

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

NOTE TECHNIQUE

1. Dérogation à la durée minimale de travail des salariés à temps partiel
2. Augmentation temporaire de la durée de travail des salariés recrutés à temps partiel
3. Garanties en faveur des salariés recrutés à temps partiel
4. Bilan du travail à temps partiel

1. Dérogation à la durée minimale de travail des salariés à temps partiel

Hormis certaines dispositions spécifiques déterminées par la loi, seul un accord de branche peut permettre de déroger à la durée minimale de travail de 24 heures par semaine pour les salariés à temps partiel. C'est l'objet de l'accord du 25 octobre 2016.

- **Champ d'application du protocole d'accord**

L'objectif de cet accord est de permettre aux organismes, qui, en considération des contraintes organisationnelles qui leur sont propres, sont tenus de recruter à temps partiel sur des emplois spécifiques afin de continuer à assurer leurs missions.

Dès lors, **le champ d'application de l'accord a été circonscrit aux seules 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.

- **Durée minimale de travail**

L'article 1-2 du protocole d'accord prévoit que, dans les structures précitées, **la durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel est fixée à 10 heures par semaine.**

Néanmoins, la nature de l'activité et les conditions d'exercice de certains métiers justifient une durée minimale différente. Il s'agit principalement de métiers relevant de la grille de classification du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres (dite « grille E ») ainsi que des salariés chargés d'intervention sociale qui relèvent de la grille des employés et cadres.

Pour ces salariés, la durée minimale de travail hebdomadaire est fixée de la manière suivante :

Métiers	Emploi	Durée minimale de travail hebdomadaire
Cadre médical (niveau 9E à 12E)	Médecin coordonnateur Médecin spécialiste Médecin biologiste Médecin chef de service Médecin généraliste Pharmacien Chirurgien-dentiste Sage-femme	2 heures
Cadre de santé (niveau 7E à 8E)	Directeur de soins Psychologue Cadre médico-technique Cadre rééducateur Cadre infirmier	
Cadre éducatif (niveau 7E)	Cadre éducatif Cadre pédagogique	
Conseiller professionnel (niveau 6E)	Formateur professionnel d'adulte Conseiller en insertion professionnelle	
Rééducateur (niveau 6E)	Orthophoniste Orthoptiste Masseur-kinésithérapeute Ergothérapeute Psychomotricien	
Infirmier (niveau 6E)	Infirmier DE Infirmier psychiatrique Infirmier anesthésiste Infirmier de bloc opératoire Infirmier de puériculture Formateur en IFSI	4 heures
Manipulateur en électroradiologie (niveau 6E)	Manipulateur en électroradiologie	

Métiers	Emploi	Durée minimale de travail hebdomadaire
Personnel médico-technique B (niveau 5E)	Préparateur en pharmacie degré 2 Technicien de laboratoire Prothésiste degré 3 Diététicien	4 heures
Personnel d'éducation technique B (niveau 5E)	Animateur degré 2 Educateur technique spécialisé Educateur spécialisé Educateur de jeunes enfants Enseignant d'activités physiques et sportives	
Chargé d'intervention sociale (grille des employés et cadres)		

L'intitulé « chargé d'intervention sociale » recouvre notamment les emplois d'assistant social. Toutefois, les dispositions conventionnelles ne définissent pas d'intitulé d'emploi et n'y associent pas de niveau de classification (comme c'est le cas pour les emplois relevant de la grille E). Il a dès lors été choisi d'utiliser le terme de chargé d'intervention sociale afin de permettre de couvrir les différents intitulés pouvant être utilisés par les organismes.

Les durées minimales indiquées le sont sur une base hebdomadaire. Toutefois, si le contrat de travail de travail du salarié prévoit une répartition du travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine, il y a lieu de déterminer l'équivalent sur cette période.

Exemple :

Un salarié effectue un roulement sur 8 semaines.

Pour déterminer s'il répond à la condition du nombre d'heures minimum, il conviendra de regarder si le résultat du calcul suivant est bien supérieur ou égal au minimum conventionnel :

Nombre d'heures contractuelles sur la période de 8 semaines

8

- **Situation des salariés recrutés antérieurement à l'entrée en vigueur du protocole d'accord du 25 octobre 2016**

Un accord collectif ne peut pas modifier les contrats de travail des salariés. Ainsi, les dispositions de l'accord du 25 octobre 2016 ne remettent pas en cause la situation des salariés recrutés antérieurement à leur entrée en vigueur.

