

Convention collective

RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS (employés et cadres) (20 mars 2008)



N° de brochure : 2798

N° IDCC : 2798

Date de dernière mise à jour : 2016-07-09

Sommaire

Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008	1
TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES	1
TITRE II INSTANCES ÉLUES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	2
TITRE III EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	2
TITRE IV INSTANCES PARITAIRES	3
TITRE V RECRUTEMENT ET MUTATIONS	4
TITRE VI CESSATION DES FONCTIONS	6
TITRE VII MESURES DISCIPLINAIRES	6
TITRE VIII RÉMUNÉRATIONS ET INDEMNITÉS	7
Chapitre Ier Eléments de rémunération	7
Chapitre II Indemnités diverses	8
Chapitre III Indemnisation des déplacements professionnels	8
Chapitre IV Indemnisation de la mobilité géographique volontaire	8
TITRE IX FORMATION PROFESSIONNELLE	9
TITRE X HORAIRE ET TEMPS DE TRAVAIL	9
TITRE XI CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS	10
TITRE XII PRÉVOYANCE ET RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	12
TITRE XIII ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES	12
TITRE XIV AUTRES AVANTAGES SOCIAUX	12
TITRE XV ENTRÉE EN VIGUEUR	12
Annexe VII Indemnité de transport	12
Textes Attachés	13
Annexe I Lexique 20 mars 2008	13
Annexe II Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail 20 mars 2008	14
Annexe III Compte épargne-temps 20 mars 2008	17
Annexe IV Congé de formation économique, sociale et syndicale 20 mars 2008	18
Annexe V Moyens de communication des organisation syndicale 20 mars 2008	19
Annexe VI Gratification de médaille d'honneur du travail 20 mars 2008	20
Accord du 20 mars 2008 relatif à l'application de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants	20
Accord du 2 juin 2009 relatif à la classification	21
TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES	21
TITRE II RÉMUNÉRATION	22
TITRE III MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION	23
TITRE IV MODALITÉS DE TRANSCRIPTION DANS LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION	25
TITRE V DISPOSITIONS DIVERSES	26
Annexe	27
Accord du 22 décembre 2009 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises	35
Accord du 29 juin 2010 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012	37
Titre Ier Dispositions générales et objectifs	38
Titre II Détermination du montant global de l'intéressement	38
Titre III Modalités de répartition de l'intéressement	39
Titre IV Application de l'accord et information Du personnel	39
Titre V Dispositions d'application	40
Annexes	40
Accord du 3 mai 2007 relatif à la prévoyance collective	42
Titre Ier Garanties complémentaires en matière de frais de santé	43
Titre II Garanties complémentaires en matière d'incapacité, invalidité et décès	44
Titre III Dispositions communes	45
Accord du 16 décembre 2010 relatif à l'accompagnement social	46
Préambule	46
Accord du 4 décembre 2008 relatif à la retraite complémentaire	48
Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle	49
Préambule	49
Chapitre Ier Cadre général	49
Chapitre II Dialogue social au sein du RSI : instances représentatives du personnel et instances paritaires	50
Chapitre III Formation tout au long de la vie	51
Chapitre IV Innovation pédagogique	54
Chapitre V Outils visant à favoriser une prise en main, par les salariés du RSI, de leur devenir professionnel	55
Chapitre VI Dispositions financières	55
Chapitre VII Dispositions diverses	56
Chapitre Ier Cadre général	57
Chapitre II Dialogue social au sein du RSI : instances représentatives du personnel et instances paritaires	57
Chapitre III Formation tout au long de la vie	59
Chapitre IV Innovation pédagogique	62
Chapitre V Outils visant à favoriser une prise en main, par les salariés du RSI, de leur devenir professionnel	62
Chapitre VI Dispositions financières	63
Chapitre VII Dispositions diverses	64
Avenant n° 1 du 10 décembre 2009 relatif aux indemnités de transport	64
Avenant n° 1 du 22 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle	65
Avenant n° 2 du 16 décembre 2010 relatif à la convention	70
Avenant n° 3 du 16 décembre 2010 relatif au compte épargne-temps	70
Accord du 12 février 2009 relatif à l'acquisition de titres-restaurant pour le personnel	71
Procès-verbal de désaccord du 11 juillet 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires	71
Avenant du 16 juin 2011 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012	72
Préambule	72
Annexe	73
Accord du 11 juillet 2011 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail	76
Accord du 15 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	77
Accord du 20 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mai 2012	80
Avenant n° 5 du 19 octobre 2011 relatif aux indemnités de transport	82

Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé	83
Avenant n° 2 du 4 juillet 2012 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle	89
Accord du 5 septembre 2012 relatif à l'acquisition de titres-restaurants	95
Accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	95
Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015	98
Préambule	98
Titre Ier Dispositions générales et objectifs	98
Principes. - Champ d'application. - Bénéficiaires	98
Objectifs généraux de l'intéressement	98
Titre II Détermination du montant global de l'intéressement	98
Calcul du montant global de l'intéressement. - Indicateurs de mesure	98
Titre III Modalités de répartition de l'intéressement	99
Règles générales. - Part commune aux salariés du régime	99
Intéressement spécifique	99
Répartition individuelle de l'intéressement	99
Titre IV Suivi de l'accord et information du personnel	100
Commission de l'intéressement	100
Modalités de versement	100
Information des salariés	100
Différends	100
Titre V Dispositions d'application	100
Durée. - Révision	100
Entrée en vigueur. - Dépôt	100
Annexe I	100
Annexe II	101
Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération	103
Annexe	106
Accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances	113
Titre Ier Mesures générales	114
Titre II Situation des représentants des salariés	116
Avenant n° 1 du 11 juin 2014 à l'accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015	117
Annexe	118
Procès-verbal de désaccord du 11 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires 2014	120
Avenant n° 3 du 11 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle	121
Préambule	121
Accord du 28 mai 2015 relatif à la mise en place des entretiens professionnels	122
Préambule	122
Accord du 28 mai 2015 relatif à la base de données économiques et sociales	123
Préambule	124
Annexes	125
Accord du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels	126
Titre Ier Garanties individuelles et collectives	127
Titre II Développement du dialogue social en cas de fusion d'un ou de plusieurs organismes conduisant à la création d'un nouvel organisme	130
Titre III Dispositions spécifiques aux agents de direction	131
Titre IV Dispositions diverses. - Dispositions d'application	131
Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	132
Chapitre Ier Cadre général	132
Chapitre II Dialogue social au sein du RSI : instances représentatives du personnel et instances nationales	132
Chapitre III Dispositifs de formation	134
Chapitre IV Ingénierie pédagogique	135
Chapitre V Outils visant à favoriser la prise en mains par les salariés de leur devenir professionnel	136
Chapitre VI Dispositions financières	136
Chapitre VII Dispositions diverses	137
Avenant n° 6 du 21 avril 2016 relatif aux frais de déplacement	137
Accord du 7 juin 2016 relatif à l'intéressement pour les années 2016-2018	138
Titre 1er Dispositions générales et objectifs	139
Titre 2 Détermination du montant global de l'intéressement	139
Titre 3 Modalités de répartition de l'intéressement	139
Titre 4 Suivi de l'accord et information du personnel	140
Titre 5 Dispositions d'application	141
Annexe	141
Textes Salaires	143
Accord du 24 juin 2013 relatif aux salaires pour l'année 2013	144
Accord du 27 novembre 2013 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail	145
Annexe	147
Procès-verbal de désaccord du 16 avril 2015 relatif aux salaires pour l'année 2015	148
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008

Signataires	
Organisations patronales	Caisse nationale du régime social des indépendants (RSI).
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.

En vigueur non étendu

Vu le code du travail, notamment les articles L. 131-1 et L. 132-1 à L. 132-17-1 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L. 123-1 ;

Vu la loi no 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, notamment le 12o de son article 71 ;

Vu l'ordonnance no 2005-299 du 31 mars 2005 relative à la création à titre provisoire d'institutions communes aux régimes de sécurité sociale des travailleurs indépendants ;

Vu l'ordonnance no 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005 ;

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972 ;

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse du 13 septembre 1995 ;

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986 ;

Vu l'accord prorogeant les accords collectifs antérieurs à la création du régime social des indépendants du 20 septembre 2007,

il a été conclu la présente convention collective.

TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention, conclue dans le cadre des articles L. 131-1 et L. 132-1 à L. 132-17-1 du code du travail, règle les rapports entre les organismes relevant du régime social des indépendants, visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale, et le personnel de ces organismes ayant leur siège en France, y compris les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Sont cependant exclus de son champ d'application :

- les personnels de direction visés à l'article L. 123-2 du code de la sécurité sociale ;

- les praticiens conseils visés à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale ;

- les gardiens d'immeubles et concierges des immeubles dont les organismes susvisés sont propriétaires, et qui ne sont pas affectés en locaux de service dans le cadre des missions fixées par la législation de la sécurité sociale.

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La partie signataire qui souhaite réviser tout ou partie de la convention doit notifier un projet de modification à tous les signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, ou par un autre moyen permettant d'attester cette notification dans les conditions légales.

Les propositions de révision émanant d'une partie signataire sont soumises, dans un délai de 2 mois, à la commission paritaire nationale de négociation instituée par la présente convention.

La partie signataire qui souhaite dénoncer la convention doit notifier un projet de modification à tous les signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, ou par un autre moyen permettant d'attester cette notification, dans les conditions légales.

En cas de dénonciation, la présente convention continue à produire ses effets dans les conditions et pendant la durée prévues par la loi, à compter de l'expiration du délai de préavis.

Nonobstant sa durée indéterminée, les parties signataires conviennent de la nécessité de réexaminer régulièrement les dispositions de la présente convention collective.

Article 3

En vigueur non étendu

Il ne peut être dérogé par des accords d'entreprise ou d'établissement à la présente convention collective. Les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent avoir pour conséquence de réduire le champ de la présente convention.

Cette disposition ne fait pas obstacle à la possibilité de négocier des accords d'entreprise, en application des accords de branche.

Article 4

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction des avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement, sous réserve des dispositions de la présente convention qui le prévoient expressément.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, la liberté d'expression à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés, ainsi que la liberté d'exercer le droit de grève, d'adhérer à un syndicat professionnel et de pratiquer une activité syndicale. Ces libertés s'exercent conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité de traitement dans les relations individuelles et collectives du travail et reconnaissent que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La politique de gestion des ressources humaines, développée au sein du RSI, doit contribuer à assurer ces principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle.

L'employeur s'engage à respecter le principe de non-discrimination en raison, notamment, de la nationalité, du sexe, du handicap, des mœurs, de la situation de famille, de l'origine ethnique, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ou de l'appartenance syndicale.

L'employeur s'interdit de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'évolution de carrière, la rémunération, la formation professionnelle, la mutation, les mesures disciplinaires et la

rupture du contrat de travail.

L'employeur s'engage à respecter l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et en conséquence à ne prendre, en considération du sexe, aucune mesure, notamment en matière de recrutement, évolution de carrière, rémunération, affectation, qualification, formation professionnelle ou de mutation.

Dans le cadre des législations et réglementations en vigueur, les parties signataires recherchent les moyens permettant en outre la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une activité professionnelle et garantissant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, des accords seront négociés en prévoyant des objectifs à atteindre pour mettre en œuvre ces principes.

Article 6

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions légales régissant le personnel des organismes de la sécurité sociale, et sous réserve des exceptions qu'elles prévoient, les salariés sont tenus de consacrer la totalité de leur activité professionnelle à leurs fonctions.

Ils sont également tenus au secret professionnel prévu par l'article L. 226-13 du code pénal.

TITRE II INSTANCES ÉLUES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 7

En vigueur non étendu

Les délégués du personnel et membres du comité d'entreprise sont élus dans les conditions prévues par la législation du travail.

Le temps de présence est évalué dans les mêmes conditions que l'ancienneté définie par la présente convention, si ce mode de calcul est plus favorable.

La procédure d'élection, la répartition des salariés et des sièges entre les collèges et les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris le cas échéant les modalités de vote par correspondance, font l'objet d'un protocole d'accord préélectoral, affiché dans chaque bureau de vote.

Les listes électorales sont établies par la direction en accord avec les organisations syndicales. Elles sont affichées 15 jours avant la date du scrutin.

La direction convoque les électeurs par un avis affiché 48 heures au moins avant le scrutin.

Les bureaux de vote comprennent au moins un président et 2 assesseurs. Le président est l'électeur le plus âgé non candidat et les assesseurs sont les électeurs les plus jeunes non candidats, inscrits au bureau.

Quel que soit l'effectif des caisses, les délégués du personnel et les représentants du personnel au comité d'entreprise, élus dans les conditions fixées ci-dessus, bénéficient d'un crédit sur la base de 20 heures par mois pour l'exercice de leurs fonctions.

Le crédit d'heures est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Le crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé en cas de renouvellement du mandat en cours d'année.

