**ACCORD RELATIF A L’EXPERIMENTAITON DE LA SEMAINE EN QUATRE JOURS AU SEIN DE L’URSSAF CAISSE NATIONALE**

**ENTRE**

**L’A.C.O.S.S. – URSSAF CAISSE NATIONALE**

Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale, 36 rue de Valmy – 93108 MONTREUIL CEDEX

Prise en la personne de , Directeur général.

 D’une part,

**ET**

**Les Organisations syndicales soussignées**

* La CFDT,
* Fo,
* La CGT,

 D’autre part

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**PREAMBULE**

L’Urssaf Caisse nationale souhaite mettre en place une expérimentation de la semaine travaillée en 4 jours, laquelle s’inscrit dans sa démarche globale de soutien à l’attractivité des métiers, d’efficience du service public, d’amélioration des conditions de travail et de conciliation entre la vie professionnelle et personnelle.

L’expérimentation aura une durée d’une année : elle débutera le 1er septembre 2025 et s’achèvera le 31 août 2026.

**PREAMBULE**

**Article 1. Champ d’application**

L’expérimentation de la semaine en quatre jours sera possible pour l’ensemble des salariés à temps plein soumis à un temps de travail décompté en heures, sous réserve de l’accord de leur hiérarchie.

Les salariés au forfait jours ainsi que les cadres-dirigeants sont donc exclus de cette expérimentation. Sont également exclus de cette expérimentation les salariés en contrat d’apprentissage, de professionnalisation, les stagiaires et les managers.

**Article 2. Principe du volontariat et validation hiérarchique**

L’organisation de la semaine en quatre jours est fondée sur le principe du volontariat ainsi que d’une validation hiérarchique. La Direction ne peut imposer une telle organisation à un salarié et le salarié ne peut se l’arroger.

Ainsi, toute demande de recours à cette expérimentation sera soumise à la Direction des ressources humaines ainsi qu’au responsable hiérarchique du salarié.

**Article 3. Modalités d’organisation de la semaine de travail**

Dans le cadre de l’expérimentation, la semaine de travail est organisée comme suit :

* 36 heures sur 4 jours pleins (soit 9 heures de travail par jour) avec l’acquisition de 3 jours RTT par an.

Le responsable hiérarchique et le salarié conviennent de la répartition des jours sur la semaine par avenant au contrat de travail.

L’avenant au contrat de travail précisera :

* La modalité d’organisation
* Les jours travaillés par le salarié et le jour non travaillé
* Les possibilités de modification du jour non travaillé
* Les possibilités de réversibilité du dispositif
* La durée de validité de l’avenant.

En principe, les journées travaillées et non travaillées ne sont pas modifiables. Par exception, les parties conviennent que le responsable hiérarchique pourra modifier les jours travaillés, il s’agit notamment des cas suivants.

* Départ en formation,
* Remplacement ponctuel impératif dans le cas d’une absence imprévue pour assurer la continuité du service,
* Réunions et manifestations collectives non récurrentes où la présence est jugée nécessaire par le responsable hiérarchique,

Le jour non travaillé dans la semaine est alors temporairement modifié.

Cette modification de la répartition des journées de travail sur la semaine devra être notifiée au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle devra intervenir.

**Article 4. Rappel sur les durées maximales de travail et les temps de repos**

Les parties rappellent que les durées maximales de travail continuent de s’appliquer pour les salariés expérimentant la semaine en quatre jours.

**Article 5. Maintien du dispositif d’horaires variables**

L’expérimentation de la semaine de quatre jours ne modifie pas la situation des salariés au regard de l’accord relatif à l’aménagement du temps de travail de l’Urssaf Caisse nationale du 10 juillet 2019.

**Article 6. Télétravail**

L’expérimentation par un salarié de la semaine en quatre jours ne modifie en aucun cas les règles relatives à la présence sur site du salarié telles que prévues par l’accord relatif au travail à distance en vigueur au sein de l’Urssaf Caisse nationale.

**Article 7. Réversibilité du dispositif**

Ce dispositif étant expérimental, le salarié a la possibilité de sortir du dispositif d’expérimentation et demander à revenir à une répartition hebdomadaire du temps de travail sur cinq jours. Le salarié devra respecter un préavis d'un mois civil complet. Cette décision est notifiée par écrit et motivée et fait l'objet d'une réponse écrite de la Direction.

