

Ucanss

**Protocole d'accord
instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail
prévue par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la
sécurisation de l'emploi dans certains secteurs d'activité du régime
général de Sécurité sociale**

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Didier Malric, dûment mandaté à cet effet par le comité exécutif des directeurs le 12 mars 2014,

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les parties signataires conviennent de la nécessité d'organiser un régime dérogatoire dans les conditions posées ci-après.

Il a pour unique objet de répondre à la nécessité, pour certains types de services ou établissements visés à l'article 1 du présent accord, de recruter, du fait de la nature de leurs activités, des salariés à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures par semaine.

Les parties signataires précisent que toute autre situation de travail à temps partiel sur une durée inférieure à la durée légale du travail ne peut procéder que de demandes émanant de salariés souhaitant mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

Ces demandes n'entrent donc pas dans le champ du présent accord et restent régies par l'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit dans les organismes de sécurité sociale.

Les parties signataires entendent se doter d'un ensemble de dispositions permettant :

- de tendre vers la réduction progressive du nombre de contrats de travail conclus à temps partiel dans le cadre de la dérogation, en recherchant toutes solutions permettant d'augmenter la durée du travail des salariés concernés et en instaurant une priorité de recrutement sur des contrats prévoyant un volume d'heures de travail plus important ;
- de renforcer les garanties dont disposent ces salariés, notamment en matière d'organisation des horaires, d'accès à la formation, de prise en compte des compléments d'heures et heures complémentaires.

C'est dans ces perspectives qu'ont été arrêtées les dispositions qui suivent.

Article 1 - Recrutement à temps partiel pour une durée inférieure à 24 heures

Compte tenu de la nature des activités des services ou établissements concernés, et des contraintes organisationnelles qui leur sont propres, un recrutement direct à temps partiel, y compris pour une durée inférieure à 24 heures, ne peut intervenir que dans les seules structures visées ci-dessous :

- établissements gérés par les Ugecam,
- centres d'examen de santé,
- centres de vaccination,
- centres de soins,
- crèches,
- centres de vacances,
- centres sociaux gérés par les Caf,
- unions immobilières d'organismes de sécurité sociale.

Hormis les situations visées ci-dessus, les recrutements s'effectuent sur la base de la durée légale du travail.

Article 2 - Augmentation temporaire de la durée de travail du salarié à temps partiel

2-1 - Augmentation de la durée du travail par le recours à un complément d'heures dans le cadre d'un avenant au contrat de travail

Le salarié recruté à temps partiel, tout comme l'employeur, peut être intéressé par une augmentation temporaire de la durée contractuelle de travail.

Pour ce faire un avenant au contrat de travail doit être conclu au moins 15 jours avant sa date d'effet.

Cet avenant indique la durée pendant laquelle il s'applique, le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures.

La durée de l'avenant est au maximum de 6 mois.

L'avenant peut être renouvelé par accord exprès des parties.

À l'exception des avenants conclus dans le cadre du suivi d'une formation professionnelle, l'augmentation temporaire de la durée du travail est proposée prioritairement aux salariés possédant la qualification requise et souhaitant augmenter leur durée de travail.

Le refus du salarié de conclure un tel avenant ne constitue pas une faute, et ne peut, dès lors, entraîner une quelconque sanction disciplinaire.

2-1-1 - Nombre d'avenants pouvant être conclus par un même salarié

Le nombre d'avenants pouvant être proposés par l'employeur au salarié au cours d'une même année est limité à trois.

Afin de permettre au salarié de suivre une formation au-delà des horaires de travail prévus par son contrat, un quatrième et un cinquième avenants peuvent être conclus quand la limite fixée à l'alinéa précédent a été atteinte.

2-1-2 - Rémunération des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

Les heures de travail effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire correspondant au salaire du salarié.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée dans l'avenant sont majorées de 25% dès la première heure.

2-2 - Augmentation de la durée du travail par le recours à des heures complémentaires

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle de travail donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Il est possible d'accomplir des heures complémentaires au-delà du dixième sans pouvoir dépasser le tiers de la durée contractuelle de travail du salarié. Dans ce cas, les heures effectuées entre le dixième et le tiers de cette durée sont majorées à hauteur de 25%.

Article 3 : Garanties accordées au salarié

3-1 - Régularité des horaires de travail

La régularité des horaires contribuant à une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et participant à une meilleure prévention des risques professionnels, le salarié à temps partiel bénéficie d'horaires de travail réguliers.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que le salarié bénéficie du régime de l'horaire variable en vigueur dans l'organisme.

Les œuvres, établissements et services visés à l'article 1 regroupent les horaires de travail sur des journées complètes, ou sur des demi-journées dont la durée ne peut être inférieure à deux heures.