La durée du mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise est fixée à 2 ans.

Les organisations syndicales représentatives au sens de la législation du travail peuvent désigner, parmi les salariés de l'organisme intéressé, un représentant au comité d'entreprise, dans les conditions légales.

Indépendamment du crédit d'heures établi par la présente convention, le temps passé par les représentants du personnel au comité d'entreprise, titulaires ou suppléants, aux entrevues avec le président ou le directeur de l'organisme, ou avec leurs représentants qualifiés, est rémunéré comme temps de travail. Il en va de même du temps passé aux réunions du comité et de ses commissions.

Le temps nécessaire au trajet, en cas de déplacement dans les établissements, délégations, bureaux ou sections distincts de leur lieu de travail, ne s'impute pas sur les heures de délégation, et est rémunéré dans les mêmes conditions, la direction étant informée du déplacement.

Article 8

En vigueur non étendu

Le temps passé aux commissions obligatoires du comité d'entreprise par leurs membres ne s'impute pas sur le crédit d'heures qui leur est attribué.

Une commission pour l'égalité professionnelle devra être mise en place dans les organismes employant au moins 100 salariés.

Article 9

En vigueur non étendu

Dans les organismes où sera mise en place une délégation unique telle que visée à l'article L. 431-1-1 du code du travail, les règles fixées ci-dessus pour le comité d'entreprise s'appliqueront également à la délégation unique.

Il ne pourra être mis en place une délégation unique du personnel que par accord unanime avec les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'organisme.

Article 10

En vigueur non étendu

Dans chaque organisme, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La durée du mandat du comité est fixée à 2 ans.

Les représentants du personnel audit comité pourront bénéficier d'actions de formation adaptées.

Dans les conditions légales, ils bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions. Ce crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé en cas de renouvellement du mandat en cours d'année.

Le temps nécessaire au trajet, en cas de déplacement dans les établissements, délégations, bureaux ou sections distincts de leur lieu de travail, ne s'impute pas sur les heures de délégation, et est rémunéré dans les mêmes conditions, la direction étant informée du déplacement.

TITRE III EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 11

En vigueur non étendu

Au sens de la présente convention collective, comptent pour une seule et même organisation syndicale les syndicats affiliés à une confédération ou à une union nationale de syndicats, représentant les catégories de personnel visées par la présente convention collective.

Article 12

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale peut, dans les conditions légales, désigner dans un organisme un membre du personnel en qualité de délégué syndical titulaire et un suppléant.

Le délégué suppléant bénéficie des mêmes droits d'information que le délégué titulaire, et de la même protection au regard du licenciement.

Les délégués syndicaux bénéficient des facilités nécessaires à l'exercice de leur mandat. Dans les conditions légales, le temps passé à celles-ci est assimilé au temps de travail et rémunéré.

Dans les organismes employant au moins 100 salariés, le délégué syndical titulaire bénéficie d'un crédit d'heures sur la base de 20 heures par mois.

Le crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé si le mandat est donné en cours d'année.

Le crédit d'heures du délégué titulaire peut être partagé avec le délégué suppléant.

Les délégués syndicaux appelés à se déplacer sur un site de travail distinct de leur lieu de travail bénéficient des indemnités prévues par la présente convention collective pour les déplacements professionnels. Le temps consacré au déplacement sera considéré comme temps de travail.

Dans chaque organisme, les délégués syndicaux peuvent organiser des réunions d'information du personnel.

L'organisation syndicale qui souhaite organiser une réunion doit en informer le directeur de l'organisme au moins 1 semaine à l'avance. Le jour et l'heure seront fixés d'un commun accord avec le directeur, en prenant en compte les obligations de continuité du service public.

Le directeur doit mettre à disposition de l'organisation syndicale concernée un local permettant la tenue de la réunion d'information.

Pour participer à ces réunions, si elles sont organisées pendant le temps de travail, les salariés disposent d'un crédit de 8 heures par année civile. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La participation à ces réunions d'information d'un représentant de l'organisation syndicale participant aux négociations nationales peut être demandée par les délégués syndicaux ou par les représentants du personnel.

Le représentant syndical appelé à participer à ces réunions d'information sur mandat de son organisation, s'il est salarié d'un organisme du régime, bénéficie d'un congé syndical rémunéré de 1 journée par réunion, hors délai de route. Le directeur de l'organisme dont il est salarié est avisé au minimum 3 jours à l'avance de ce déplacement. Chaque organisation syndicale représentative bénéficie au plus de 25 jours par an au titre de ce droit.

Article 13

En vigueur non étendu

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés aux salariés chargés d'un mandat syndical dans le cadre d'instances formalisées des syndicats et de leurs unions ou fédérations ou des organismes sociaux institués au bénéfice des salariés du régime social des indépendants, pour l'exercice de celui-ci.

Ce droit s'exerce sur présentation de la convocation formalisée aux réunions ainsi définies, avec un délai de prévenance de 4 jours. Ces congés sont rémunérés dans la limite de 12 jours ouvrés par an pour les instances locales ou régionales, porté à 30 jours si le mandat est donné par un syndicat national, une union, fédération ou confédération nationale.

Au-delà de cette limite, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un congé non rémunéré

Le temps passé aux réunions des commissions instituées par la présente convention ne vient pas en réduction desdits congés.

Article 14

En vigueur non étendu

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales prévues par la présente convention collective et les accords collectifs applicables au personnel qu'elle vise.

En vue de chaque réunion de concertation et de négociation pour laquelle une convocation a été adressée par la caisse nationale, chaque organisation syndicale dispose d'un crédit-temps de préparation égal à 4 jours à répartir entre les salariés qu'elle désigne.

Ce crédit-temps est assimilé au temps de travail et rémunéré comme tel. Il est exercé à la convenance de chaque organisation syndicale. Le salarié désigné par l'organisation syndicale informe le directeur de l'organisme employeur.

Le temps des réunions ne s'impute pas sur ce crédit.

Article 15

En vigueur non étendu

Le temps accordé pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national s'entend de celui qui a pour objet de faciliter la négociation au niveau national, permettre la participation aux travaux des différentes instances paritaires nationales du RSI, ou à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

Les dispositions du présent article s'appliquent à défaut de texte législatif ou réglementaire instaurant une contribution obligatoire de l'employeur au financement des organisations syndicales.

Pour l'exercice de ces activités, les organisations syndicales bénéficient d'un temps de délégation annuel dans les conditions qui suivent.

Le total du temps de délégation ainsi accordé est fixé à 9 emplois en équivalent temps plein pour l'ensemble des organisations syndicales. Chaque confédération ou union dispose au minimum d'un poste en équivalent temps plein, le solde du crédit étant réparti entre les confédérations ou unions en fonction du pourcentage du nombre de voix obtenues aux élections des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique qui s'y substitue, pour les titulaires, ces résultats étant agrégés par la caisse nationale au niveau national, pour l'ensemble des collègues, et actualisés tous les 2 ans.

Pour l'application de cette disposition, un équivalent temps plein est réputé correspondre à 459 demi-journées, qui sont attribuées aux organisations syndicales sous forme de chèquiers.

Ce crédit est ensuite exercé soit par affectation prévisionnelle à un ou plusieurs salariés d'autorisations d'absence programmées, soit ponctuellement sur présentation à l'organisme employeur du chèque correspondant à l'absence prévue, avec un délai de prévenance de 4 jours.

Les organisations syndicales affiliées à une même confédération conviennent entre elles de la répartition, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer le temps de délégation qui leur est accordé.

Article 16

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent d'apporter une attention particulière à la non-discrimination des salariés chargés d'une mission syndicale dans le cadre des instances de concertation et de négociation nationales, et de veiller conjointement à leur évolution professionnelle en termes d'augmentations de salaire, d'avancement et de formation, qui devra se faire dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

A cette fin un bilan pluriannuel sera fait de l'évolution de cette situation au regard de celle des collaborateurs du régime social des indépendants exerçant des missions comparables, ou d'un niveau de classification analogue, le cas échéant en prenant en compte l'année d'embauche.

Ces dispositions feront l'objet d'un accord séparé.

Article 17

En vigueur non étendu

Les organismes assurent spécifiquement le suivi des droits exercés en application des articles 12, 13, 14 et 15 ci-dessus ; chaque année ces données sont consolidées par la caisse nationale et présentées pour information à la commission paritaire nationale de négociation.

Article 18

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales pourront utiliser les moyens de communication mis à leur disposition selon les règles définies paritairement.

Ces modalités sont régies par une annexe à la présente convention collective.

TITRE IV INSTANCES PARITAIRES

Article 19

En vigueur non étendu

Les instances paritaires visées au présent titre sont instituées pour l'application des dispositions de la présente convention collective et la négociation de tout complément ou modification.

Pour la mise en œuvre de dispositions communes aux personnels visés par la présente convention, aux personnels de direction visés à l'article L. 123-2 du

code de la sécurité sociale, et aux praticiens conseils visés à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale, il pourra être mis en place une instance paritaire ad hoc par décisions convergentes de la commission paritaire nationale de négociation visée au présent titre et des commissions paritaires compétentes pour les personnels de direction et les praticiens conseils.

Article 20

En vigueur non étendu

Le secrétariat administratif des commissions paritaires visées au présent titre est assuré par les services de la caisse nationale.

Les directeurs des organismes sont tenus de laisser à leurs salariés membres d'une commission paritaire visée au présent titre le temps nécessaire pour participer à ses travaux et à ceux des sous-commissions qu'elle pourrait constituer, ainsi que le délai nécessité par le trajet. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré par l'organisme employeur.

Les frais de déplacement des salariés participant à une commission paritaire sont pris en charge par la caisse nationale conformément aux règles en vigueur pour les déplacements professionnels dans les conditions prévues pour les déplacements professionnels, et à raison de 3 salariés par organisation syndicale.

Pour l'application du présent titre, le nombre de représentants des organisations syndicales est apprécié au niveau fédéral.

Chaque partie est seule juge des représentants de sa délégation et peut révoquer le ou les mandats attribués par elle, sous réserve de le notifier au secrétariat de la commission 8 jours au moins avant la réunion de la commission. Il est procédé à son remplacement par l'organisation qui l'avait désigné.

En tant que de besoin, la commission établit un règlement intérieur pour régir son fonctionnement interne.

Un compte rendu de la réunion comportant un relevé des décisions prises est établi et soumis aux membres de la commission pour approbation.

Ces dispositions s'appliquent également aux autres instances paritaires instituées dans le cadre de la présente convention collective, ses annexes et avenants, sous réserve le cas échéant de dispositions spécialement prévues par les accords particuliers définissant les missions de ces instances paritaires.

Article 21

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation chargée d'étudier toute modification aux dispositions de la présente convention, aux protocoles d'accord prévus par elles, et des matières relevant de la négociation obligatoire au sens de la législation du travail.

Les délégations ont qualité pour signer tout avenant à la présente convention ou tout protocole d'accord prévu par elle.

La commission paritaire nationale de négociation se réunit au moins 2 fois par an. Elle se réunit également à la demande de l'une des parties signataires dans le délai de 6 semaines.

Les questions sont déposées au secrétariat administratif, qui les inscrit à l'ordre du jour de la réunion suivante, 4 semaines au moins avant la réunion.

Après agrément, les accords collectifs conclus au sein de la commission paritaire nationale de négociation font l'objet d'une publicité au sein de chaque organisme visé par la présente convention.

Article 22

En vigueur non étendu

Il est institué une commission nationale d'interprétation et de conciliation chargée de veiller à une exacte application de la présente convention, de ses annexes et des protocoles d'accord intervenus pour son application, et à laquelle sont soumis les différends individuels et collectifs nés de leur application et de leur interprétation.

Dispositions communes

La commission nationale d'interprétation et de conciliation est paritaire. Elle comprend 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation représentant les employeurs dispose d'un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales.

La composition de la commission est assurée de telle sorte qu'aucun de ses membres ne soit juge et partie sur un cas particulier.

Les organisations syndicales et la partie employeurs peuvent se faire assister, dans la mesure où elles l'estiment nécessaire par des personnes qualifiées.

Le secrétariat administratif enregistre les affaires soumises à la commission dans leur ordre d'arrivée et les inscrit en l'état dans ce même ordre à l'ordre du jour.

Il saisit la commission de dossiers constitués, c'est-à-dire comportant les éléments nécessaires à la compréhension de la cause, et transmis avant la réunion de la commission.

Les parties disposent d'un délai de 1 mois pour faire connaître leurs observations, sur demande du secrétariat.

La commission nationale d'interprétation et de conciliation se réunit dans un délai de 2 mois après saisine par la partie la plus diligente pour rendre son avis.

La commission ne peut valablement délibérer que si au moins 3 organisations syndicales sont présentes ou représentées. Toutefois, si ce quorum n'est pas atteint, une seconde réunion tenue dans un délai de 10 jours peut statuer sans application de quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité simple, la voix du président n'étant pas prépondérante.

