

Paris,
le vendredi 6 janvier 2017

Émetteur : Direction des Relations Sociales Institutionnelles

Objet : Protocole d'accord du 25 octobre 2016 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du Code du travail dans certains secteurs d'activité du régime général de Sécurité sociale

Madame, Monsieur le Directeur,
Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

L'Ucanss et les fédérations CFDT, CFTC et CFE-CGC ont conclu le 25 octobre dernier un nouveau texte permettant, dans certaines structures listées par le texte de déroger à la durée minimale de travail de 24 heures pour les salariés à temps partiel.

La fédération CGT a fait valoir son droit d'opposition à cet accord. Cependant, cette opposition n'étant pas majoritaire, le texte n'a pas été privé d'effet.

Il a été agréé par le Directeur de la Sécurité Sociale le 30 novembre 2016 et est donc entré en vigueur le 1er décembre 2016.

Cet accord est applicable pour une durée de quatre ans soit jusqu'au 30 novembre 2020.

Ce nouvel accord de branche, conclu pour une durée déterminée de 4 ans, permet de déroger à la durée minimale de 24 heures de travail pour les salariés travaillant à temps partiel dans les structures suivantes :

- 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.

Par ailleurs, à l'exception d'une liste de métiers, il fixe la durée minimale de travail de ces salariés à 10 heures hebdomadaires.

Enfin, il prévoit un certain nombre de garanties pour les salariés, en particulier pour les premiers niveaux de qualification, pour les aider à la recherche d'un emploi à temps complet (ou dont la durée de travail serait plus importante) ou pour augmenter leur qualification professionnelle.

Le protocole d'accord du 25 octobre 2016 s'inscrit dans la continuité du protocole d'accord du 8 juillet 2014 qui a cessé de produire ses effets le 30 novembre 2016.

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 afin de garantir la continuité de service.

Parallèlement, il doit permettre :

- 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 faciliter les transitions professionnelles, en recueillant par l'entretien professionnel les souhaits d'évolutions exprimés et en organisant les actions d'accompagnement nécessaires à leur réalisation ;
- 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.

Il comporte plusieurs évolutions par rapport à l'accord de 2014.

La première porte sur les durées minimales de travail : compte tenu de l'objectif d'établir des règles qui permettent de couvrir le besoin en matière de recrutement des organismes concernés, des durées minimales conventionnelles différentes selon les métiers ont été déterminées. La durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel, est fixée à 10 heures hebdomadaires, sauf pour certains métiers dont la nature de l'activité, et les conditions de leur exercice, justifient une durée minimale différente.

La deuxième évolution porte sur le renforcement des dispositions permettant d'accompagner les salariés placés dans cette situation dans leurs démarches en matière de développement de compétences en vue d'accéder à des emplois plus qualifiés et à une durée du travail plus élevée. Il s'agit notamment des conditions d'un abondement du compte personnel de formation par l'employeur pour les salariés dont l'emploi est classé jusqu'au niveau 4 de nos grilles de classification.

La troisième évolution apporte un assouplissement dans la gestion des avenants. L'accord prévoit en effet que le nombre d'avenants est de 5 par an au lieu de 3 antérieurement, deux supplémentaires pouvant être conclus afin de permettre au salarié de suivre une formation au-delà des horaires de travail prévus par son contrat.

Ces dispositions sont détaillées dans la note technique jointe à la présente lettre circulaire.

J'espère que ces éléments répondront pleinement à vos interrogations. Si toutefois vous souhaitez, sur certains points, bénéficier d'un éclairage particulier, les collaborateurs de la Direction du développement et de l'accompagnement des ressources humaines (DDARH) de l'Ucanss se tiennent à votre disposition concernant les questions juridiques (droitsocial@ucanss.fr - 0 972 67 8000).

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de ma considération distinguée.



Didier Malric
Directeur

**Document(s) annexe
(s) :**

- Note technique,