La Direction a également la possibilité de demander au salarié de revenir sur une organisation du travail hebdomadaire sur 5 jours si elle constate que l'organisation du travail présente un risque pour la santé et la sécurité du salarié ou des difficultés professionnelles importantes. La décision de réversibilité sera précédée d'une alerte écrite du responsable hiérarchique assortie de leviers de compréhension en vue de remédier aux difficultés ou insuffisances rencontrées par le salarié. En l'absence d'amélioration suffisante, le responsable hiérarchique pourra exercer la faculté de réversibilité. Un délai de prévenance d'un mois civil complet devra également être respecté.

L'usage de la réversibilité met automatiquement fin à l'avenant au contrat de travail à l'issue du délai de prévenance.

A l'issue du délai de prévenance, la sortie du dispositif est définitive durant la période d'application du présent avenant**.**

**Article 8. Changement d’emploi**

L’avenant au contrat de travail encadrant l’organisation de la semaine en quatre jours est conclu en fonction d’un emploi.

Dès lors, en cas de changement d’emploi, il conviendra d’organiser un échange entre le salarié et sa nouvelle hiérarchie pour vérifier s’il est possible de conserver une telle organisation du travail.

En cas d’accord, l’avenant pourra se poursuivre dans les mêmes conditions. Les jours travaillés pourront également être modifiés par avenant.

A défaut d’accord de la hiérarchie, l’avenant prendra fin et le salarié reviendra à une organisation du travail sur cinq jours.

**Article .9. Transposition des jours de congés payés**

En vue d’assurer une stricte égalité de traitement entre les salariés exerçant leur travail sur quatre jours et ceux exerçant leur travail sur cinq jours, le nombre de jours de congés payés principaux seront transposés selon les modalités prévues par l’UCANSS.

## **Article 10. Durée de l’accord et adhésion**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er septembre 2025 pour une durée déterminée d’un an.

Il se substituera à tout accord antérieur portant sur les mêmes sujets, sous réserve des formalités de dépôt légal.

Le présent accord prendra fin de plein droit à l’arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n’est pas renouvelable par tacite reconduction.

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative à l’Urssaf Caisse nationale, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L’adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DREETS.

## **Article 11. Suivi de l’accord et clause de rendez-vous**

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau pour évaluer l’opportunité d’adapter l’accord.

Par ailleurs, dans les deux mois précédant l’échéance du terme de l’accord, les Parties se rencontreront afin de dresser le bilan de l’expérimentation de la semaine en quatre jours.

A cette occasion, les indicateurs suivants seront communiqués à la commission de suivi :

* Nombre de salariés optants par sexe et tranche d’âge ;
* Métiers concernés par l’expérimentation ;
* Répartition des optants suivant les formules de télétravail ;
* Taux d’absentéisme ;
* Taux d’entrants/sortants du dispositif, par catégorie, par site, par direction, et par sexe.

Pa ailleurs, un questionnaire sera adressé aux salariés concernés en vue de recueillir le retour d’expérience de cette répartition du temps de travail.

Si l’expérimentation s’avère positive, une révision de l’accord relatif à la durée du travail pourra être envisagée en vue de pérenniser la répartition de la durée de travail sur quatre jours par semaine, en y apportant le cas échéant les ajustements nécessaires.

## **Article 12. Révision de l’accord**

 Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d’application, par accord collectif conclu sous la forme d’un avenant. Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du code du travail.

L’éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

## **Article 13. Dépôt légal, publication et communication**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site, accompagné des pièces prévues à l’article [D. 2231-7](https://www.elnet-direction-juridique.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_D2231-7&FromId=Z2M1106) du Code du travail par l’Urssaf Caisse nationale.

Conformément à l’article [D. 2231-2](https://www.elnet-direction-juridique.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_D2231-2&FromId=Z2M1106), un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud’hommes de Bobigny. Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Il fera l’objet d’une communication auprès du personnel sur l’intranet de l’Urssaf Caisse nationale.

Fait à Montreuil en 6 exemplaires

Le 16/06 2025

Pour l’ACOSS – Urssaf Caisse nationale :

Pour la CFDT :

Pour FO :

Pour la CGT :