Les avis notifiés par la commission sont assortis d'une recommandation d'application à l'ensemble des parties concernées par le litige ayant fait l'objet de l'avis.

Interprétation

Quand la commission est saisie de l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective, l'avis porté par la commission sur l'interprétation de cette disposition s'impose aux parties, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges.

A cette fin il sera établi un relevé de la position prise, approuvé par la commission, précisant l'interprétation exacte de la disposition en cause, et applicable dans les situations identiques, ce relevé étant diffusé aux organismes appliquant la présente convention collective.

Conciliation

Quand la commission est saisie d'une demande de conciliation, l'avis est consultatif. Toutefois, si le directeur conteste cet avis, il doit donner les raisons de ce refus et les notifier à l'autre partie, dans un délai qui ne peut excéder 2 mois. Il en informe également, dans le même délai, la commission et le directeur général.

La commission continue à s'informer des suites réservées au litige.

TITRE V RECRUTEMENT ET MUTATIONS

Article 23

En vigueur non étendu

Tout salarié nouvellement embauché doit subir au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche un examen médical. En cas d'avis défavorable du médecin, le nouvel embauché pourra demander l'expertise du médecin inspecteur du travail ou du médecin désigné par ce dernier.

Si le médecin du travail ne peut se prononcer de manière formelle lors de l'embauche, il fixe un délai à l'issue duquel il procède à un nouvel examen.

Pour des emplois comptables, des emplois de contrôle, ou des emplois comportant une responsabilité spécifique, définis après avis de la commission paritaire nationale, il peut être exigé la production d'un extrait no 3 du casier judiciaire.

Article 24

En vigueur non étendu

Tout salarié nouvellement embauché reçoit un contrat de travail écrit, ainsi que la notification écrite de la définition de son poste, de sa catégorie

professionnelle, de son classement indiciaire et de la rémunération qui en résulte. Il lui est également indiqué l'horaire pratiqué dans l'organisme et son lieu de travail. Enfin, un exemplaire de la présente convention, de ses avenants, et du règlement intérieur de l'organisme lui est remis.

La période d'essai est fixée à 2 mois pour les cadres et à 1 mois pour les autres salariés. Elle peut être renouvelée une fois pour la même durée par l'une ou l'autre partie, sous réserve de notification par écrit à l'autre partie précisant les motifs de ce renouvellement.

La période d'essai peut cependant être prolongée au plus à 6 mois dans le seul cas où le médecin du travail ne peut se prononcer sur l'aptitude du candidat lors de son embauche.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre partie sans préavis ni indemnité.

Article 25

En vigueur non étendu

L'emploi obligatoire des handicapés est réalisé dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. A cette fin, un accord pour leur insertion dans le régime social des indépendants devra être négocié, et des contacts entre la direction de la caisse concernée et les services de l'AGEFIHP pour adapter le poste de travail selon les besoins de la personne handicapée embauchée

L'employeur doit également veiller à permettre le développement de carrière du salarié.

Article 26

En vigueur non étendu

L'ancienneté se décompte à dater de l'entrée en fonctions dans un organisme relevant des régimes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale, quelle que soit la forme du contrat de travail liant les parties. Lorsque l'entrée en fonctions effective se situe le premier jour ouvré de 1 mois, l'embauche est réputée faite le premier jour calendaire de ce mois ; à défaut elle est fixée au premier jour de travail effectif.

Sont également retenues comme périodes de travail et de présence :

- la durée de la scolarité à l'école nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S) ;
- les congés annuels, les congés exceptionnels rémunérés, les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, les congés de formation économique, sociale et syndicale, les congés pour exercice d'un mandat syndical, les congés de formation continue visés par le code du travail ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, y compris le congé rémunéré à ce titre, ainsi que les congés de maladie rémunérés et les congés de maternité ou d'adoption visés par la présente convention ;
- les congés de solidarité familiale ;
- l'intégralité du congé parental d'éducation, pour les congés débutant postérieurement au 30 juin 2013;
- les périodes de réserve, obligatoires ou non provoquées.

Cette ancienneté est prise en compte, qu'elle soit issue de contrats successifs ou pas. Toutefois, en cas d'interruption entre 2 contrats, les périodes susceptibles d'être prises en compte pour l'ancienneté et antérieures à l'interruption ne sont admises que si elles sont déclarées lors de la nouvelle embauche. En outre elles ne sont pas reprises si la rupture du précédent contrat résulte d'un licenciement pour faute.

Article 27

En vigueur non étendu

En cas de vacance d'emploi, il est fait appel par priorité aux salariés des organismes visés par la présente convention.

A cette fin, toute vacance d'emploi sera signalée à la caisse nationale qui en informera les organismes et leur personnel.

Pour les emplois qui n'auront pu être ainsi pourvus, la vacance sera signalée aux services de l'agence nationale pour l'emploi, et le cas échéant à l'union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS).

Sous réserve des conditions propres à chaque emploi, les organismes favoriseront l'embauche des handicapés.

En cas de décès ou de mise en invalidité entraînant la rupture du contrat de travail d'un salarié, le conjoint, l'orphelin ou le soutien de famille présentant les capacités nécessaires bénéficiera également d'une priorité d'embauche dans l'organisme employeur.

Article 28

En vigueur non étendu

Afin de permettre aux salariés d'être parfaitement informés des offres d'emplois existantes, et le cas échéant de faire connaître leurs souhaits de mutation, il est mis en place, sous la responsabilité de la caisse nationale, une bourse des emplois dans laquelle seront obligatoirement intégrées, par les organismes auxquels s'applique la présente convention, toutes les vacances de postes permanents, quelle qu'en soit la cause.

Pour chaque emploi, seront mentionnés le descriptif du poste, les conditions d'accès, la qualification et la classification, la rémunération et la localisation.

Article 29

En vigueur non étendu

Des mutations volontaires peuvent avoir lieu entre organismes. Ces mutations ne donnent pas lieu à examen d'entrée.

Le salarié candidat à un poste vacant, convoqué à un entretien, bénéficie de la prise en charge, par l'organisme qui l'a convoqué, des frais de déplacement correspondant à l'entretien, sur la base du barème appliqué pour les déplacements professionnels ; le temps passé à ce déplacement est considéré comme temps de travail et rémunéré par l'organisme employeur.

En cas de mutation, un accord doit être recherché entre l'organisme cédant, l'organisme d'accueil et le salarié concerné, afin de définir la date de la mutation et le préavis donné à l'organisme cédant, la durée de la période d'adaptation pour l'organisme d'accueil et les conditions de transfert des droits acquis, notamment pour l'exercice des droits à congés ; en l'absence d'accord, la date de la mutation doit permettre à l'organisme cédant de disposer d'un préavis de 1 mois.

La durée de la période d'adaptation est au maximum de 2 mois pour un salarié non cadre et 3 mois pour un salarié cadre ; en l'absence d'accord sur la durée de cette période, celle-ci est fixée à 2 mois.

Cependant, pour les salariés changeant d'organisme à la suite de leur nomination à un emploi de direction visé à l'article R. 123-48 du code de la sécurité sociale, la durée de la période d'adaptation correspond à la durée entre la prise de fonctions et l'agrément ministériel visé à l'article R. 123-48 précité.

Pendant la durée de la période d'adaptation, l'organisme cédant ne peut pourvoir l'emploi libéré à titre définitif ; si celui-ci est pourvu par mutation interne, le contrat de travail du remplaçant peut cependant être conclu à durée indéterminée, le poste lui-même n'étant occupé qu'à titre provisoire.

Durant cette période, le salarié et l'organisme d'accueil ont la faculté de renoncer à la mutation ; dans ce cas, le salarié est réintégré de plein droit par l'organisme cédant, à l'issue du stage, dans son ancienne qualification.

La mutation devient définitive à l'issue de la période d'adaptation.

Sont considérés comme mutations visées par le présent article les mouvements de personnel concernant un salarié d'un organisme relevant des régimes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale. Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux mutations pour convenances personnelles, c'est-à-dire ne faisant pas suite à appel à candidatures.

Article 29.1

En vigueur non étendu

Un salarié peut demander un détachement d'une durée maximale de 2 ans, renouvellement éventuel compris.

Ce détachement peut être demandé dans un organisme régi par le code de la sécurité sociale ou le code de la mutualité, un organisme public ou chargé d'une mission de service public, une organisation internationale ou étrangère, un organisme social, une entreprise publique ou privée.

Il ne peut être accepté, au vu des possibilités de l'organisme employeur, qu'après accord de la caisse nationale.

Trois mois avant l'échéance de la période de détachement, le salarié doit faire connaître sa volonté non équivoque de réintégrer son organisme d'origine par courrier recommandé avec avis de réception à l'employeur. S'il demande un renouvellement, la demande doit être adressée dans les mêmes conditions et délais.

Lors de sa réintégration, l'agent bénéficie du niveau de rémunération qu'il avait acquis avant sa période de détachement.

Les périodes de détachement sont assimilées, lors de la réintégration, à de la présence effective pour le calcul de l'ancienneté.

Durant la période de détachement, les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables. Toutefois, les salariés en détachement peuvent demander, dans les limites prévues par le régime de prévoyance en vigueur, à bénéficier du maintien de celui-ci, sous réserve d'acquitter les cotisations correspondantes à l'organisme de prévoyance.

Article 29.2

En vigueur non étendu

Un salarié peut être autorisé à accomplir une mission auprès d'un autre organisme dans le cadre d'une mise à disposition.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder 3 ans, sauf renouvellement.

Une période probatoire permet à l'organisme preneur et au salarié de vérifier la bonne adaptation à la mise à disposition. La durée de la période probatoire est précisée par la convention de mise à disposition conclue entre les parties. Si cette période probatoire n'est pas satisfaisante, le salarié retrouve de plein droit un poste équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

Les périodes de mise à disposition sont considérées comme temps de travail. L'intéressé continue à percevoir son salaire et bénéficie des dispositions de la convention collective.

TITRE VI CESSATION DES FONCTIONS

Article 30

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 31

En vigueur non étendu

Dans le cadre des obligations légales, le licenciement devra être notifié par lettre recommandée avec avis de réception en termes non équivoques.

A compter de la présentation par le service postal de la lettre de licenciement, le délai-congé est fixé, pour les salariés non cadres, à 1 mois pour les salariés justifiant de moins de 2 ans d'ancienneté, à 2 mois pour les salariés justifiant de 2 à 5 ans d'ancienneté, et à 3 mois au-delà.

A compter de la même date, le délai-congé est fixé, pour les cadres, à 3 mois pour les salariés justifiant de moins de 5 ans d'ancienneté, et à 6 mois au-delà.

Le salarié licencié a droit, pendant le délai-congé, si celui-ci est effectivement travaillé, à 2 heures rémunérées par jour pour rechercher un nouvel emploi, ces heures pouvant être bloquées en tout ou partie à sa demande.

Le délai-congé est supprimé en cas de faute grave ou en cas de faute lourde.

Le délai-congé peut être, avec accord de l'employeur, remplacé par une indemnité correspondante, calculée sur le salaire mensuel normal et appelée « indemnité de préavis ».

Le salarié licencié perçoit une indemnité égale à 1 mois de salaire mensuel normal par année d'ancienneté limitée à 8 mois de salaire mensuel normal. En cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude reconnue par le médecin du travail, cette indemnité est majorée de 1/2 mois du salaire mensuel normal par année d'ancienneté au-delà de la 8e année.

Cette indemnité est supprimée en cas de faute grave et en cas de faute lourde.

Le salarié licencié perçoit également une indemnité compensatrice de congés payés proportionnelle aux droits acquis.

Cette indemnité est supprimée en cas de faute lourde.

Article 32

En vigueur non étendu

Le salarié qui justifie avoir demandé la liquidation de ses droits à pension auprès d'un régime de retraite a droit à une indemnité de départ en retraite égale, quelle que soit son ancienneté, à autant de dixièmes de son salaire mensuel normal qu'il compte d'années de présence, sans qu'au-delà de 10 années, cette indemnité puisse être inférieure au tiers de son salaire annuel normal, ce dernier étant égal au produit du salaire mensuel normal par le nombre de mois de rémunération correspondant à la structure salariale annuelle en vigueur selon la présente convention.

Cette indemnité est versée sous réserve du respect des règles relatives à la démission, sauf cas d'inaptitude au travail. Cependant, le préavis est fixé à 1 mois pour un salarié justifiant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, et à 2 mois, au-delà.

Le salarié susceptible de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein peut également, dans les conditions légales, faire l'objet d'une procédure de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur. Il percevra l'indemnité prévue au présent article ou, si elle est plus favorable, l'indemnité prévue par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir avant que le salarié ait atteint l'âge de 65 ans.

Dans le cas où le salarié exerçait en dernier lieu son activité à temps partiel, l'indemnité est calculée au prorata des périodes de travail à temps plein et à temps partiel.

Article 33

En vigueur non étendu

En cas de suppression d'emploi ou d'absorption de l'organisme employeur par un autre organisme, le personnel sera affecté, dans toute la mesure du possible, à un emploi équivalent dans l'organisme à qui seraient dévolues ses attributions sans préjuger des dispositions prévues pour la sauvegarde de l'emploi, par un accord séparé.

TITRE VII MESURES DISCIPLINAIRES

Article 34

En vigueur non étendu

Les mesures disciplinaires sont les suivantes, par ordre de gravité, à l'exclusion de toute autre :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied (dans la limite de 5 jours ouvrés) ;
- le licenciement.

Pour toute mesure disciplinaire envisagée à l'encontre d'un salarié, celui-ci doit être reçu par le directeur ou son représentant. Au cours de cet entretien, le salarié peut être assisté par toute personne de son choix.

En cas de procédure de mise à pied ou de licenciement, l'entretien préalable est une pièce versée au dossier.

La procédure disciplinaire accompagnant toute sanction s'applique de droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié qui n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire ultérieure bénéficiera d'une amnistie de plein droit après 12 mois pour un avertissement, et 24 mois pour un blâme ou une mise à pied.

En cas de procédure de licenciement pour motif personnel, le salarié concerné dispose, à l'issue de l'entretien préalable, d'un délai de 3 jours francs durant lequel il peut saisir le conseil de discipline consultatif prévu ci-dessous, par courrier adressé à la direction de l'organisme employeur, avec copie au directeur de la caisse nationale.

Le salarié est alors placé en situation de disponibilité avec la faculté d'être dispensé de l'obligation de présence. Son salaire est maintenu pendant une durée au plus égale à 15 jours ouvrés, durant laquelle le conseil de discipline est convoqué, tenu de se réunir, et d'émettre un avis.

A la réception de l'avis du conseil, et au plus tard à la fin de ces 15 jours ouvrés, la décision de l'employeur est notifiée au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Si l'employeur décide le licenciement du salarié, le salaire versé au titre de cette période sera imputé sur les indemnités de rupture. Dans les autres cas, le salarié conserve le bénéfice du salaire maintenu pendant la durée de cette procédure.

Article 35

En vigueur non étendu

Le conseil de discipline est composé de 2 représentants de la caisse nationale, dont un administrateur, désignés par le directeur général de la caisse nationale, et de 2 représentants des salariés, désignés par la ou les organisations syndicales choisies par le salarié dont le dossier est examiné par le conseil.

En cas de litige concernant une caisse de base, le conseil de discipline ne peut comprendre que des personnes étrangères à l'organisme employeur du salarié dont le dossier est examiné. Dans le cas où le litige met en cause la caisse nationale, les représentants de celle-ci sont désignés hors de la branche dont relève le salarié concerné.

Le conseil de discipline se réunit soit au siège de l'organisme employeur, soit à la caisse nationale. L'organisme où siège le conseil de discipline en assure le secrétariat.

Le salarié dont le dossier est examiné peut, pour sa défense, être accompagné d'un conseiller de son choix. Il doit recevoir communication de son dossier au moins 8 jours ouvrés avant la réunion du conseil de discipline.

Les frais de déplacement relatifs à la réunion du conseil de discipline sont remboursés dans les conditions prévues par la présente convention collective, par la caisse nationale.

Le conseil de discipline entend le représentant de l'employeur et le salarié dont le dossier est examiné. Il délibère hors de leur présence et rédige des conclusions motivées qui doivent être adoptées à la majorité absolue des membres présents.

A défaut de majorité, l'avis du conseil retrace les positions exposées par ses membres.

TITRE VIII RÉMUNÉRATIONS ET INDEMNITÉS

Chapitre Ier Eléments de rémunération

Article 36

En vigueur non étendu

La classification du personnel visé par la présente convention collective fera l'objet d'un accord séparé qui sera annexé à la présente convention collective.

Article 37

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 38

En vigueur non étendu

A égalité de fonctions, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes doit être strictement respectée.

Article 39

En vigueur non étendu

En cas de travail à temps partiel, le salaire mensuel du salarié est réduit proportionnellement au temps de travail conventionnel.

Article 40

En vigueur non étendu

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en congé payé, tout salarié appelé à occuper, pour une période excédant 1 mois, un poste dans une catégorie supérieure à la sienne, perçoit, à dater de son entrée en fonctions, une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base correspondant à la fonction temporairement assurée. L'employeur remet au salarié concerné un écrit indiquant le poste remplacé, le montant de l'indemnité et la durée du remplacement.

Toutefois, la délégation temporaire pourra excéder 6 mois lorsque le remplacement sera consécutif à certaines circonstances (fait de guerre, maladie de longue durée, congés maternité ou d'adoption) ou à des congés légaux et conventionnels de longue durée.

Lorsque le remplacement temporaire dans un poste de catégorie supérieure aura atteint une durée de 4 mois, le directeur devra se prononcer sur la qualification de l'agent à occuper le poste. Si celle-ci n'est pas reconnue, l'agent devra être replacé dans ses fonctions antérieures.

A la fin du remplacement, l'agent dont la qualification aura été reconnue bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un poste de niveau équivalent. En outre, dans le cas où le salarié absent ne reprendrait pas son travail, le remplaçant dont la qualification a été reconnue, sous réserve des dispositions légales et réglementaires régissant l'accès à certains emplois, notamment de direction, serait affecté définitivement à ce poste.

Article 41

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficient d'une allocation de vacances, égale au salaire mensuel normal du mois de mai. En cas de départ en cours d'année, le montant du versement est calculé sur la base du salaire mensuel normal du dernier mois de présence.

Elle ne peut être inférieure à 1/12 des 12 derniers salaires mensuels normaux bruts.

L'allocation est proratisée en fonction de la durée de présence sur la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

L'allocation de vacances est payée avec le mois de référence.

Article 42

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 43

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 44

En vigueur non étendu

Les salariés ayant obtenu la médaille d'honneur du travail, visée par le décret no 84-591 du 4 juillet 1984, bénéficient d'une gratification exceptionnelle fixée par accord collectif et portée en annexe à la présente convention.

Chapitre II Indemnités diverses

Article 45

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficient, si l'éloignement de leur domicile le justifie, d'une indemnité de transport destinée à couvrir partiellement les frais liés au trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Les conditions d'attribution de cette indemnité sont définies à l'annexe VII à la présente convention.

Article 46

En vigueur non étendu

Sans préjudice des cas de remplacement de l'agent comptable, les fondés de pouvoir bénéficient, à compter de leur agrément par le conseil d'administration, d'une indemnité de responsabilité égale à la moitié de celle de l'agent comptable. Cette indemnité a pour fonction de couvrir leur cotisation à une société de cautionnement mutuel et la souscription d'un contrat d'assurance, et de se constituer propre assureur pour tout ou partie des débets non couverts par l'assurance. Elle est calculée dans les mêmes conditions que celle de l'agent comptable.

Chapitre III Indemnisation des déplacements professionnels

Article 47

En vigueur non étendu

Sous réserve de dispositions spécifiquement prévues par des textes particuliers, les frais de transport du personnel exposés dans le cadre de l'activité professionnelle sont indemnisés dans les conditions prévues ci-dessous.

Le salarié a la faculté de ne pas voyager avant 7 heures ou après 21 heures. Dans le cas où le déplacement implique un départ du domicile avant 7 heures ou un retour après 21 heures, il peut être fait droit au remboursement d'une indemnité de nuitée et d'une indemnité de repas la veille ou le lendemain d'une réunion.

L'employeur apprécie l'opportunité, lorsque les déplacements le justifient économiquement, d'acquérir des titres d'abonnement aux transports en commun par voie aérienne ou voie ferrée.

Article 48

En vigueur non étendu

Sur présentation du justificatif, les frais de transport par voie ferrée sont pris en charge sur la base de la première classe pour les déplacements entraînant un temps de déplacement par voie ferrée supérieur ou égal à 2 heures 30 minutes, cette durée étant appréciée au vu des justificatifs fournis ou de la réservation effectuée.

Toutefois, en l'absence de titre de transport, les frais de transport sont pris en charge sur la base de la seconde classe.

Les suppléments obligatoires pour l'accès à certains trains, ainsi que les réservations, sont également pris en charge sur présentation des pièces justificatives. Il en va de même, le cas échéant, des suppléments pour couchette pour les salariés appelés à voyager de nuit en chemin de fer, ce remboursement étant alors exclusif du paiement de l'indemnité de nuitée.

Le salarié bénéficiant d'une réduction de tarif au titre de dispositions prises en charge par l'employeur doit utiliser celle-ci pour les déplacements effectués à l'occasion du service.

Article 49

En vigueur non étendu

Le salarié est autorisé à utiliser la voie aérienne :

- lorsque le retour à son domicile a lieu le jour du départ ou, exceptionnellement, le lendemain de ce jour,
- ou lorsque le coût global du voyage en avion ne dépasse pas 110 % du coût global du voyage par voie ferrée, compte tenu des indemnités pour frais de séjour susceptibles d'être allouées pendant la durée totale du déplacement, et le cas échéant des frais annexes et des réductions de tarif de toute nature ainsi que les gains de temps de travail réalisés.

Le salarié bénéficiant d'une réduction de tarif au titre de dispositions prises en charge par l'employeur doit utiliser celle-ci pour les déplacements effectués à l'occasion du service.

La voie aérienne doit être utilisée dans la classe la plus économique, sous réserve de dispositions spécifiquement applicables pour les déplacements effectués entre la métropole et les départements ou collectivités territoriales d'outre-mer.

Article 50

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 51

En vigueur non étendu

Les frais de repas et de découcher sont remboursés sur présentation du justificatif, et dans la limite du montant fixé par l'accord collectif relatif aux frais de déplacement des salariés des organismes du régime général.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence suivantes sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher.

Les zones définissant les montants d'indemnisation des découchers sont ainsi fixées :

- zone 1 : Paris intra-muros ;
- zone 2 : département des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, et départements d'outre-mer ;
- zone 3 : autres destinations.

Chapitre IV Indemnisation de la mobilité géographique volontaire

Article 52

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés qui, dans le cadre de la présente convention collective et pour les besoins du service, acceptent d'exercer leurs nouvelles fonctions dans le cadre d'une mobilité géographique à l'intérieur d'un organisme du régime social des indépendants ou entre organismes du régime social des indépendants.

Sont considérées comme relevant des besoins du service les mobilités exercées sur candidature faisant suite à une vacance de poste déclarée par la caisse nationale ou avec son accord, à l'intérieur d'un organisme du régime social des indépendants ou entre organismes du régime social des indépendants.

Pour l'application de ces dispositions, la mobilité géographique est définie comme correspondant à un changement de lieu de travail, le nouveau lieu de travail étant :

- soit situé à plus de 50 kilomètres du précédent ;
- soit éloigné de plus de 60 minutes du précédent par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides et apprécié un jour ouvré.

En cas de mobilité liée à un changement d'organisme employeur, les indemnités visées au présent chapitre sont à la charge du nouvel organisme employeur.

Article 53

En vigueur non étendu

Tout salarié appelé à exercer ses nouvelles fonctions dans les conditions visées à l'article précédent bénéficie d'une indemnité fixée à 3 mois du salaire brut mensuel normal du nouvel emploi, versée dès la prise de fonctions. Elle est définitivement acquise à la fin de la période d'adaptation, si celle-ci est concluante.

Article 54

En vigueur non étendu

Tout salarié dont le changement de fonctions implique une action de mobilité géographique au sens du présent chapitre a droit :

- au remboursement de 2 voyages, pour lui-même et les membres de sa famille qui sont à sa charge, pour rechercher un logement dans son nouveau lieu de résidence, sur la base d'un aller et retour par voie ferrée ou sur la base du barème des indemnités kilométriques visé par la présente convention collective, par voie aérienne pour les départements d'outre-mer ou la Corse ;
- à 4 jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés pouvant être fractionnés selon ses besoins ;
- au remboursement des frais de séjour occasionnés pour lui-même et sa famille par ses déplacements dans les conditions conventionnellement applicables.

Article 55

En vigueur non étendu

Tout salarié remplissant les conditions ci-dessus, s'il se trouve temporairement dans l'impossibilité de déménager, en raison notamment de l'activité de son conjoint ou de la scolarité de ses enfants, a droit à compter de la prise de son nouveau poste et jusqu'à la réalisation de son déménagement, et pour une durée ne pouvant excéder 6 mois :

- soit au remboursement par l'organisme du montant du loyer, hors charges, de la nouvelle résidence, soit à la prise en charge des coûts supplémentaires de transport domicile-travail induits par le changement du lieu de travail, sur la base conventionnelle applicable pour les transports en commun, ou à défaut sur celle des indemnités kilométriques ;

- pour raisons familiales, au remboursement pour lui-même ou un membre de sa famille :

1. En métropole, d'un voyage hebdomadaire sur la base du barème des indemnités kilométriques diffusé annuellement par le ministère chargé de l'économie et des finances, par voie aérienne pour la Corse ;
2. Pour les départements d'outre-mer : d'un voyage tous les mois par avion.