Il en résulte que les salariés qui auraient été recrutés sous l'empire de l'accord de 2014 avec un temps de travail inférieur aux seuils minimaux précités ne peuvent prétendre bénéficier automatiquement des nouvelles durées minimales de travail.

Néanmoins, compte tenu de l'objectif des négociateurs de rechercher toutes solutions permettant d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel, l'accord invite les employeurs à porter une attention particulière à ces salariés et à les faire bénéficier prioritairement des possibilités de compléter leur temps de travail afin de les faire rentrer progressivement dans le nouveau cadre conventionnel.

2. Augmentation temporaire de la durée de travail des salariés recrutés à temps partiel

La durée du travail des salariés recrutés à temps partiel peut être temporairement augmentée de deux façons : par le recours aux heures complémentaires ou par le recours aux compléments d'heures par avenant.

- **Heures complémentaires (article 2-2)**

Les heures complémentaires sont celles qui peuvent être exigées par l'employeur au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat de travail du salarié.

La lettre circulaire Ucanss n°016-14 du 26 mars 2014 rappelle les principes régissant la réalisation des heures complémentaires :

- le contrat de travail doit indiquer les limites dans lesquelles l'employeur peut recourir aux heures complémentaires (article L. 3123-6 du Code du travail),
- les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail au niveau de la durée légale (article L. 3123-9 du Code du travail),
- le dépassement régulier de deux heures au moins par semaine de la durée contractuelle de travail conduit, au-delà de 12 semaines consécutives ou non sur une période de 15 semaines, à modifier automatiquement le volume du temps partiel. Ceci sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé (article L. 3123-13 du Code du travail)

Néanmoins, conformément à l'article L. 3123-20 du Code du travail, le protocole d'accord du 25 octobre 2016 continue de fixer la limite maximale dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires au **tiers** de la durée contractuelle des salariés recrutés à temps partiel (article 2-2).

Par ailleurs, en application de l'article L. 3123-21 du Code du travail, l'article 2-2 du protocole d'accord prévoit que les heures complémentaires sont majorées de 10% pour celles effectuées dans la limite du dixième de la durée contractuelle et de 25% pour celles effectuées au-delà.

Heures complémentaires concernées	Montant de la majoration
Heures n'excédant pas 10% de la durée contractuelle	10% <i>(à l'exception des heures accomplies au-delà de celles prévues par un avenant de complément d'heures – cf. ci-dessous)</i>
Heures excédant 10% de la durée contractuelle	25%

Par exception aux dispositions précitées, les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail fixée dans un avenant d'augmentation temporaire de la durée du travail (tel que présenté ci-dessous) sont majorées à 25% dès la première heure.

- **Compléments d'heures par avenant (article 2-1)**

L'article L. 3123-22 du Code du travail prévoit qu'une convention ou un accord de branche peut prévoir la possibilité, par avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat.

Le protocole d'accord du 25 octobre 2016 prévoit cette possibilité pour les salariés recrutés à temps partiel et fixe le formalisme à respecter.

Contrairement aux heures complémentaires, l'augmentation temporaire de la durée de travail ne peut être imposée par l'employeur. L'accord du salarié est nécessaire et se manifeste par la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

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

1) Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures

Le protocole d'accord du 25 octobre 2016 précise qu'à l'exception des avenants conclus pour suivre 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 (article 2-1).

Les salariés souhaitant augmenter leur durée de travail dans ce cadre peuvent se faire connaître auprès de l'employeur, par exemple au cours d'une campagne annuelle organisée par celui-ci ou bien à tout moment.

2) Conclusion de l'avenant

L'avenant visant à augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié recruté à temps partiel prend la forme d'un document écrit.

Comme tout avenant, il doit être signé par le salarié et par l'employeur.

Le protocole d'accord précise que l'avenant doit être conclu, sauf en cas d'urgence avérée, au moins 15 jours avant la date d'effet afin de laisser le temps nécessaire au salarié pour s'organiser.

Dès lors, pour augmenter, par exemple, la durée de travail du salarié au 1^{er} octobre, le document devra être signé par les deux parties avant le 15 septembre.

3) Contenu de l'avenant

L'avenant doit indiquer :

- sa durée d'application ;
- le nombre d'heures concernées ;
- le cas échéant, la nouvelle répartition des heures.

