

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF
DEROGATOIRE A L'ARTICLE 17 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE TRAVAIL DU 8 FEVRIER 1957 DANS LE CADRE DE LA
MISSION DITE DE « CONTACT TRACING »**

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Raynal Le May, dûment mandaté à cet effet par le comité exécutif des directeurs le 12 mai 2021, et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19, la loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions a confié à l'assurance maladie la mission dite de « contact tracing ».

Cette nouvelle mission a impliqué depuis l'origine la mobilisation de salariés en contrat à durée indéterminée qui exerçaient d'autres activités. Parallèlement, des recrutements de salariés en contrat à durée déterminée pour surcroît d'activité, ont été rendus nécessaires pour mener à bien cette mission, qui est de nature à se poursuivre à moyen terme.

Ces recrutements sont réalisés dans le cadre de l'article 17 de la Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale qui prévoit que « *Tout nouvel agent sera titularisé, au plus tard après 6 mois de présence effective dans les services en une ou plusieurs fois.* »

Compte tenu du caractère tout à fait exceptionnel de la crise sanitaire et de l'opportunité de :

- Capitaliser sur des salariés motivés, formés et opérationnels sur le contact tracing ;
- De soulager les équipes en charge de la fonction RH de la recherche de candidats réguliers impliquant une gestion conséquente tant de recrutement que de gestion administrative, celles-ci se heurtant désormais à des difficultés liées à des bassins d'emplois sous tension selon les employeurs ;
- De ne pas fragiliser les équipes en charge du contact tracing, celles-ci devant à chaque recrutement assurer les intégrations et les formations des salariés nouvellement embauchés ;

le présent accord a donc pour objet d'introduire, de manière dérogatoire, un assouplissement temporaire et exceptionnel au dispositif de l'article 17 de la Convention collective de façon à pouvoir prolonger la durée de CDD recrutés sur la mission de contact tracing au-delà de 6 mois ou de recruter à nouveau un salarié ayant précédemment été recruté pour cette mission, portant ainsi sa durée de CDD au-delà de 6 mois.

Il prévoit également une mesure incitative à l'embauche pour les salariés affectés à la mission dite de « *contact tracing* ».

A FP

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent exclusivement aux salariés recrutés en contrat de travail à durée déterminée conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité lié à la mission dite de « contact tracing » prévue à l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 dont le contrat de travail est en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord ou dont le contrat de travail a pris fin postérieurement au 31 décembre 2020.

Article 2 – Durée et renouvellements des CDD conclus pour une mission de contact tracing

La durée maximale d'un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité lié à la mission dite de « contact tracing » est de 18 mois, renouvellement inclus.

Conformément à l'article L. 1243-13 du Code du travail selon lequel une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée, les contrats conclus dans le cadre du présent accord pourront être renouvelés jusqu'à 4 fois au maximum.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'extension visée ci-dessus ne serait pas obtenue, les contrats à durée déterminée conclus dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité liés à la mission dite de « contact tracing » pourront être renouvelés dans les conditions légales à savoir, deux fois au maximum.

Article 3 – Durée additionnée des CDD contact tracing et délai de carence

La durée additionnée des CDD contact tracing conclus pour un même salarié depuis le 1^{er} janvier 2021 est limité à 18 mois maximum au total.

Pour permettre la continuité de la mission de « contact tracing », le délai de carence visé l'article L. 1244-3 du Code du travail n'est pas applicable entre deux contrats à durée déterminée successifs conclus tous deux pour le motif d'accroissement temporaire d'activité lié à l'activité du contact tracing.

La réembauche d'un salarié en CDD contact tracing après un premier CDD contact tracing qui a pris fin n'entraîne pas la titularisation du salarié concerné bien que du fait de l'addition des durées de CDD, la durée contractuelle atteigne 6 mois et plus.

Article 4 – Avantages conventionnels

Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 2 et 3 du présent accord, les salariés visés à l'article 1, dès lors qu'ils ont 6 mois de présence, bénéficient, sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaire, de tous les avantages conventionnels.

Article 5 – Indemnité de fin de contrat

Pour les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, le versement par l'employeur de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée due en application de l'article L. 1243-8 du Code du travail, est porté à 12%.

M FO

Article 6 – Accompagnement des salariés visés

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un accompagnement attentionné pour favoriser leur intégration.

Dans ce cadre, ils sont invités, à l'occasion du renouvellement de leur contrat, à participer à une réunion.

Cette réunion est l'occasion de leur présenter les différents métiers de l'Institution ainsi que les opportunités de postes existantes ou à venir qui leur permettraient, le cas échéant, d'envisager une intégration pérenne au sein de l'Institution.

Article 7 – Priorité de candidature

Les salariés recrutés en contrat à durée déterminée dans le cadre de la mission dite de « contact tracing » bénéficient de la priorité de candidature aux emplois vacants au même titre que celle prévue pour les personnels en fonction par l'article 18 de la convention collective du 8 février 1957, à savoir que *« les candidatures aux emplois vacants seront sollicitées par priorité parmi le personnel en fonction dans la caisse, ou, s'il y a lieu, parmi le personnel en fonction dans d'autres organismes de Sécurité sociale ou d'allocations familiales. En cas de besoin, les candidatures seront ensuite sollicitées à l'extérieur de la profession. »*

Par ailleurs et conformément à l'article 17 de la convention collective du 8 février 1957, il est rappelé qu'*« en cas de besoin de personnel en contrat à durée indéterminée, il sera fait appel par priorité absolue, et sous réserve des dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 14 de la convention collective du 8 février 1957, à la candidature de ces salariés. »*

Article 8 – Suivi de l'accord

Un suivi du présent accord est mis en œuvre au sein de chaque CPAM ou DRSM selon les dispositions suivantes :

Le CSE est informé du nombre de CDD recrutés en contrat de travail à durée déterminée conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité lié à la mission dite de « contact tracing », du nombre de renouvellement et du nombre d'intégrations pérennes au sein de l'institution.

Par ailleurs, ces données sont transmises à la CNAM par chaque direction d'organisme.

Elles permettent d'établir un bilan national de l'accord présenté aux organisations syndicales représentatives dans le cadre d'une commission de suivi annuelle.

Cette commission nationale de suivi est composée comme suit :

- Une délégation employeur composée notamment du directeur de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tous autres experts. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;
- Une délégation salarié composée de deux représentants par organisation syndicale représentative.

 FP

Article 9 – Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu à l'article L. 123-1 du Code de la Sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Dans ce cadre, considérant que la mission de contact tracing est confiée à l'ensemble des Cpm et des DRSM, quel que soit leur effectif, ce protocole est également applicable dans les organismes de moins de 50 salariés.

Il est conclu à durée déterminée et entrera en vigueur rétroactivement à la date de signature du présent accord, sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le Code de la Sécurité sociale.

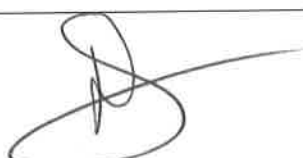
En outre, et par exception, la disposition portant le renouvellement du CDD à quatre fois et la disposition relative au délai de carence visée à l'article 3 du présent accord entreront en vigueur sous la réserve complémentaire de l'extension du présent accord par le Ministère chargé du travail.

Le présent accord prendra fin et cessera de produire ses effets à compter de 18 mois suivant sa date d'agrément.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Fait à Montreuil, le 23 juin 2021
Au siège de l'Ucanss
6 rue Elsa Triolet
93100 Montreuil


Raynal Le May
Directeur

C.F.D.T.	 P/O CFDT PSTE
C.G.T.	
C.G.T.-F.O.	

FP