En outre, pendant la période de double résidence, le salarié peut demander un aménagement individualisé de son horaire de travail, dans la limite des nécessités de service dûment motivées.

Article 56

En vigueur non étendu

Les organismes collecteurs du 1 % logement seront sollicités pour rechercher un logement en location et prendre en charge les frais de caution.

En cas d'impossibilité par ces organismes de prendre en charge ces frais, la caisse prendra en charge la totalité du montant de la caution sous forme de prêt gratuit, remboursable sur une durée de 24 mois, sous réserve de la fourniture par le salarié des justificatifs appropriés.

Article 57

En vigueur non étendu

Le salarié a droit à la prise en charge des frais de déménagement de son mobilier et de garde-meuble afférents sur présentation de 2 devis, l'accord du directeur sur l'un de ces devis devant intervenir dans un délai de 10 jours, le remboursement devant intervenir dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la facture.

Pour se rendre à sa nouvelle résidence, le salarié a également droit pour lui-même et les membres de sa famille au remboursement des frais de transport sur la base d'un voyage aller en 1^{re} classe par voie ferrée, ou par avion pour un déménagement en direction ou en provenance des départements d'outre-mer ou de la Corse.

Article 58

En vigueur non étendu

Le salarié bénéficie lors de son déménagement d'une indemnisation compensatrice de frais de réinstallation, destinée à rembourser les frais nécessaires à l'installation du nouveau logement, et notamment, le cas échéant, les frais d'agence immobilière.

Le montant de cette indemnité est limité à une fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, sur production des justificatifs de frais. Cette limite est majorée de 1/4 de ce plafond par personne à charge.

Dans le cas où les deux conjoints travaillent dans la même caisse, il ne pourra être versé qu'une indemnité, en fonction de la composition de la famille.

TITRE IX FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 59

En vigueur non étendu

Les conditions de la formation professionnelle du régime social des indépendants, dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail, et notamment les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi de la formation professionnelle, feront l'objet d'un accord collectif national.

TITRE X HORAIRE ET TEMPS DE TRAVAIL

Article 60

En vigueur non étendu

L'aménagement du temps de travail donne lieu à la négociation d'un accord d'entreprise dans chaque organisme visé par la présente convention et à la consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dans les conditions définies par l'annexe II à la présente convention collective.

Les jours et heures de travail sont fixés, selon la législation en vigueur, par prescriptions générales et permanentes, précisant les conditions dans lesquelles les horaires habituels de travail pourront être exceptionnellement modifiés, compte tenu de circonstances particulières, après consultation préalable des instances représentatives du personnel compétentes.

Cette même consultation devra être faite avant tout changement général ou collectif de l'horaire.

Les organismes feront bénéficier leur personnel d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Les situations particulières feront l'objet d'accords collectifs particuliers.

Dans les cas exceptionnels où des salariés seraient appelés à travailler le samedi, leur rémunération serait majorée dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires.

Les salariés dont le père, la mère, le conjoint ou un enfant à charge sont atteints d'une maladie grave exigeant des soins médicaux contraignants et une présence soutenue, bénéficient sur leur demande d'un aménagement de leur temps de travail pour une durée maximale de 1 an.

Article 61

En vigueur non étendu

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet de 1 h 30 par jour durant les heures de travail, dans les conditions légales.

Article 62

En vigueur non étendu

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues.

Si la répartition du temps de travail est hebdomadaire, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée chaque semaine ont la nature d'heures supplémentaires.

Pour les salariés bénéficiant d'un aménagement du temps de travail réalisé sur une base hebdomadaire supérieure à 35 heures, les heures effectuées chaque semaine au-delà de 35 heures et comprises dans le cadre de l'horaire habituel ainsi défini ne sont pas des heures supplémentaires.

Si l'accord d'entreprise le prévoit, et au choix du salarié, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pourra être remplacé par une compensation en temps équivalent selon les modalités prévues par le code du travail.

Ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable.

Article 63

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives au compte épargne-temps sont définies par une annexe à la présente convention collective.

TITRE XI CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS

Article 64

En vigueur non étendu

Il est accordé des congés annuels dans les conditions qui suivent :

- avant 1 an de présence : 2 jours et demi ouvrables par mois de présence ;
- après 1 an de présence et avant 5 ans d'ancienneté : 25 jours ouvrés ;
- à partir de 5 ans et par tranche de 5 ans d'ancienneté : 1 jour en plus ;

La période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, les salariés pourront prendre leurs congés jusqu'au 30 avril de l'année suivante, si les besoins du service le permettent ou l'y contraignent. En outre, quand la période des vacances scolaires de printemps excède dans une zone le 30 avril, cette date limite est reportée au 31 mai.

Les absences pour maladie ou cure thermale constatée par certificat médical, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie, les périodes de réserve obligatoire non provoquées et les congés prévus à la présente convention sont, lorsqu'ils comportent le maintien du salaire, assimilés à un temps de travail et n'entraînent aucune réduction du congé annuel.

Toutefois, le droit aux congés annuels n'est pas ouvert dans une année déterminée par les absences pour maladie ou longue maladie même rémunérées, ayant motivé une interruption de travail égale ou supérieure à 12 mois consécutifs ; il est ouvert à nouveau à la date de la reprise du travail, la durée du congé étant établie proportionnellement au temps de travail effectif n'ayant pas encore donné lieu à l'attribution d'un congé annuel.

Le temps de présence et l'ancienneté sont appréciés au 1er juin de l'année en cours.

Article 65

En vigueur non étendu

Si une fraction des congés payés annuels est prise en une ou plusieurs fois hors de la période normale des congés, la durée des congés est majorée :

- de 1 jour ouvré si cette fraction est comprise entre 3 et 4 jours ouvrés ;
- de 2 jours ouvrés si cette fraction est supérieure à 4 jours ouvrés.

Article 66

En vigueur non étendu

Chaque année, le directeur de l'organisme dresse, au plus tard le 1er avril, et au vu des propositions des responsables de service, un état des congés, où il est tenu compte, en cas de désaccord entre les salariés :

- du droit des conjoints travaillant dans le même organisme à des congés simultanés ;
- d'une priorité absolue donnée aux parents dont les enfants, y compris les enfants à charge du conjoint, sont soumis à l'obligation scolaire afin de disposer de leurs congés annuels pendant les vacances scolaires ;
- et, sans ordre de priorité : du roulement des années précédentes, des préférences personnelles, de l'ancienneté, des charges de famille et possibilités de congés du conjoint.

Les périodes de réserve obligatoire non provoquées et les congés rémunérés prévus par les accords collectifs ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels

Article 67

En vigueur non étendu

Par dérogation aux dispositions générales visées ci-dessus, et pour motif familial, les salariés originaires des départements d'outre-mer ou autres collectivités territoriales d'outre-mer, qui exercent leur activité en métropole, ont la faculté de cumuler leurs congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrés par an pendant 2 ans, afin de bénéficier d'un congé pouvant atteindre 8 semaines consécutives la 3e année.

De même, les salariés originaires de métropole, qui exercent leur activité dans les départements d'outre-mer, ont la faculté de cumuler leurs congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrés par an pendant 2 ans, afin de bénéficier d'un congé pouvant atteindre 8 semaines consécutives la 3e année.

Les salariés originaires des départements d'outre-mer ou autres collectivités territoriales d'outre-mer qui exercent leur activité en métropole, et les agents originaires de métropole qui exercent leur activité dans les départements d'outre-mer, bénéficient, s'ils justifient de 2 ans d'ancienneté à la date du voyage, d'une prise en charge des frais de déplacement exposés pour l'exercice de leurs congés payés dans leur département ou collectivité territoriale d'origine pour les premiers, et en métropole pour les seconds. L'organisme employeur prend en charge, sur la base du tarif le moins coûteux, le titre de transport par voie aérienne, à raison de 25 % de ce prix pour un déplacement annuel, de 50 % pour un déplacement tous les 2 ans, 75 % de ce prix pour un déplacement tous les 3 ans, et 100 % pour un déplacement tous les 4 ans.

Les mêmes dispositions s'appliquent au salarié lui-même, à son conjoint, et à leurs enfants fiscalement à charge.

La prise en charge des déplacements du conjoint et des enfants est accordée sous déduction des avantages équivalents dont peuvent bénéficier ces derniers à l'occasion de leur activité professionnelle ou, à défaut, sur présentation d'une attestation établissant qu'ils ne bénéficient pas de tels avantages.

Dans tous les cas, le remboursement est effectué sur justification du paiement du voyage et de son accomplissement, et de la remise des titres de transport originaux ; toutefois, des avances de frais pourront être consenties selon les nécessités.

Article 68

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficient de congés exceptionnels rémunérés, sans réduction de leurs droits à congés annuels, dans les situations suivantes :

Déménagement	1 jour ouvré
Mariage du salarié	4 jours ouvrés
Naissance d'un enfant, ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption, ces jours d'absence ne concernant que le père de famille	3 jours ouvrés
Mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
Décès du conjoint ou d'un enfant	5 jours ouvrés
Décès du père, de la mère	2 jours ouvrés
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent, d'un beau-parent	1 jour ouvré
Maladie de l'enfant à charge, âgé de moins de 14 ans ou de moins de 20 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé, sur justification médicale et au bénéfice d'un seul des parents	8 jours ouvrés majorés de 2 jours supplémentaires par enfant à charge
Maladie d'un enfant à charge, de 14 à 16 ans, sur justification médicale et au bénéfice d'un seul des parents	2 jours ouvrés

En outre, sur justification médicale spécifique, en cas de maladie grave du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant à charge exigeant des soins médicaux contraignants et nécessitant sa présence auprès du malade, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération, sous déduction le cas échéant de l'allocation journalière de présence parentale, dans la limite de 12 jours ouvrés. Ce congé s'impute sur les congés de présence parentale, de solidarité familiale ou de soutien familial prévus par le code du travail.

Pour les congés exceptionnels consécutifs à un décès, un délai de route supplémentaire est accordé en cas de nécessité.

Les congés exceptionnels visés au présent article sont pris dans le temps même où ils se justifient et ne peuvent être reportés. Les organismes en assurent le suivi détaillé. Chaque année ces données sont consolidées par la caisse nationale et présentées pour information à la commission paritaire nationale de négociation.

Article 69

En vigueur non étendu

Tout salarié s'absentant pour maladie est tenu de justifier celle-ci en faisant parvenir, sauf cas de force majeure avéré, dans le délai de 48 heures, à la direction un certificat du médecin traitant prescrivant le repos. Les prolongations d'arrêt de travail doivent être précisées dans les mêmes conditions.

Le salaire est maintenu durant le délai de carence de la sécurité sociale à la condition que le certificat médical soit daté du premier jour.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les salariés ayant 6 mois de présence (en dehors de toute absence pour maladie ou maternité) bénéficient du maintien de leur salaire mensuel normal net, dans la limite de 120 jours continus ou non ; le décompte de cette durée est effectué à partir des 12 mois antérieurs au début de l'arrêt de travail.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'état pathologique suivant un congé de maternité.

Les organismes employeurs sont subrogés dans les droits des salariés à concurrence du salaire maintenu, et perçoivent en conséquence les prestations en espèces versées par les régimes de la sécurité sociale et de prévoyance complémentaire.

Au-delà des 120 jours, les salariés susvisés sont pris en charge par le régime de prévoyance complémentaire qui leur est applicable.

Article 70

En vigueur non étendu

Les absences entraînées par les visites prénatales auxquelles doivent se soumettre les salariées en état de grossesse n'entraînent ni réduction de salaire ni réduction des droits aux congés rémunérés visés par la présente convention.

La salariée justifiant, à la date présumée d'accouchement, de 10 mois d'affiliation à un régime obligatoire d'assurance maladie, bénéficie pendant son congé de maternité du maintien de son salaire mensuel normal net sous déduction des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Après le 6^e mois de grossesse, la salariée est autorisée à diminuer l'horaire journalier de travail à raison de 1/2 heure en début de journée et de 1/2 heure en fin de journée.

En cas d'accouchement prématuré, le congé non pris s'ajoute au congé post-natal.

En cas de naissances multiples ou d'état pathologique résultant de la grossesse au cours de la période prénatale, et sur prescription médicale, le congé post-natal est porté à 12 semaines.

Toute prolongation, médicalement justifiée, de la durée normale du congé prévu au présent article donne lieu à l'application de ces dispositions.

En outre, à l'expiration de son congé légal de maternité, la salariée a droit à un congé supplémentaire de 6 semaines, rémunéré à plein salaire, ou de 12 semaines, rémunéré à 1/2 salaire.

Le congé de maternité est considéré comme temps de travail pour le déroulement de carrière.