A ce titre, un avenant type figure en annexe de l'accord. Cet avenant type a valeur conventionnelle et doit donc obligatoirement être utilisé comme modèle.

S'agissant de la durée d'application, le protocole d'accord précise que celle-ci ne peut excéder 6 mois. Au terme de ce délai, l'avenant peut être renouvelé. Néanmoins, ce renouvellement sera décompté comme un nouvel avenant s'agissant du nombre maximum d'avenants qu'un salarié peut conclure au cours d'une même année (cf. paragraphe ci-dessous).

4) Nombre d'avenants pouvant être conclus par un même salarié

Il résulte de l'article 2-1-1 du protocole d'accord du 8 juillet 2014 que **le nombre d'avenants pouvant être conclus par un salarié est limité à 5 par an** (contre 3 dans le protocole d'accord du 8 juillet 2014).

Toutefois, il peut être nécessaire de conclure un avenant d'augmentation du temps de travail du salarié à temps partiel afin de lui permettre de suivre une formation, notamment lorsque celle-ci se déroule un jour habituellement non travaillé. Dans ce cadre, il est possible de conclure **deux avenants supplémentaires**.

Ces sixième et septième avenants ne peuvent être mobilisés que lorsque le plafond de cinq avenants au cours de l'année a été atteint par le salarié et uniquement pour permettre à ce dernier de suivre des actions de formation. Ils ne peuvent en aucun cas être utilisés pour un autre motif comme, par exemple, pour faire face à une charge de travail plus importante.

5) Rémunération des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

Contrairement aux heures complémentaires, les heures effectuées dans le cadre d'un avenant d'augmentation temporaire de la durée du travail ne donnent lieu à aucune majoration de salaire. Elles sont rémunérées au taux horaire correspondant au salaire du salarié (article 2-1-2 de l'accord).

En revanche, si des heures complémentaires venaient à être effectuées au-delà du nombre d'heures fixées dans l'avenant d'augmentation temporaire de la durée du travail, celles-ci devraient être majorées de 25 % dès la première heure complémentaire.

3. Garanties en faveur des salariés recrutés à temps partiel

Si l'article L. 3123-19 du Code du travail renvoie à un accord de branche la fixation de la durée minimale de travail des salariés à temps partiel, ce n'est qu'à condition de comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.

- **Priorité pour occuper un emploi à temps plein (article 1-3)**

Conformément à l'article L. 3123-3 du Code du travail, le protocole d'accord du 25 octobre 2015 rappelle que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important ont priorité pour l'attribution des emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle ou des emplois équivalents.

Le protocole d'accord renforce même cette priorité puisqu'il la qualifie de « priorité absolue » et l'élargit à l'ensemble des organismes employeurs du régime général de Sécurité sociale.

Ainsi, l'accord prévoit que les vacances de poste doivent être, dans un premier temps, portées à la connaissance des salariés de l'organisme. Ce n'est qu'à défaut de candidature interne que l'offre pourra être diffusée au sein des autres organismes avant d'être, éventuellement, ouverte à des candidatures externes au régime général.

Cette diffusion en trois temps doit permettre l'exercice effectif de la priorité d'embauche des salariés recrutés à temps partiel.

- **Régularité des horaires de travail (article 3-1)**

Dans le prolongement du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, le protocole d'accord du 25 octobre 2016 rappelle que la régularité des horaires de travail contribue à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et participe à une meilleure prévention des risques professionnels.

1) Regroupement des horaires de travail

Ainsi, les structures entrant dans le champ d'application de l'accord doivent regrouper les heures de travail des salariés recrutés à temps partiel sur des journées complètes ou des demi-journées complètes.

La durée d'une demi-journée de travail ne peut, dans ce cadre, être inférieure à 2 heures.

De plus, au cours d'une journée de travail, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité. Ainsi, la journée de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter plus de deux périodes de travail.

Ces deux périodes de travail ne doivent pas être séparées de plus de 2 heures.

Il n'est dès lors plus possible de demander à un salarié recruté à temps partiel de travailler quelques heures en début de matinée et de le faire revenir en soirée.

2) Modification de la répartition des horaires de travail

Pour rappel, pour modifier la répartition de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, il faut que le contrat de travail du salarié définisse les cas dans lesquels une modification peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Par ailleurs, la modification doit être **notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu**.

A défaut, il ne sera possible de modifier la répartition des horaires de travail que par la conclusion d'un avenant au contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

S'agissant des salariés recrutés à temps partiel qui cumulent plusieurs emplois, l'accord prévoit la possibilité pour eux de s'opposer à toute modification de la répartition de leurs horaires de travail, ou à l'accomplissement d'heures complémentaires, dès lors que cette demande n'est pas compatible avec l'exercice de leur autre activité professionnelle.

- **Aide à la mobilité vers un emploi à temps plein (article 3-2)**

L'accord prévoit que, dans ce cadre, une attention particulière est portée aux salariés des niveaux 1 à 4 et 1^E à 4^E travaillant à temps partiel contraint de moins de 24 heures.

1) Entretien professionnel

Lorsque le salarié en fait la demande, les conditions pouvant lui permettre d'obtenir un temps de travail plus important sont systématiquement évoquées.

Cela peut conduire à acter dans le compte rendu de l'entretien un souhait du salarié en matière de formation ou de mobilité professionnelle.

2) Mobilité interne à l'organisme

L'accord rappelle que les salariés concernés par ses dispositions bénéficient d'une priorité absolue pour occuper un emploi à temps complet, ou un emploi à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant de leur catégorie professionnelle ou équivalent.

Cette priorité absolue est néanmoins conditionnée au fait que le salarié en question bénéficie des compétences nécessaires pour occuper l'emploi visé. Cette exigence se justifie d'autant plus s'agissant des emplois médicaux pour lesquels la détention d'un diplôme est exigée.

Lorsqu'un salarié recruté à temps partiel postule un emploi à temps complet, ou un emploi 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, il bénéficie automatiquement d'un entretien de recrutement. Toutefois, dans ce cas, le salarié ne bénéficie pas en tant que telle d'une priorité s'agissant du recrutement.

Par ailleurs, lorsque le projet de mobilité interne nécessite le suivi d'une formation certifiante, le salarié bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation dans les conditions définies à l'article 3-4 de l'accord (cf. infra).

3) Mobilité inter-organismes

Les partenaires sociaux ont souhaités aller au-delà de la seule mobilité interne et mobiliser aussi les possibilités de mobilité inter-organismes au sein de l'Institution.

Lorsque le salarié exprime le souhait de réaliser une mobilité inter-organismes, un stage d'immersion est organisé, si le salarié le souhaite, dans un organisme au sein duquel l'emploi envisagé s'exerce afin de confirmer ou d'infirmer le choix du salarié.

Lorsque la mobilité inter-organismes souhaitée par le salarié nécessite une formation certifiante, le compte personnel de formation de ce dernier est abondé dans les conditions fixées à l'article 3-4 (cf. infra) afin de lui permettre de suivre la formation nécessaire en vue de favoriser son recrutement par un autre organisme.

- **Abondement du compte personnel de formation (CPF) (article 3-4)**

La loi prévoit que lorsqu'un salarié souhaite utiliser son compte personnel de formation et que la durée de formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut alors faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures complémentaires peuvent, notamment, être financées par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPCA désigné par la branche, l'Opacif, Pôle emploi, l'Agefiph, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les régions et les fonds européens.

L'accord recommande de porter une attention particulière aux salariés exerçant une activité à temps partiel contraint de moins de 24 heures qui se trouveraient dans cette situation.

Ainsi, il prévoit un abondement financier automatique en faveur des salariés de niveau 1 à 4, ou 1^E à 4^E, à temps partiel contraint de moins de 24 heures.

Cet abondement est versé par l'employeur qui peut rechercher des co-financements de la part des autres acteurs de la formation professionnelle (OPCA, Opacif, région, Pôle emploi, Agefiph, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)...).

Pour l'année 2017, Uniformation assure déjà un abondement correspondant au nombre d'heures nécessaires pour suivre la formation. Il s'agit d'une décision prise par le conseil d'administration de l'Opcsa qui pourrait être reconduite les années suivantes, les employeur sont donc invités à se rapprocher préalablement d'Uniformation pour connaître les abondements déjà existants.

Pour la mise en œuvre de l'abondement automatique, l'accord distingue deux situations :

1) Le salarié souhaite suivre une formation certifiante permettant l'exercice d'un métier en lien avec l'activité d'une des structures visées à l'article 1-1 ou dispensées par un organisme de formation institutionnel.

