



## Compte rendu de la RPN du 25 mars : Temps partiel

# En UGECAM, mais pas que...

*En préalable, le directeur de l'Ucanss fait un rappel des chiffres nationaux du mouvement du 18 mars avec un taux de gréviste de 32%. Il a ensuite donné quelques éléments sur la politique salariale 2013 (2,47% de RMPP alors que tutelle voulait 2,25% ; 9% de parcours professionnels - objectif de 10% ; 30% de points de compétences accordés dans l'Institution, idem qu'en 2012). Suite à cette intervention, les délégations CGT et FO annoncent qu'elle quitte la RPN. Les délégations CFDT, CFTC et CFE-CGC décident de rester.*

*L'employeur indique également que l'avenant à l'article 16 a bien été frappé d'opposition et est donc nul et non avenue.*

**La négociation portant sur le temps partiel est liée à la Loi de sécurisation de l'emploi qui interdit désormais le temps partiel imposé à moins de 24h par semaine, sauf dans des cas particuliers dont l'existence d'un accord de Branche.**

L'Institution comptabilise 18,2% de son personnel en temps partiel et 4,4% de temps partiel inférieur à 24h par semaine. La très grande majorité du temps partiel imposé de moins de 24h se situe dans les UGECAM.

Il est donc nécessaire de négocier pour permettre la pérennité des missions des Ugecam. Pour rappel le groupe Ugecam, c'est :

- 15 000 salariés,
- 3300 personnes en temps partiel,
- l'essentiel du temps partiel imposé de moins de 24h concerne les métiers soignants et médicaux et il est imposé par des dispositions réglementaires ou pour des raisons médicales.

Trois champs se dégagent et seront à traiter dans cette négociation :

- conditions de création d'une dérogation pour recruter des contrats de moins de 24h,
- garanties à mettre en place,
- contreparties (formation du personnel, par exemple).

Didier Malrci précise que l'idée de l'employeur n'est pas de créer un modèle dérogatoire utilisable par n'importe quel employeur de la Sécurité sociale mais bien de répondre aux nécessités de service de structures spécifiques telles que les Ugecam, les crèches gérées par les CAF etc...

**Pour la CFTC un certain nombre de questions se posent d'ores et déjà et portent sur :**

- la définition précise du **champ d'application** d'un éventuel accord pour éviter de faire de l'accord une porte ouverte au recrutement de "micros CDD" dans tous les organismes,
- le problème de **mettre en place des règles pour les contrats imposés qui impacteraient ceux qui ont choisi** un temps partiel inférieur à 24h par semaine (question du nombre d'avenants permettant ponctuellement d'augmenter la durée de travail hebdomadaire)
- sur les **contreparties** à intégrer dans un éventuel accord : priorisation pour l'augmentation des heures travaillées pour ces contrats, ouverture de droits à la formation plus avantageux, négociation sur les majorations pour heures complémentaires, priorisation sur les candidatures pour les postes en CDI...

Les éléments fournis par l'employeur ne nous apparaissent pas suffisants pour se faire une idée précise du cadre de négociation. Le groupe Ugecam ne peut notamment pas fournir d'éléments concernant la répartition temps partiel choisi / temps partiel subi.

Les éléments fournis montrent clairement que si le groupe Ugecam est concerné pour 10 % de son personnel, les CPAM avec 4,8% (soit 4000 salariés), et les CAF avec 3,9% (soit 1200 salariés) ont aussi du personnel impacté par un futur accord et d'une manière générale plus de 6700 personnes se trouvent en temps partiel inférieur à 24 h dans notre Institution.

Pour la CFTC, l'objectif est donc de ne pas fragiliser encore plus les salariés concernés. Il faut tenir compte des spécificités d'exercice de temps partiel sur des métiers hautement hétérogènes, qui concernent aussi des salariés pour lesquels ce mode d'activité est imposé et dans des structures d'organismes totalement disparates.

Pour ce qui est des contreparties la CFTC attend de savoir quels montants l'employeur pourra affecter.

La prochaine séance de négociation est programmée au 8 avril 2014.