Article 71

En vigueur non étendu

Le salarié bénéficiant du congé légal de paternité a droit, durant celui-ci, dans la limite de 11 jours consécutifs, ou 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail, au maintien de son salaire mensuel normal net.

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant et ne peut être fractionné. Toutefois, il peut être reporté au-delà de 4 mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère.

Article 72

En vigueur non étendu

Le salarié qui accueille à son foyer un enfant mineur en vue d'une adoption bénéficie d'un congé de 10 semaines avec maintien de son salaire mensuel normal net, sous déduction des prestations en espèces de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est portée à 12 semaines en cas d'adoptions multiples.

En outre, à l'expiration du congé visé ci-dessus, le salarié a droit à un congé supplémentaire de 6 semaines à plein salaire ou de 12 semaines à 1/2 salaire.

Le congé d'adoption est considéré comme temps de travail pour le déroulement de carrière.

Article 73

En vigueur non étendu

A l'expiration des congés de maternité et d'adoption prévus par la législation ou la présente convention collective, les salariés qui ne remplissent pas les conditions pour prétendre au congé parental d'éducation légal peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré de 1 année. Les demandes de congé et de réintégration doivent être formulées dans les mêmes délais et formes que pour le congé parental d'éducation.

Dans les conditions prévues par la législation, les salariés peuvent prétendre à des congés sans solde en vue de suivre des actions de formation.

Les salariés chargés d'un mandat public électif ont droit à un congé sans solde correspondant à la durée de leur mandat. Priorité leur est donnée à l'expiration de celui-ci pour occuper un emploi correspondant à celui qui était auparavant le leur.

Dans des cas exceptionnels et sur demande écrite et motivée, des congés non rémunérés peuvent également être accordés par le directeur, dans la limite de 3 mois.

Les salariés dont le père, la mère, le conjoint ou un enfant à charge sont atteints d'une maladie grave exigeant des soins médicaux contraignants et une présence soutenue bénéficient sur leur demande d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 1 an.

Article 74

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales relatives à la journée de solidarité prévue par le code du travail, sont chômés sans réduction de salaire le 1er janvier, le lundi de Pâques, les 1er et 8 Mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, les 1er et 11 Novembre, et le 25 décembre.

Il en est de même des jours fériés particuliers aux départements d'outre-mer, d'Alsace et de la Moselle.

En compensation d'un jour férié coïncidant avec un jour ouvrable habituellement chômé dans les services, il est accordé un jour de congé exceptionnel qui devra être pris le jour ouvré le plus proche précédant ou suivant le jour férié en cause.

TITRE XII PRÉVOYANCE ET RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 75

En vigueur non étendu

Les garanties de prévoyance sont définies par d'un accord collectif et mises en œuvre par la caisse nationale, agissant au nom de l'ensemble des organismes visés par la présente convention.

Les salariés bénéficieront à ce titre d'une couverture du risque maladie assurant au minimum des prestations en espèces au-delà des 120 jours de maintien de rémunération prévus par la présente convention.

Les cotisations aux régimes de prévoyance des employés et cadres seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et 40 % à la charge du salarié.

Article 76

En vigueur non étendu

L'harmonisation des taux de cotisation et les conditions d'adhésion aux organismes de retraite complémentaire sont définies par un accord collectif.

Les cotisations aux régimes de retraite des employés et cadres, pour la tranche A du salaire, seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et pour 40 % à la charge du salarié.

TITRE XIII ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Article 77

En vigueur non étendu

La contribution de l'organisme aux activités sociales et culturelles sera déterminée en application des dispositions du code du travail, sans pouvoir être inférieure à 2,55 % de la masse salariale brute des salaires versés.

Article 78

En vigueur non étendu

Dans les organismes où est mis en place un comité d'entreprise ou une délégation unique du personnel, il sera versé au comité d'entreprise ou à la délégation unique une subvention de fonctionnement, d'un montant équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Article 79

En vigueur non étendu

Dans les cas où plusieurs comités d'établissements distincts seraient mis en place dans l'organisme, la contribution aux activités sociales et culturelles sera calculée au niveau de l'organisme et répartie en fonction des effectifs de chaque établissement, sauf disposition contraire fixée par un accord d'entreprise.

Dans ce cas, la répartition des missions entre comités d'établissement et comité central d'entreprise sera précisée par un accord collectif d'entreprise.

Article 80

En vigueur non étendu

La subvention de fonctionnement et la contribution aux activités sociales et culturelles feront l'objet de versements séparés dont le montant sera calculé sur la base de la masse salariale de l'année précédente, puis régularisé au vu de la masse salariale de l'année.

Les versements devront permettre d'assurer le bon fonctionnement du comité d'entreprise et représenteront au minimum 1/12 de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles annuelles.

TITRE XIV AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

Article 81

En vigueur non étendu

Les conditions de mise en place d'un plan d'épargne interentreprises au bénéfice des salariés du régime social des indépendants sont définies par d'un accord collectif.

TITRE XV ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 82

En vigueur non étendu

La présente convention collective entrera en vigueur le 1er avril 2008, sous réserve de l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière à la présente convention collective, celle-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considérée comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Elle sera déposée par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe VII Indemnité de transport

En vigueur non étendu

L'indemnité de transport visée à l'article 45 est attribuée dans les conditions suivantes.

Article 1er

Salariés utilisant des transports publics de personnes ou services publics de location de vélos

Cette indemnité est versée sur production du justificatif de l'abonnement au transport utilisé, et calculée sur la base de la moitié du titre d'abonnement en seconde classe, correspondant au trajet en cause.

A défaut de production de justificatif, l'indemnité est forfaitairement fixée à 4 € par mois.

Article 2

Salariés dont le lieu de travail se situe dans un département d'outre-mer

Le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitairement fixée sur la base suivante :

(En euros.)

Distance aller-retour domicile/ lieu habituel de travail	Montant mensuel
De 1 à 10 km	20
Plus de 10 à 40 km	30
Plus de 40 km	60

Les montants ci-dessus suivent l'évolution de la valeur du point de salaire des employés et cadres.

Cette indemnité mensuelle est versée dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3 du code du travail afin d'indemniser les frais inhérents aux trajets aller-retour effectués entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Le bénéficiaire de cet avantage est exclusif de l'indemnité visée à l'article 1er de la présente annexe.

Article 3

Situations particulières

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3 du code du travail, le salarié peut bénéficier de la prise en charge d'une partie de ses frais de carburant exposés pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, dans les trois cas suivants :

1. Si sa résidence habituelle, ou son lieu de travail, est située en dehors d'un périmètre de transport urbain ;
2. Si l'utilisation de son véhicule personnel est rendue indispensable du fait d'une inadaptation des transports en commun existants pour l'un des motifs suivants :

- la fréquence de passage des transports en commun compatibles avec l'horaire du salarié, compte tenu le cas échéant du système d'horaire individualisé en vigueur, est inférieure à 2 le matin et 2 le soir ;

- un handicap ou un état de santé durable, médicalement attesté, du salarié.

3. S'il participe à la mise en œuvre d'un covoiturage avec un salarié visé aux points 1 et 2 ci-dessus, ce covoiturage devant durer au minimum 5 mois au cours de l'année.

Dans tous les cas, cette prise en charge est réalisée sur production de justificatifs, et dans la limite du montant maximum fixé pour l'exonération de cotisations sociales.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut se cumuler avec celui des articles 1 et 2.

Si le salarié bénéficie des dispositions de l'article 4, la limite de remboursement fixée ci-dessus s'applique au cumul des prises en charge assurées au titre des articles 3 et 4.

Article 4

Trajets effectués à vélo ou à vélo à assistance électrique

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3-1 du code du travail, le salarié peut bénéficier de la prise en charge des frais engagés pour des trajets réalisés à vélo ou à vélo à assistance électrique entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, si la distance entre ces deux points est supérieure à 1 kilomètre.

Cette prise en charge, réalisée dans les conditions définies par la législation, est limitée au montant maximum fixé pour l'exonération de cotisations sociales.

Elle est versée sur production d'un justificatif annuel.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut se cumuler avec celui des articles 1er et 2.

Si le salarié bénéficie des dispositions de l'article 3, la limite de remboursement fixée ci-dessus s'applique au cumul des prises en charge assurées au titre des articles 3 et 4.

Annexe I Lexique 20 mars 2008

En vigueur non étendu

Pour l'application de la présente convention, sont retenues les définitions suivantes :

Avantages acquis : sont considérés comme tels les avantages effectivement acquis en application des accords collectifs antérieurement en vigueur, au niveau acquis à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Ne sont pas considérés comme avantages acquis les droits éventuels.

Conjoint : est assimilé au conjoint le concubin lié par un pacte civil de solidarité ou reconnu comme tel au titre de la législation des prestations familiales.

Employés : pour l'application de la présente convention collective, sont considérés comme employés les salariés ne relevant pas du personnel d'encadrement.

Enfant à charge : sur attestation de l'organisme versant les prestations familiales, ou à défaut au vu de l'avis d'imposition sur le revenu, est considéré comme enfant à charge l'enfant dont le salarié assure financièrement l'entretien et assume la responsabilité affective et éducative. Un enfant ne peut être reconnu à charge que jusqu'au mois précédant ses 21 ans.

Jour de repos : jours de repos rémunérés, également appelés « jours RTT » dans le cadre des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail en vigueur antérieurement au protocole d'accord relatif à l'harmonisation des dispositions régissant l'aménagement et la réduction du temps de travail des employés et cadres des organismes du régime social des indépendants du 3 mai 2007.

Mariage : est assimilé au mariage le concubinage manifesté par un pacte civil de solidarité.

Membres de la famille : sont considérés membres de la famille du salarié et à sa charge son conjoint ainsi que les descendants et ascendants vivant au foyer du salarié et reconnus à charge pour le calcul de l'impôt sur le revenu, l'avis d'imposition servant de référence.

Personne à charge : sauf disposition contraire, sont considérés personnes à charge du salarié son conjoint ainsi que les descendants et ascendants vivant au foyer du salarié et reconnus à charge pour le calcul de l'impôt sur le revenu, l'avis d'imposition servant de référence.

Organisme d'accueil : dans le cadre d'une mutation entre organismes visés par la présente convention, organisme embauchant un salarié.

Période d'adaptation : durée pendant laquelle un salarié changeant d'organisme employeur, ou changeant de fonction au sein d'un même organisme, ainsi que l'organisme employeur, peuvent décider de mettre fin à cette mutation ou ce changement.

Prime de mobilité : toute prime versée à un salarié, calculée forfaitairement ou en pourcentage du salaire, en raison d'un changement de résidence, à l'exception des remboursements de frais justifiés.

Salaire de base : le salaire de base est le salaire minimal indiciaire résultant de la classification, hors majorations individuelles, prime d'ancienneté ou autre, indemnités, avantages, allocation de vacances ou gratification annuelle.

Salaire mensuel normal : le salaire mensuel normal comprend tous les éléments permanents du salaire et le cas échéant la prime d'ancienneté ; il ne comprend aucune des indemnités attribuées en remboursement ou compensation de frais professionnels, les indemnités de congés payés, les avantages en nature, les indemnités de remplacement, les indemnités de mobilité, les primes d'objectifs et de performances, l'allocation de vacances ou la gratification annuelle.

Salaire annuel normal : le salaire annuel normal comprend tous les éléments permanents du salaire et le cas échéant la prime d'ancienneté, ainsi que l'allocation de vacances et la gratification annuelle ; il ne comprend aucune des indemnités attribuées en remboursement ou compensation de frais professionnels ni les rémunérations d'heures supplémentaires.

Salariés originaires d'outre-mer ou originaires de métropole : au sens de la présente convention collective et de ses annexes, sont considérés comme originaires des départements d'outre-mer ou autres collectivités territoriales d'outre-mer les salariés nés dans un département ou une autre collectivité territoriale d'outre-mer, dans lequel réside un frère, une sœur, leur père, leur mère ou l'un de leurs grands-parents. Sont considérés comme originaires de métropole les salariés nés en métropole, si un frère, une sœur, leur père, leur mère ou l'un de leurs grands-parents y réside.

Annexe II Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail 20 mars 2008

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente annexe définit les modalités d'aménagement du temps de travail pour les salariés des organismes du régime social des indépendants.

Toutefois elle ne s'applique pas en matière de durée du travail aux personnels titulaires de contrats dont la durée du travail est définie par des textes spécifiques (notamment les titulaires d'un contrat emploi solidarité ou d'un contrat emploi consolidé).

Durée du travail

Article 2

En vigueur non étendu

Le temps de travail effectif est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La durée moyenne hebdomadaire de travail, à partir de laquelle se déterminent les horaires collectifs moyens des salariés à temps complet et les taux de travail à temps partiel, est fixée à 35 heures et la durée annuelle à 1 607 heures sous réserve des dispositions spécifiques applicables à certains membres de l'encadrement visées ci-dessous.

Principes et modalités d'aménagement du temps de travail

Article 3

En vigueur non étendu

La présente annexe définit 6 modalités exclusives d'aménagement du temps de travail.