L'organisation du travail ainsi retenue ne peut, en tout état de cause, comporter plus d'une interruption d'activité par journée. La durée de cette période d'interruption ne peut être supérieure à deux heures.

Le salarié qui cumule plusieurs emplois peut s'opposer à une proposition de modification de la répartition de ses horaires de travail ou à l'accomplissement d'heures complémentaires, dès lors que cette demande n'est pas compatible avec l'exercice de son (ou de ses) autre(s) activité(s) professionnelle(s).

3-2 - Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Le salarié recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité absolue pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant de sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

Afin de permettre l'exercice de ce droit, l'employeur porte à la connaissance des salariés de l'organisme les emplois disponibles correspondants. A défaut de candidature interne à l'organisme,

la vacance de poste est diffusée au sein du régime général avant d'être éventuellement ouverte à des candidatures externes à la branche professionnelle.

Le salarié qui postule un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle, ou n'étant pas équivalent à celui qu'il occupe, bénéficie automatiquement d'un entretien de recrutement.

Afin de permettre ces mobilités fonctionnelles, les partenaires sociaux examineront les moyens pouvant être mis en œuvre afin de faciliter ces démarches, dans le cadre de la négociation à venir sur la formation professionnelle.

Les dispositions des premier et troisième alinéas du présent article s'appliquent à l'organisme employeur mais également aux autres organismes du Régime général de Sécurité sociale.

3-3 - Aide à la recherche d'un complément d'heures

Afin d'aider les salariés recrutés à temps partiel qui souhaitent augmenter leur durée de travail, les organismes développent des partenariats avec les structures n'appartenant pas au régime général, implantées dans leur circonscription, qui recrutent dans des activités similaires à celles exercées par ces salariés. Ces partenariats visent à permettre aux organismes une diffusion dans leurs services des vacances de poste émanant de ces structures.

-

Article 4 - Application des dispositions conventionnelles

Durant leur période d'activité à temps partiel, les agents bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses avenants, étant précisé que la situation de travail à temps partiel ne peut ouvrir des droits supérieurs à celle du travail à temps plein, sauf disposition conventionnelle expresse.

Article 5 - Évolution professionnelle du salarié

L'agent exerçant des fonctions à temps partiel concourt à l'attribution des points d'expérience professionnelle, des points de compétences, et aux parcours professionnels dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps complet. Toutefois, les périodes visées aux articles 35, 36 et 37 de la convention collective doivent être majorées à due concurrence de la réduction du temps de travail.

Article 6 - Bilan du travail à temps partiel au plan local

Conformément aux dispositions légales, un bilan du travail à temps partiel est communiqué, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre de salariés recrutés selon un horaire de travail inférieur à 24 heures par semaine, leur sexe et leur qualification ;
- les horaires de travail à temps partiel pratiqués par ces salariés ;
- le nombre d'heures complémentaires qu'ils ont accompli ;
- le nombre moyen d'avenants conclus par salarié dans le cadre de l'article 2-1 du présent accord et leur durée ;
- l'évolution de la rémunération des salariés concernés.

Article 7 - Bilan national du travail à temps partiel

Au niveau national, une évaluation de l'application de l'accord est réalisée entre les partenaires sociaux.

Dans ce cadre, un premier bilan interviendra après un an d'application de l'accord.

Article 8 - Dispositions diverses

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la Sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de sa date d'agrément.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de la Sécurité sociale.

Un exemplaire du présent accord est remis à chaque salarié relevant de son champ d'application.

Fait à Paris, le
Au siège de l'Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 PARIS CEDEX 20

Didier Malric
Directeur

C.F.D.T.	
C.F.T.C.	
C.F.E.-C.G.C.	
C.G.T.	
C.G.T.-F.O.	

--	--

ANNEXE

AVENANT TYPE PRÉVOYANT UNE AUGMENTATION TEMPORAIRE DE LA DURÉE DE TRAVAIL

Entre l'organisme représenté par

et

M demeurant à,

il a été convenu de modifier temporairement le contrat de travail à temps partiel conclu entre les parties sur les points suivants :

Article 1 - Durée et répartition du temps de travail

Le présent avenant porte, à titre temporaire, la durée hebdomadaire (ou mensuelle) de travail de M. à heures.

Cette durée sera répartie de la façon suivante :

- heures le lundi ;
- heures le mardi ;
- heures le mercredi ;
- heures le jeudi ;
- heures le vendredi.

Article 2 - Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée du au , date à laquelle il cessera de produire ses effets.

Fait en deux exemplaires originaux, à , le

(Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé »)