de l'accord.....	5
Article 2. Prise en charge des abonnements transports	5
2.1. Abonnements pris en charge	5
2.2. Modalités de prise en charge	5
2.3. Montant de la prise en charge	5
2.4. Remboursement.....	6
Article 3. Forfait mobilité durable.....	6
3.1 Trajets concernés.....	6
3.2 Modes de transports concernés	7
3.3 Modalités de prise en charge	7
3.4 Justificatifs	10
3.5 Période de référence et versement	11
Article 4. Modalités de diffusion et de communication	11
Article 5. Conditions de validité de l'accord	11
Article 6. Publicité et dépôt de l'accord.....	12
Article 7. Modalités de suivi et bilan de l'accord	12
Article 8. durée du protocole d'accord	13
Article 9. Révision	13



Préambule

Dans une logique d'incitation à l'utilisation des modes de transports durables, la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 n°2019-1428 a mis en place un forfait de mobilités durables (FMD) qui permet à tous les employeurs, privés et publics, de contribuer aux frais de déplacements durables de leurs salariés.

Par ailleurs, conformément aux dispositions des articles L3261-2 et R 3261-1 et suivants du code du travail, l'employeur doit prendre en charge a minima 50% des frais d'abonnement aux transports publics souscrits par les salariés pour la réalisation des trajets entre leur domicile et leur lieu de travail. Afin d'encourager l'utilisation des transports en commun, dans la continuité de la Décision Unilatérale de la CPAM de l'Oise prise pour l'année 2025 d'augmenter à 75% le taux de prise en charge employeur, la réflexion a été portée de pérenniser cette mesure.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2242-1 et suivants, les parties se sont rencontrées les 05 décembre 2024, 07 et 21 mai, 18 et 27 juin ainsi que le 04 juillet 2025 afin d'échanger sur la thématique des mobilités douces et durables.

La CPAM de l'Oise ayant souhaité s'investir dans une logique de développement durable et de sensibilisation des collaborateurs à un comportement plus respectueux de l'environnement, les parties se sont accordées afin de conclure un accord encadrant cette thématique.

L'instauration du présent protocole tend ainsi à répondre aux préoccupations environnementales actuelles par une mise en place organisationnelles d'un forfait mobilités durables ainsi qu'une valorisation du montant de remboursement des titres de transport, afin de promouvoir et faire évoluer les habitudes de déplacement de nos collaborateurs.



Article 1. Champ d'application de l'accord

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de la CPAM de l'OISE.

Article 2. Revalorisation de la prise en charge des abonnements de transport

2.1. Abonnements pris en charge

Les abonnements concernés sont les suivants (article R3261-2 du code du travail) :

- Les abonnements multimodaux (permettant d'emprunter indifféremment divers moyens de transport) à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la Société nationale des chemins de fer (SNCF) ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées à l'article L.1221-3 du Code des transports.
- Les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la Régie autonome des transports parisiens (RATP), la Société nationale des chemins de fer (SNCF), les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Île-de-France ainsi que les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées à l'article L.1221-3 du Code des transports.
- Les abonnements à un service public de location de vélos.

Seuls sont pris en charge les titres délivrés nominativement, permettant d'identifier le titulaire.

2.2. Modalités de prise en charge

La prise en charge est faite sur la base des tarifs de deuxième classe pour le trajet le plus court entre le lieu de résidence habituel du salarié et son lieu de travail.

Le lieu de résidence habituel du salarié s'entend ici de l'adresse déclarée par celui-ci auprès de l'employeur.

La prise en charge s'applique au(x) titre(s) de transport permettant au salarié concerné d'accomplir l'intégralité de son trajet. Autrement dit, lorsque plusieurs abonnements à des services publics de transport en commun ou de location de vélos sont nécessaires à la réalisation du trajet entre le lieu de résidence et le lieu de travail, l'employeur prend en charge une partie du coût de ces différents titres d'abonnement.

Le choix de la catégorie du ou des titres d'abonnement appartient au salarié (titre hebdomadaire, mensuel, annuel, à nombre de voyages limité ou illimité...). En revanche, les billets à l'unité n'ouvrent pas droit à la prise en charge.

2.3. Montant de la prise en charge

La participation employeur aux titres d'abonnement souscrits par les salariés pour les déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis aux moyens prévus à l'article 2.1 du présent accord, est portée à 75%.



Conformément aux dispositions de l'article R.3261-14 du Code du travail, le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément au premier alinéa, bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemple :

Si un salarié travaille 16h/semaine. Il est à temps partiel dès lors que sa durée de travail est inférieure à 50% de la durée légale.

Il a un abonnement à 50 euros mensuel.

La prise en charge de son abonnement transport devant être ramenée à proportion du nombre d'heures effectivement travaillées (16 heures), la prise en charge de son abonnement pour ce salarié travaillant 16h/semaine sera calculée comme suit :

$$\frac{(50 \times (75/100)) \times 16 \text{ (heures)}}{17,5 \text{ (17h30)}}$$

2.4. Remboursement

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et selon les modalités définies par la note de service afférente.

Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.

Le circuit ainsi que les pièces justificatives à fournir pour les demandes de remboursement sont précisés par cette même note de service.

Article 3. Forfait mobilité durable (FMD)

3.1 Trajets concernés

Les déplacements éligibles au forfait mobilités durables sont les trajets effectués par les salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport figurant à l'article 3.2 du présent accord, y compris lorsqu'une partie du trajet est couverte par un abonnement transport.

L'adresse de la résidence habituelle est celle déclarée à l'employeur.

Sont exclus du présent accord, les déplacements professionnels. Ainsi, sont exclus de ce dernier les trajets réalisés avec un véhicule de service.

CH
6
AB
AN



3.2 Modes de transports concernés

3.2.1 Transports autorisés

Les trajets éligibles au forfait mobilités durables sont ceux effectués avec les modes de transports suivants :

- vélo et vélo à assistance électrique (personnel/ location) sauf si celui-ci est pris en charge dans le cadre de la prise en charge des frais d'abonnement aux services publics de location de vélos ;
- covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- utilisation de services de mobilité partagée comprenant :
 - o la location ou mise à disposition en libre-service de « véhicules » visés par l'article R. 3261-13-1 du Code du travail, avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés ;
 - o les services d'autopartage avec des véhicules totalement ou partiellement électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène, à condition que les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faible émissions.
- titres de transports en commun (hors abonnement)
- engins de déplacements personnels motorisés électriques (trottinette, monoroue, gyropode, skateboard, hoverboard...). Lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques.

3.2.2 Transports interdits

En tout état de cause, ne sont pas pris en charge les moyens de transport suivant:

- Véhicules personnels à motorisation thermique ou électrique ;
- Taxis, véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC) ;
- Véhicules de fonction.

3.3 Modalités de prise en charge

Afin d'encourager de manière optimale l'utilisation de modes de transports plus écologiques, les parties se sont accordées sur la mise en place d'un barème indicatif et progressif, privilégiant une option de calcul en nombre de jours d'utilisation.

GB
7 HC
AR



3.3.1 Conditions d'utilisation

Le bénéfice du forfait mobilités durables est subordonné aux conditions suivantes :

1. Respect des trajets résidence habituelle / lieu de travail ;
2. Utilisation des modes de transports susmentionnés ;
3. Fréquence d'utilisation supérieure ou égale à 10 jours dans l'année civile (en-deçà l'utilisation des modes de transport n'ouvre pas droit à l'attribution du forfait) ;
4. Seuil minimum de 2 kilomètres aller et / ou retour par jour d'utilisation en cas d'utilisation de la trottinette et/ ou du vélo.

3.3.2 Montant du forfait mobilité durable

Le forfait mobilités durables est attribué dans les limites ci-après définies et sous réserve des disponibilités budgétaires de la Caisse.

Dans le cadre de ces limites, la somme versée est alors exonérée de cotisations sociales, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu.

En tout état de cause, les montants ne pourront dépasser, ni les limites d'exonération légale en vigueur pendant toute la durée de l'accord, ni les montants autorisés par le cadrage national.