Dans un souci d'équité et d'optimisation des organisations du travail, la détermination pour l'une ou l'autre de ces modalités doit notamment être guidée par les caractéristiques de l'activité.

Est également à prendre en compte la situation du salarié au regard des mesures d'accompagnement à l'allongement du temps de trajet visées par l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant et le protocole du 7 septembre 2006 signé pour son application.

De ce fait les formules d'aménagement du temps de travail peuvent être diverses au sein d'un même organisme, voire d'une même unité de travail, parmi celles qui suivent :

- durée hebdomadaire du temps de travail de 35 heures ;
- durée hebdomadaire du temps de travail de 37 heures, avec attribution de jours de repos ;
- durée hebdomadaire du temps de travail de 39 heures, avec attribution de jours de repos ;
- durée hebdomadaire du temps de travail de 35 heures réparties sur 4 jours, concernant certains salariés ;
- programmation de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours ;
- dispositif forfaitaire concernant certains cadres dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé, sur la base du volontariat formellement vérifié.

La durée hebdomadaire de travail devra être adaptée dans le cas où il existerait dans un organisme des jours de congés locaux (ponts, départs anticipés, jours fériés locaux?) afin de les intégrer dans la durée hebdomadaire moyenne sur l'année, pour que celle-ci ne soit pas inférieure à 35 heures.

En aucun cas les jours de congés locaux ne peuvent venir s'ajouter aux jours de repos pris au titre de la réduction du temps de travail. Ces dispositions devront être définies par accord d'entreprise.

Les modalités d'aménagement prévues par la présente annexe ne s'opposent pas aux dispositifs d'horaire individualisé (horaire variable) applicables dans les organismes.

Les jours fériés légaux, y compris les jours particuliers aux départements d'outre mer, d'Alsace et de la Moselle, ne s'imputent pas sur les jours de repos visés par le présent accord.

Première modalité : aménagement sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures

Article 4

En vigueur non étendu

L'aménagement de la durée du travail s'opère sur la base de 7 heures par jour, soit 35 heures par semaine.

Cette formule ne comporte pas le bénéfice de jours de repos ; toutefois, les salariés qui en bénéficient peuvent demander à exercer 3 journées d'absence par an sous réserve de récupérer le temps de travail correspondant.

Deuxième modalité : aménagement sur la base d'une durée hebdomadaire de 37 heures

Article 5

En vigueur non étendu

Dans le cadre de cette modalité d'aménagement du temps de travail, le salarié travaillant sur la base de 37 heures par semaine acquerra, pour une année complète, 12 jours de repos.

Troisième modalité : aménagement sur la base d'une durée hebdomadaire de 39 heures

Article 6

En vigueur non étendu

Dans le cadre de cette modalité d'aménagement du temps de travail, le salarié travaillant sur la base de 39 heures par semaine acquerra 23 jours de repos.

Quatrième modalité : aménagement sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures réparties sur 4 jours

Article 7

En vigueur non étendu

Cette modalité est destinée aux salariés :

- appelés par leurs fonctions à des journées de travail particulièrement étendues ;
- ou entrant dans le cadre des mesures d'accompagnement à l'allongement du temps de trajet prévues par l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique ;
- ou qui bénéficiaient de cette modalité dans le cadre des dispositions applicables avant l'entrée en vigueur de la présente annexe.

Pour cette modalité d'aménagement du temps de travail, le salarié travaillera sur la base de 35 heures sur 4 jours à raison de 8,45 heures de travail par jour.

Le choix du jour non travaillé devra se faire en début d'année avec l'accord de l'employeur et faire l'objet d'un écrit. Il peut être prévu un jour non travaillé différent selon les périodes de l'année.

En aucun cas la durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures par jour.

Cinquième modalité : programmation de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours

Article 8

En vigueur non étendu

Dans le cadre de cette modalité d'aménagement du temps de travail, le salarié travaille selon une programmation en semaines de 4 ou 5 jours.

La programmation doit être opérée par le responsable du service dans le respect des nécessités de l'activité et en concertation avec le salarié.

Le calendrier est établi pour chaque période et au minimum une semaine avant le début de celle-ci.

Afin de garantir le fonctionnement normal de l'unité de travail, le directeur doit veiller à ce que l'effectif de celle-ci soit suffisant et permette d'assurer les permanences nécessaires.

En cas de modification de la programmation prévue, ce changement doit être notifié au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

Cette formule ne peut avoir pour effet de porter le nombre d'heures annuelles à un niveau supérieur à celui des autres formules prévues par le présent accord.

Compte tenu des jours de congés payés, le calcul, opéré sur un total de 45,4 semaines de travail, doit conduire à un nombre de 28 semaines travaillées sur la base de 32 heures et 17,4 semaines travaillées sur la base de 40 heures.

Sixième modalité : dispositions spécifiques au personnel d'encadrement dont l'horaire ne peut être prédéterminé

Article 9

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions s'appliquent strictement sur la base du volontariat formellement vérifié du salarié, à certains membres du personnel d'encadrement, pour lesquels l'horaire de travail ne peut être prédéterminé, bénéficiant d'une autonomie importante dans l'accomplissement de leurs missions, de délégations étendues dans leur champ de compétence, ou dont l'expertise, la nature et les conditions d'exercice de leur métier impliquent une grande latitude dans la gestion de leur temps.

Pour cette modalité, la durée du travail s'exprime sous la forme d'un nombre de jours travaillés dans l'année fixé à 211 jours par an (soit 15 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail).

Les repos locaux accordés à titre d'usage local, que cet usage soit généralement pratiqué dans la ville ou qu'il résulte d'un usage propre à l'organisme, doivent être imputés sur le nombre de jours de réduction du temps de travail. En aucun cas les jours de congés locaux ne peuvent venir s'ajouter aux jours de repos pris au titre de la réduction du temps de travail. Ces dispositions doivent être définies dans l'accord local.

Une journée de travail effectif doit comporter au moins 7 heures consacrées à la mission confiée au cadre en question (1/2 journée doit comporter au moins 3,5 heures consacrées à cette mission). Une journée de travail ne peut excéder 10 heures par jour.

Un contrat de travail ou un avenant au contrat de travail, prévoyant ce forfait en jours de travail effectifs sur l'année doit être conclu avec le cadre. Ce contrat ou cet avenant doit définir la mission qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission.

Afin d'assurer le suivi de l'organisation du temps de travail de ces cadres en forfait en jours, un dispositif permettant d'assurer la mesure du nombre de jours travaillés doit être mis en place.

Ce dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie, soit par tout autre système de contrôle des horaires.

L'employeur doit veiller à ce que les salariés concernés prennent effectivement les jours de repos qu'ils ont acquis, à l'intérieur de la période de référence ci-dessus définie.

L'utilisation des jours de repos se situe dans le cadre de l'année civile.

Dispositions communes à l'acquisition des jours de repos

Article 10

En vigueur non étendu

N'étant pas des jours de congés, les jours de repos sont acquis en fonction des horaires effectivement réalisés au cours de l'année civile. En conséquence, en cas d'absence, même rémunérée, les jours de repos seront réduits au strict prorata de l'absence constatée, calculée en jours ouvrés.

Toutefois, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à jours de repos, les absences suivantes :

- congés payés ;
- congés pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- congés légaux de maternité ou d'adoption ;
- congés de paternité ;
- congé pour exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales statutaires ;
- absences pour formation professionnelle dans le cadre du plan de formation interne ou externe ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- temps de délégation des représentants du personnel et des représentants syndicaux ;
- congés pour enfants malades ;
- repos compensateur pour heures supplémentaires.

Pour les salariés embauchés au cours de l'année civile, le nombre de jours de repos sera calculé au prorata du nombre de mois ou de semaines de présence au sein du régime au cours de l'année civile, arrondi s'il y a lieu à l'unité la plus proche.

Dispositions communes à l'utilisation des jours de repos

Article 11

En vigueur non étendu

Lorsque l'aménagement du temps de travail est organisé sous forme de journées ou demi-journées de repos, et sous réserve des dispositions spécifiées par la présente convention collective, les jours de repos seront utilisés dans les mêmes conditions que les jours de congés payés.

L'utilisation des jours de repos sera fixée, chaque fois que possible, d'un commun accord. A défaut d'accord, elle sera fixée pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié par l'employeur.

La modification des jours de repos programmés, que cette modification soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ne pourra être effectuée moins de 7 jours avant la date initialement prévue pour l'exercice du repos.

Les jours de repos doivent être pris dans le cadre de l'année civile et ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre.

Si des travaux exceptionnels et urgents, ou une absence du salarié pour maladie, maternité, formation, ou pour un autre motif involontaire, font obstacle à la prise des repos prévus, les jours de repos non pris devront impérativement être pris dans les 3 premiers mois de l'année civile suivante. A la demande du salarié, ils pourront aussi être affectés au compte épargne-temps.

Les jours de repos sont pris en compte pour le calcul des congés payés.

Pour les salariés quittant le régime au cours de l'année civile sans avoir exercé tout ou partie de leur repos spécifique, les jours de repos restant dus devront être pris ou pourront donner lieu à une indemnité compensatrice, calculée sur la base du dernier salaire mensuel normal. Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, il sera opéré sur la dernière paie une régularisation sur salaire équivalente au surplus de jours de repos pris.

Personnel travaillant à temps partiel

Article 12

En vigueur non étendu

L'application de l'aménagement du temps de travail se fait pour les salariés travaillant à temps partiel sur la base de la stricte égalité des droits avec les salariés travaillant à temps plein.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les droits sont calculés en nombre de jours compte tenu de l'horaire travaillé.

Rémunération

Article 13

En vigueur non étendu

La rémunération mensuelle est calculée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen égal à 35 heures et lissé sur l'année.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées, et les absences non rémunérées retenues sur la base du salaire lissé. La rémunération est donc calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen prévu, indépendamment de l'horaire réellement appliqué. Il en va de même pour le calcul des indemnités de départ ou pour le calcul de toute autre indemnité prévue par les textes légaux ou conventionnels.

Mesure du temps de travail effectif

Article 14

En vigueur non étendu

L'organisation du temps de travail implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif par un système de contrôle des horaires juste et infalsifiable ou, à défaut, par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par le responsable.

Les instances représentatives du personnel peuvent obtenir communication des éléments garantissant le caractère juste et infalsifiable du système.

Horaires individualisés

Article 15

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositifs d'horaire individualisé pouvant exister dans les organismes, les plages d'horaires variables doivent être adaptées aux horaires d'accueil physique et téléphonique des adhérents afin de leur assurer un service permanent de qualité et permettre à tous les salariés d'en bénéficier, quel que soit leur poste de travail.

Le dispositif d'horaire individualisé doit prévoir les conditions de récupération des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire normal, comportant au moins la possibilité, en fonction des horaires effectivement réalisés, de 3 journées de récupération dans l'année fractionnables en heures.

Négociation d'entreprise

Article 16

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions, prises dans le cadre de la branche, renvoient pour leur application à la négociation d'accords d'entreprise dans le cadre qui suit.

Les modalités d'aménagement du temps de travail négociées dans chaque organisme pourront être aménagées selon les unités de travail ou les fonctions, dans le respect du présent accord.

Si la négociation débutée dans un organisme ne peut aboutir, il sera dressé un constat de désaccord indiquant notamment les points de blocage qui sera adressé à la caisse nationale qui le transmettra à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Les différentes formes d'aménagement du temps de travail prévues par la présente annexe pourront être combinées.

La mise en œuvre du nouvel aménagement du temps de travail dans l'organisme devra être précédée de l'information et de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Les institutions représentatives du personnel et les représentants syndicaux seront également informés des conditions de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, et notamment du nombre de refus des modalités choisies par les salariés.

L'accord d'entreprise conclu à l'issue de la négociation ne pourra en aucun cas déroger aux dispositions de la présente annexe.

L'accord d'entreprise mentionnera l'ensemble des modalités d'aménagement du temps de travail spécifiques à l'organisme. Il devra notamment déterminer les modalités d'organisation du temps de travail et de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'organisme.

Si l'aménagement est réalisé sous forme de jours de repos, les règles régissant la prise de ces repos devront également être précisées.

L'accord d'entreprise indiquera notamment :

- l'horaire hebdomadaire normalement appliqué, en précisant selon quelle périodicité il sera éventuellement révisé, tout nouvel accord ou avenant étant soumis aux mêmes règles que l'accord initial ;

- les dispositions relatives au suivi de sa mise en œuvre ;

- la ou les catégories de salariés concernés par chacune des modalités de réduction du temps de travail ;

- les modalités selon lesquelles les repos supplémentaires non conventionnels, tels que ponts non récupérés, départs anticipés avant congés ou jours fériés, congés supplémentaires locaux ou autre facilité d'horaire d'ordre collectif, seront imputés sur le nombre de jours de réduction du temps de travail de manière que l'ensemble des salariés travaillent en moyenne 35 heures hebdomadaires sur l'année ;

- les modalités d'application de la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du travail ;

- le cas échéant, les cas exceptionnels susceptibles de permettre une utilisation anticipée des jours de repos ;

- le cas échéant, si le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par une compensation en temps équivalent, et les conditions de ce remplacement selon les modalités prévues par le code du travail.