L'abondement correspond alors au différentiel constaté entre les droits inscrits au compte personnel de formation du salarié et le nombre d'heures de formation nécessaire à l'obtention de la certification.

Exemple :

Un salarié dispose sur son CPF de 50 heures.
Il souhaite suivre une formation institutionnelle certifiante dont la durée est de 300 heures.
L'employeur devra alors abonder son CPF de 250 heures.

2) Le salarié souhaite utiliser son CPF pour un autre type de formation

L'abondement correspond alors au différentiel constaté entre les droits inscrits au compte personnel de formation du salarié et le nombre d'heures de formation nécessaire à l'obtention de la certification dans la limite de 100 heures.

Exemple :

Comme dans le cas précédent, un salarié dispose sur son CPF de 50 heures.
Il souhaite suivre une formation certifiante dont la durée est de 300 heures, mais cette formation ne permet pas l'exercice d'un métier en lien avec l'activité d'une des structures visées à l'article 1-1 du protocole d'accord et n'est pas dispensée par un organisme de formation institutionnel.
L'employeur devra alors abonder le CPF du salarié mais uniquement de 100 heures.
D'autres types de financement pourront être recherchés par le salarié.

Dans tous les cas, l'employeur doit accompagner le salarié dans ses démarches auprès de l'OPCA en vue de rechercher d'autres financements, notamment en aidant le salarié à constituer son dossier.

- **Aide à la recherche d'un complément d'heures (article 3-3)**

Les salariés recrutés à temps partiel peuvent souhaiter augmenter leur temps de travail. Cependant cela n'est pas toujours possible au sein de leur organisme employeur.

Dans ce cadre, les organismes sont invités à se rapprocher des structures de leur circonscription qui recrutent du personnel pour des activités similaires. Ce rapprochement doit viser la conclusion d'un partenariat permettant la diffusion dans les services des offres d'emploi au sein des structures visées.

- **Egalité de traitement avec les salariés travaillant à temps complet**

L'article 4 de l'accord rappelle que les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions conventionnelles, au même titre que les salariés travaillant à temps plein. Toutefois, la

situation de travail à temps partiel ne peut conduire à ouvrir à ces salariés des droits supérieurs à ceux dont aurait bénéficié un salarié occupant un emploi à temps complet placé dans la même situation.

L'article 5 rappelle que les salariés exerçant des fonctions à temps partiel concourent à l'attribution des points d'expérience, des points de compétence et aux parcours professionnels dans les mêmes conditions que s'ils travaillaient à temps plein. Ce principe était déjà rappelé dans le protocole d'accord du 28 juin 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances qui prévoit que l'évolution de carrière des salariés à temps partiel doit être assurée dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein.

Toutefois, **les périodes visées aux articles 35 (remplacement dans un emploi supérieur), 36 (remplacement d'un cadre assuré par son adjoint) et 37 (stage probatoire en cas d'embauche ou de promotion) de la convention collective de 1957 doivent être majorées à due concurrence de la réduction du temps de travail.**

Exemple :

Pour un salarié recruté à mi-temps (17h30 par semaine), les périodes visées aux articles précités sont doublées. Ainsi lors du recrutement à mi-temps d'un salarié non cadre, par exemple, la durée du stage probatoire sera de 6 mois et non 3.

4. Bilan du travail à temps partiel

- **Bilan du travail à temps partiel au niveau de l'organisme**

1) Rappel des dispositions légales

L'article L. 3123-15 du Code du travail dispose que :

« Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2323-15, l'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise. »

L'article R. 3123-1 précise que ce bilan porte notamment sur :

- Le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ;

- Le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel.

Il précise également que lors de la réunion où est discuté ce bilan du travail à temps partiel réalisé, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet.

2) Obligations conventionnelles (article 6)

Le protocole d'accord du 25 octobre 2016 prévoit que le bilan prévu par le Code du travail doit préciser :

- 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 de l'accord et leur durée ;

- l'évolution de la rémunération des salariés concernés.

- **Bilan du travail à temps partiel au niveau national**

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se rencontreront dans le mois suivant l'agrément de l'accord afin d'établir la liste des éléments permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs rappelés dans le préambule de l'accord.

Une fois ces éléments établis, une nouvelle enquête devrait être administrée auprès des organismes susceptibles d'être concernés.