

PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 JUIN 2025 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

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. Dans la continuité des accords du 8 juillet 2014, du 25 octobre 2016 et du 6 octobre 2020, le présent accord 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 visant à garantir la continuité de services dans les structures visées à l'article 1 du présent accord tout en 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 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.

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

Article 1-1 – Champ d'application

Compte tenu de la nature des activités des services ou établissements concernés, et des contraintes organisationnelles qui leur sont propres, un recours au recrutement direct à temps partiel est possible, y compris pour une durée inférieure à 24 heures, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L3121-44 du code du travail. Il 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 1-2 - Durée minimale de travail des salariés recrutés à temps partiel

Dans les structures visées ci-dessus, 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.

Il s'agit des métiers suivants :

Métiers	Durée minimale de travail hebdomadaire
Cadre médical Conseiller / Conseillère professionnel Rééducateur / Rééducatrice Psychologue	2 heures
Infirmier / Infirmière Manipulateur / Manipulatrice en électroradiologie Personnel médico-technique B Personnel d'éducation technique B Chargé / Chargée d'intervention sociale (grille du personnel administratif)	4 heures

Lorsque la répartition des horaires de travail se fait sur une période supérieure à la semaine, la durée minimale hebdomadaire s'apprécie en moyenne sur la période de référence.

Les présentes dispositions ne remettent pas en cause la situation des salariés recrutés antérieurement à leur entrée en vigueur.

Article 1-3 - Priorité pour occuper un emploi à temps plein dans le régime général

Le salarié qui a été recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires. Cette disposition s'applique à l'organisme employeur mais également aux autres organismes du régime général de Sécurité sociale. Elle s'articule avec les cas de priorités d'embauche prévus par le cadre législatif et conventionnel.

Ces dispositions s'appliquent, que le recrutement à temps partiel du salarié soit antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord, étant entendu qu'une attention particulière doit être apportée au salarié qui, recruté avant cette date, occupe un emploi d'une durée inférieure aux minima résultant de l'article 1-2.

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.

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

Article 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, sauf urgence avérée.

Cet avenant indique le motif du recrutement et 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 avenant ne constitue pas une faute, et ne peut, dès lors, entraîner une quelconque sanction disciplinaire.

Article 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 cinq.

Afin de permettre au salarié de suivre une formation au-delà des horaires de travail prévus par son contrat, ou dans le cadre de sa participation à une réunion institutionnelle ou d'équipe, un sixième et un septième avenant peuvent être conclus quand la limite fixée à l'alinéa précédent a été atteinte.

Article 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. Lorsqu'un accord local en vigueur au sein de l'organisme a été conclu conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, la majoration est calculée à la fin de la période de référence choisie.

Article 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%.

Conformément à l'article L3123-10 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article 3 : Garanties accordées au salarié

Article 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).

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

Au cours de l'entretien professionnel, les conditions pouvant permettre au salarié d'obtenir un temps de travail plus important sont automatiquement évoquées si l'intéressé en fait la demande. Dans ce cadre, une attention particulière est portée au salarié dont l'emploi est classé au niveau 1 à 4B, ou 1E à 4E, et qui travaille à temps partiel contraint de moins de 24 heures.

Article 3-3 - Mobilité interne à l'organisme et inter-organismes

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article 1-3, le salarié qui a été recruté à temps partiel bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi à temps complet, ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important, ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, dès lors qu'il dispose des compétences nécessaires.

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

Le salarié ayant manifesté un projet de mobilité dispose d'un ensemble de dispositifs de formation professionnelle pouvant l'aider à mettre en œuvre son projet. Un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle validé par la CPNEFP est mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel par la personne en charge de le réaliser. Pour ce faire, tout salarié a la possibilité de bénéficier d'un accompagnement par son service RH, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, et également de solliciter un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle selon les dispositions de l'article 5 du Protocole d'accord du 19 décembre 2019.

Quand un salarié exprime le souhait de réaliser une mobilité professionnelle interne au régime général, son employeur organise un stage d'immersion dans un organisme au sein duquel l'emploi envisagé par le salarié s'exerce.

Article 3-4 - 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 information des salariés sur les postes à pourvoir émanant des structures partenaires.

Article 3-5 - Abondement du compte personnel de formation (CPF) de branche

Le compte personnel de formation (CPF) est alimenté en euros au titre de chaque année et peut bénéficier d'abondements complémentaires notamment par voie conventionnelle.

Le protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle prévoit que la politique d'abondement de la branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale est confiée à la CPNEFP dans le cadre des priorités annuelles de financement de la formation.

Les abondements adoptés annuellement sont financés sur les fonds mutualisés en listant les publics et les formations visées.

Pour les salariés à temps partiel contraint de moins de 24h des niveaux 1 à 4B et 1E à 4E, la CPNEFP examinera systématiquement les certifications permettant de favoriser l'occupation d'un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale légale ou conventionnelle.

L'employeur informe les salariés, lors des entretiens professionnels, des abondements CPF susceptibles d'être octroyés. L'employeur accompagne les salariés concernés dans leurs démarches de mobilisation du compte personnel de formation et des abondements prévus annuellement par la CPNEFP.

L'employeur permet la réalisation de ces formations abondées par la CPNEFP dans le cadre du CPF en tout ou en partie sur temps de travail.

Article 4 - Application des dispositions conventionnelles

Durant leur période d'activité à temps partiel, les salariés 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

Le salarié 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

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, un bilan du travail à temps partiel est communiqué au Comité Social et Economique (CSE). 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- Suivi de l'accord

Au niveau national, une évaluation de l'accord est réalisée entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives sur le champ des employés et cadres, à l'issue d'une période de quatre ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'établir un bilan de son application et évaluer l'opportunité de réviser ses paramètres.

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 d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de Sécurité sociale.

Il est conclu pour une durée déterminée, à compter du 1er décembre 2025 et jusqu'au 1er décembre 2030.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions légales.

Les parties demandent l'extension du présent accord et des avenants qui le modifient auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail. Dans ce cadre, considérant que le recours au temps partiel dérogatoire concerne l'ensemble des structures visées à l'article 1-1 du présent accord, quel que soit leur effectif, ce protocole est également applicable dans les organismes de moins de 50 salariés.

Un document d'information sur le présent accord est remis à chaque salarié relevant de son champ d'application.