- Pour l'achat neuf ou d'occasion chez un professionnel d'un vélo avec ou sans assistance électrique ou d'un Engin de Déplacement Personnel Motorisé (EDPM)

Afin de promouvoir l'usage d'un mode de transport durable, la CPAM de l'Oise participe, une fois tous les 5 ans, à l'achat d'un moyen de transport durable personnel neuf ou d'occasion chez un professionnel (vélo avec ou sans assistance électrique ou EDPM), à hauteur de :

- 500 euros pour ceux qui utilisent des modes de transports doux hors abonnement aux transports en commun
- 600 euros pour ceux qui cumulent des modes de transports doux avec leur abonnement aux transports en commun

Les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'organisme, ou dont le départ de l'organisme est prévu dans les 3 mois suivant la dépense, ne sont pas éligibles au bénéfice du forfait mobilités durables pour l'achat d'un vélo ou d'un EDPM.

L'année de l'achat, si le financement de la Caisse est inférieur à 500 ou 600 euros selon le cas d'éligibilité, alors le salarié peut prétendre dans la limite de ce plafond annuel au complément du forfait mobilités durables, au titre de ses déplacements, en fonction de la fréquence d'utilisation de ce transport.

- Pour l'utilisation des modes de transport définis à l'article 3.2.1

En dehors de l'année d'achat éventuel d'un vélo ou d'un EDPM, le forfait mobilités durables engagés prend la forme d'une allocation en fonction d'une fréquence d'utilisation définie ci-dessous des modes de transport définis à l'article 3.2.1. Ces sommes sont ainsi exonérées dans la limite des règles d'exonérations fiscales et sociales.



Fréquence d'utilisation en nombre de jours dans l'année civile	Montant du FMD hors abonnement transport public	Montant du FMD avec abonnement transport public
Utilisation > ou égale à 90 jours	500€	600€
Utilisation de 60 jours à 89 jours	400€	500€
Utilisation de 40 jours à 59 jours	300€	400€
Utilisation de 20 jours à 39 jours	200€	300€
Utilisation de 10 jours à 19 jours	100€	200€

Ce forfait mobilité est versé au mois de février suivant l'année civile de référence ou au moment du départ définitif de l'agent.

3.3.3 Cumul du forfait mobilités durables et des frais d'abonnement aux transports publics

Le forfait mobilités durables est cumulable avec la prise en charge de l'employeur aux frais d'abonnement aux transports publics, sous réserve de l'utilisation effective et régulière des transports en commun selon les justificatifs exigés.

A cet égard, est exclue toute prise en charge des titres de transport à l'unité au titre du forfait mobilités durables. Sont donc uniquement pris en compte, au titre du cumul susmentionné, les frais d'abonnement aux transports en commun.

Comme précédemment mentionné, les parties s'accordent, en cas de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge de l'abonnement de transports en communs par l'employeur, sur une somme maximale totale de 600 €.

Exemple :

Si un salarié bénéficie de la prise en charge du FMD à hauteur de 300 euros et des frais d'abonnement aux transports en commun pour 300 euros, le forfait mobilités durables pourra être exonéré de cotisations dans sa totalité ($300 + 300 = 600$)

Dans ce cadre, le salarié ne pourra bénéficier que de la somme de 300 euros au titre du FMD, les 300 euros restants étant pris en charge au titre du remboursement par l'employeur des frais de transport.

3.3.4 Spécificité du calcul concernant les temps partiels

Un salarié à temps partiel dont le temps de travail est égal ou supérieur à 50% de la durée légale du travail bénéficie de conditions d'attribution du forfait mobilités durables dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.



Si son temps de travail est inférieur à 50% de la durée légale du travail, la prise en charge au titre du FMD est calculée à due proportion du nombre d'heures prévues au contrat (par rapport à la moitié de la durée du travail à temps plein).

Ainsi, elle se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Montant du FMD temps plein} \times \text{nombre d'heures à temps partiel}}{\text{Moitié de la durée légale du temps plein}}$$

3.3.6 Prise en charge financière en cas d'achat d'un équipement de sécurité

Sur justificatif de factures d'achat, les parties s'engagent à prendre en compte au titre du forfait mobilités durables 75% du montant dépensé par le salarié, au titre des équipements de sécurité pour son vélo ou l'EMPD, dans la limite de 80 euros.

