

Paris, le 3 avril 2017

Lettre aux directeurs

Objet : Précisions d'application sur les conditions de mise en œuvre des dispositions de l'accord du 29 mars 2016 relatif aux primes de fonction – Complément à la lettre circulaire Ucanss du 30 juin 2016 n°022-16.

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

À la suite de l'application depuis le 1^{er} juillet de l'accord du 29 mars 2016 relatif aux primes de fonction, et conformément à son article 3, deux commissions de suivi se sont tenues les 29 novembre 2016 et 8 mars 2017. Elles réunissaient l'Ucanss, les Caisses Nationales et toutes les organisations syndicales.

Il est ressorti de ces commissions de suivi deux points sur lesquels j'ai souhaité appeler votre attention :

- Le premier porte sur les conditions de mise en œuvre de l'article 4 du protocole concernant le maintien des règles plus favorables en matière de proratisation ;
- Le second porte sur les conditions de versement de la prime d'accueil lorsqu'il est réalisé de manière itinérante.

1- Conditions de mise en œuvre de l'article 4 du protocole sur le maintien des règles plus favorables en matière de proratisation

L'accord du 29 mars 2016 prévoit dans son premier article une revalorisation qui porte de 4% à 6% le montant de la prime versée aux salariés réalisant une permanence d'accueil physique dans les conditions fixées à l'article premier.

Parallèlement, l'article 4 du même accord prévoit la non remise en cause des usages ou accords locaux plus favorables en matière de proratisation des primes.

La combinaison de ces dispositions a pu entraîner deux lectures dans certains organismes ayant créé un régime plus favorable que celui initialement prévu par l'article 23 en matière de proratisation du montant de la prime.

Le Comex de l'Ucanss, saisi de cette difficulté, a décidé que la lecture unique que l'employeur devait avoir de ces dispositions était la suivante : les salariés en place lors de l'entrée en vigueur de l'accord du 29 mars 2016 et qui bénéficiaient d'un usage plus favorable en matière de

proratisation à cette date, conservent le bénéfice de cet usage en application de l'article 4 du protocole et voient par ailleurs le quantum de la prime porté de 4% à 6% sur le fondement du premier article.

À titre d'exemple, un salarié qui bénéficiait au 1^{er} juillet d'une prime de 4 % non proratisée quel que soit le nombre de permanences à l'accueil physique effectué, doit pouvoir continuer à bénéficier de cette attribution plus favorable avec un quantum de prime à 6%

Je vous rappelle qu'il est possible de ne maintenir cette règle qu'au profit des seuls salariés qui en bénéficiaient sous réserve de dénonciation de l'usage. Dans l'hypothèse d'une dénonciation, vous devrez toutefois vous attacher à préciser que vous maintenez, pour les seuls salariés qui en ont bénéficié, cette disposition plus favorable en application de l'article 4 de l'accord du 29 mars 2016.

Cette solution vous permet alors de mettre en place un groupe fermé de bénéficiaires. Les salariés nouvellement affectés à des fonctions d'accueil se verront alors appliqué les règles de proratisation définies dans le nouveau protocole.

2- Conditions de mise en œuvre des conditions de versement de la prime d'accueil réalisé de manière itinérante

Je vous rappelle que l'article 1^{er} de l'accord prévoit que le montant mensuel de la prime attribuée au titre des permanences d'accueil physique est fixé à 15% du coefficient de qualification « *lorsque les permanences d'accueil physique individuel s'effectuent de façon itinérante, c'est-à-dire hors du site géographique habituel de travail du salarié, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisme* »

En pratique, dès lors qu'un salarié quitte son lieu habituel de travail où il effectue de l'accueil, pour réaliser une permanence dans un centre d'accueil distinct situé dans un autre lieu, il bénéficie d'une prime de 15%.

Dans le cadre des commissions de suivi, il a été précisé que l'itinérance n'est pas acquise lorsqu'un salarié, préalablement à la mise en œuvre du protocole du 29 mars 2016 (soit le 1^{er} juillet 2016), disposait d'un contrat de travail qui prévoyait deux lieux de travail fixes.

Ainsi, dans ce cadre, si un salarié est amené à réaliser de l'accueil physique régulièrement, par exemple, les lundi et mardi sur un premier site et les mercredi, jeudi et vendredi sur un second site, il doit bénéficier de la prime d'accueil physique réalisée sur le site habituel de travail, soit 6%.

Il a aussi été indiqué au cours de la commission de suivi, que cette règle ne devait pas conduire les organismes à modifier les contrats de travail en cours pour contractualiser deux sites habituels de travail après la mise en œuvre de l'accord.

Les services de l'Ucanss restent à votre disposition pour toute précision complémentaire.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de ma considération distinguée.



Didier Malric
Directeur