Cette prise en charge vient en complément des plafonds annuels du forfait mobilités durables, soit au maximum 580€ ou 680€ en cas de cumul avec l'abonnement au transport public.

Les équipements de sécurité concernés sont ceux mentionnés au sein de l'annexe du présent accord.

Ce montant sera versé en une seule fois, pour un collaborateur, sur présentation des factures d'achat, et ce pour l'entièreté de la durée du protocole d'accord.

Cette prise en charge ne pourra se faire qu'à la condition de l'utilisation effective du vélo ou de l'EMPD.

3.4 Justificatifs

Le versement du forfait mobilités durables est conditionné par une déclaration sur l'honneur du salarié attestant l'usage effectif de son vélo, de son engin de déplacement personnel motorisé, du recours à un service de location ou de l'utilisation du covoiturage pour son trajet domicile-travail faisant mention du nombre de jours durant lesquels le mode vertueux est utilisé.

Puis,

Pour les utilisateurs de co-voiturage :

une attestation sur l'honneur des covoitureurs et covoiturés qui partagent le trajet résidence habituelle-travail précisant la date des trajets covoiturés mensuellement, ou la confirmation de réservation et/ou de paiement lorsque l'intéressé passe par une plateforme de covoiturage.

Pour les utilisateurs de services de location de véhicules électriques (voitures, trottinettes) :

Justificatif de location du véhicule indiquant la date (ou la durée) et le coût de la location.

Pour les utilisateurs de transports en commun (hors abonnement) :

Justificatif de l'achat et/ou de l'utilisation des transports en commun (titre de transport).

3.5 Période de référence et versement

La période de référence d'utilisation des modes de transports doux en vue de l'attribution du forfait mobilités durables s'établira comme suit : du mois de janvier N au mois de décembre N.

Des dispositions transitoires s'appliquent spécifiquement pour l'année 2025.

L'indemnité annuelle du forfait mobilités durables sera identifiée sur la fiche de paie et fera également l'objet d'une note explicative à destination du collaborateur, afin de détailler les sommes versées.

Elle sera versée de manière annuelle, en une seule fois, lors de la paie du mois de février N+1.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié avant cette date, celui-ci percevra le forfait mobilités durables lorsqu'il sortira des effectifs.

Article 4. Modalités de diffusion et de communication

Partie intégrante de l'incitation au changement de comportements, une campagne de communication et de sensibilisation assurera la promotion du dispositif afin de favoriser son utilisation.

Ainsi, cette promotion sera mise en place en amont de l'entrée effective de l'accord afin d'accompagner au mieux les collaborateurs.

Le présent accord fera l'objet d'une communication auprès de tous les salariés via sa diffusion sur le site intranet de l'entreprise, et sera disponible dans la rubrique dédiée.

Article 5. Conditions de validité de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L1232-12 du Code du travail, le présent accord est valable après avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30% des suffrages disposent d'un délai à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont



pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées aux deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Article 6. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera adressé, conformément aux obligations légales, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'accord collectif 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 jour 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).

Il sera déposé un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Beauvais.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et publicité auprès de la DREETS via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Article 7. Modalités de suivi et bilan de l'accord

L'employeur convient de transmettre annuellement aux élus :

- Le nombre de salariés ayant eu recours à ce type de forfait
- Les modalités de transports privilégiés par les salariés
- Une estimation de l'impact de ces changements sur l'environnement

Les parties conviennent également de se réunir 6 mois avant la fin du présent accord pour en assurer un suivi ainsi qu'une éventuelle prolongation.

CM

GB

A

Article 8. Durée du protocole d'accord

Le présent protocole est conclu pour une durée de quatre ans. Les parties conviennent de porter à 4 ans la périodicité des négociations sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés.

Article 9. Révision

Le présent accord peut être révisé 1 an après son homologation, 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.

Fait à Beauvais, en 3 exemplaires originaux, le 17 septembre 2025

Le Directeur Général

Marc-André Azam

Pour SUD

Philippe RIBAUD

Pour la CGT

HY24 CEdu'c

HY24

Pour la CFE-CGC

Guillaume BRICAUST



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Oise