L'accord fera l'objet de la validation préalable de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation, et ne s'appliquera que sous réserve de l'agrément ministériel prévu à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Application individuelle

Article 17

En vigueur non étendu

Le choix de la modalité applicable individuellement sera déterminé en fonction des nécessités du service et des vœux exprimés par chaque salarié.

Chaque salarié peut demander à bénéficier, à titre individuel, de l'une des modalités définies par la présente annexe et mentionnées dans l'accord d'entreprise appliqué dans l'organisme.

Si un désaccord apparaît sur la modalité envisagée pour un ou plusieurs salariés, le directeur prendra l'avis des représentants du personnel.

Le refus par le directeur de la modalité demandée par le salarié doit être motivé et exprimé par écrit dans le délai de 1 mois suivant la demande.

En cas d'acceptation, le choix fera l'objet d'un écrit signé par le salarié et par l'employeur. Il sera effectué pour une durée de 1 an pouvant être poursuivi par tacite reconduction les années suivantes. Il pourra être revu tous les ans sous réserve du respect d'un préavis de 1 mois, à chaque fin d'année civile, de la part de la partie qui souhaite modifier la modalité d'application de l'aménagement du temps de travail.

En toute hypothèse, la mise en œuvre de ces différents dispositifs devra impérativement garantir la présence, pour chaque jour de la semaine, d'un pourcentage défini de collaborateurs, fixé par unité de travail, garantissant le bon fonctionnement du service public.

Validation des accords d'entreprise et suivi de l'application

Article 18

En vigueur non étendu

Les accords d'entreprise seront transmis avant signature, pour validation préalable, à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui vérifiera leur conformité au présent accord.

La commission pourra également être saisie par les institutions représentatives du personnel ou par les organisations syndicales.

En cas d'échec des négociations, la commission sera immédiatement saisie et émettra les recommandations appropriées pour aboutir à un accord.

Elle sera informée du bilan de l'application individuelle, et notamment de l'existence du refus par le directeur des modalités demandées par les salariés.

La commission pourra demander au directeur de l'organisme tout complément d'information nécessaire. Elle fera connaître, par voie de recommandation, dans un délai de 3 mois à compter de sa saisine, au directeur de l'organisme intéressé et aux personnes ayant saisi la commission, le résultat de ses délibérations.

Annexe III Compte épargne-temps 20 mars 2008

En vigueur non étendu

Il est mis en place un dispositif de compte épargne-temps pour les salariés du régime social des indépendants, ayant pour objet de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Le compte est ouvert sur demande écrite du salarié qui doit indiquer par écrit à l'employeur, au plus tard 1 mois avant la fin de l'exercice civil, le nombre de jours qu'il entend affecter au compte.

Un relevé individuel est remis annuellement au salarié.

Alimentation du compte

Article 1er

En vigueur non étendu

Chaque salarié peut affecter à son compte les éléments mentionnés ci-après :

- les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite maximale de la moitié de ces jours ;
- les congés payés annuels excédant la durée minimale légale de 5 semaines, les congés supplémentaires pour fractionnement et congés conventionnels, dans la limite de 16 jours par an ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires ;
- la conversion de la gratification annuelle, dans la limite de 11 jours ouvrés.

Utilisation du compte épargne-temps

Article 2

En vigueur non étendu

Congés non rémunérés

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser les congés non rémunérés prévus par la législation du travail ou les textes conventionnels applicables au personnel, ou une période de formation en dehors du temps de travail.

Temps partiel

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié a choisi de passer à temps partiel.

Congés pour convenances personnelles :

Le compte épargne-temps peut également être utilisé pour indemniser un congé pour convenances personnelles.

Les congés pour convenances personnelles doivent être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé (sauf accord de l'employeur). L'employeur a la possibilité de différer le départ effectif en congé dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de 20 jours ouvrés.

Rachat de cotisations d'assurance vieillesse

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse correspondant aux annuités manquantes pour le calcul de la pension de vieillesse conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, dans les conditions et modalités prévues par la loi.

Les jours de repos ou de congés inscrits au compte épargne temps peuvent être utilisés pour alimenter le plan d'épargne interentreprises du régime social des indépendants dans la limite de 10 par année civile. Afin de calculer la valeur monétaire des jours placés au compte épargne-temps, chaque jour ouvré sera converti par le montant du salaire journalier brut correspondant à la date d'utilisation du compte. Le salaire journalier brut est déterminé en divisant le salaire mensuel normal brut par 22.

Situation du salarié pendant le congé

Article 3

En vigueur non étendu

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire mensuel normal (y compris ancienneté) perçu au moment de la prise de congé, dans la limite du nombre de jours de repos capitalisés.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires. Les charges sociales salariales prélevées sur le compte seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à du travail effectif pour l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans le régime. Cette absence n'est pas assimilée à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Fin du congé

Article 4

En vigueur non étendu

A l'issue du congé, le salarié retrouve, selon le type de congé pris, son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à la précédente.

Cessation et transmission du compte

Article 5

En vigueur non étendu

Si le contrat de travail est rompu pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du compte, le salarié, ou ses ayants droit, perçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis au jour de la rupture, après déduction des charges salariales.

En cas de mutation dans un autre organisme du régime, la valeur du compte est transférée au nouvel employeur.

Conversion des droits acquis

Article 6

En vigueur non étendu

Dans les cas de rachat de cotisations d'assurance vieillesse ou de rupture du contrat de travail avant l'utilisation du compte, où les droits acquis au titre du compte épargne-temps doivent être convertis en argent, le montant de ces droits est calculé conformément à l'article 3 de la présente annexe, en fonction du salaire mensuel normal applicable à la date de la demande.

Les autres situations ouvrant droit à la conversion des droits acquis sont définies par un accord collectif.

Annexe IV Congé de formation économique, sociale et syndicale 20 mars 2008

Objet du congé

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente annexe régit la mise en œuvre du congé de formation économique, sociale et syndicale visé aux articles L. 451-1 et suivants du code du travail afin de permettre aux salariés du régime social des indépendants qui le désirent de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.

Le calcul des jours de congés de formation économique, social et syndical se fait au niveau national sur la base de 12 jours par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés de l'effectif total du régime calculé au 31 décembre de l'année précédente et de 18 jours pour les animateurs de stages et le salarié appelés à exercer des fonctions syndicales.

Conformément aux dispositions légales, le nombre d'absences simultanées au titre de cette formation dans un organisme est fixé comme suit :

- de 1 à 24 salariés : 1 absence ;
- de 25 à 99 salariés : 2 absences ;
- plus de 100 salariés : 2 % de l'effectif au maximum.

Les congés ne peuvent être pris pendant les périodes de surcharge d'activité, notamment pendant les périodes d'appel des cotisations et pendant les périodes de congés payés.

Les congés seront répartis également entre les organisations syndicales représentatives. Celles-ci devront transmettre 10 jours à l'avance aux directeurs des organismes les demandes de congé formulées par les salariés ainsi que les dates prévues et l'institut ou centre formateur choisi.

Le congé de 12 jours peut être fractionné en journées ou demi-journées.

Le salaire est maintenu pendant la période du congé de formation économique, sociale et syndicale. La durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif pour l'ensemble des droits résultant du contrat de travail.

Financement

Article 2

En vigueur non étendu

Pour permettre le financement des frais pédagogiques, l'indemnisation des frais de déplacement et l'hébergement des stagiaires et des animateurs, les organismes du régime social des indépendants mutualisent les fonds finançant le congé de formation économique, sociale et syndicale et reverseront à cette fin à la caisse nationale l'équivalent de 0,08 ? de leur masse salariale.

Cette masse n'étant connue qu'à la fin de l'exercice, le fonds sera alimenté en début d'exercice par une provision égale à 90 % du montant de la contribution due au titre de l'exercice précédent.

Les sommes disponibles pour chaque organisation syndicale concernée au titre du financement du congé susvisé se déterminent comme suit :

(Masse salariale de l'exercice x 0,08 ?) / Nombre des organisations syndicales

En conséquence, ces fonds sont mis à disposition par parts égales entre les organisations syndicales représentatives du régime social des indépendants.

Toutefois, si une organisation syndicale n'utilise pas ses fonds pour un exercice donné, elle peut les remettre à la disposition d'une ou d'autres organisations syndicales par simple lettre adressée à celles-ci et à la caisse nationale. A défaut d'une décision écrite en ce sens avant le 31 décembre de l'année en cause, les fonds sont reportés sur l'année suivante.

Les fonds qui n'auront pas été utilisés durant l'exercice sont reportés d'un exercice sur l'autre dans la limite de 5 ans.

A l'issue de ce délai, les sommes non utilisées par les organisations syndicales seront attribuées aux organisations syndicales représentatives dans le régime, proportionnellement au nombre de voix exprimées en leur faveur aux dernières élections des instances représentatives du personnel.

Pour l'application du présent accord, la notion d'organisation syndicale est appréciée au niveau de la fédération ou de l'union nationale.

Utilisation des fonds

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales justifieront les dépenses auprès de la caisse nationale à l'aide des factures et des attestations fournies par l'institut ou le centre formateur.

Annexe V Moyens de communication des organisation syndicale 20 mars 2008

Principes

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente annexe régit les conditions d'utilisation, par les organisations syndicales nationales représentatives, des moyens électroniques de communication existants dans les organismes relevant du régime social des indépendants.

En complément des moyens d'expression syndicaux prévus par l'article L. 412-8 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans les organismes visés par la présente convention collective dispose d'un panneau d'affichage électronique national et d'un accès à la messagerie électronique dans les conditions qui suivent.

Panneau d'affichage électronique

Article 2

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national dispose d'un espace d'affichage électronique (panneau d'affichage électronique) sur l'outil de communication intranet RSI, accessible au personnel des organismes relevant de la présente convention collective, pour la diffusion d'informations syndicales à caractère national.

Chaque organisation syndicale disposera d'un accès sécurisé par mots de passe au panneau d'affichage électronique qui lui est réservé, et se chargera de la mise en ligne des informations, de la mise à jour et de l'administration de cet espace.

Cet outil est conçu exclusivement pour mettre à la disposition des salariés, en consultation, des communications syndicales dans le cadre de la réglementation des panneaux d'affichage.

Le contenu de l'affichage est librement déterminé par l'organisation syndicale dans les limites fixées par les dispositions relatives à la presse.

Les organisations syndicales s'engagent à ne pas utiliser les logos du régime social des indépendants.

Les organisations syndicales s'engagent à ne pas mettre en œuvre sur ces panneaux d'affichage électronique des téléchargements de vidéo, d'images animées et de bandes son, et à ne pas associer des programmes informatiques ou liens hypertextes actifs aux affichages effectués.

L'affichage virtuel étant effectué par les organisations syndicales, celles-ci, ainsi que leurs membres, engagent leur responsabilité sur les informations ou prises de position qu'ils décident de rendre publiques (en particulier en cas de non-respect des dispositions légales ou réglementaires, notamment sur la presse et les règles relatives à l'informatique et aux libertés).

Toute communication portée sur le panneau d'affichage électronique devra être transmise simultanément au directeur général de la caisse nationale.

Les salariés auront un droit de libre accès aux panneaux d'affichage électronique depuis leur poste de travail. A cette fin, dans chaque organisme, les salariés qui n'en disposent pas par ailleurs pourront accéder à un poste de travail informatique permettant la consultation des informations diffusées par les panneaux syndicaux électroniques.

Aucun contrôle ne sera effectué pour connaître le volume des consultations ni l'identité des salariés qui se connectent sur les panneaux d'affichage électronique.

La direction de la caisse nationale n'est pas responsable d'éventuels dysfonctionnements mais s'assure de la mise à disposition et de la maintenance technique des ressources sécurisées, conformes aux règles juridiques et techniques applicables.

Messagerie électronique

Article 3

En vigueur non étendu

Pour chaque organisation syndicale représentative, il sera créé au niveau national une boîte à lettres générique.

Chaque boîte à lettres sera fournie avec son code d'accès à un représentant et son suppléant désignés par organisation syndicale, qui gèrera ce code d'accès comme il le souhaite et sous la responsabilité du syndicat. La diffusion restreinte du mot de passe permettra le suivi de la boîte à lettres par les personnes qui le détiennent.

Afin d'éviter toute surcharge informationnelle susceptible de nuire au fonctionnement du réseau, tout envoi d'un message à plus de 40 destinataires doit être court, ne pas comporter de pièce jointe et ne pas dépasser 60 kilooctets, étant précisé que les tracts doivent être transmis simultanément au directeur général.

La tenue de forums de discussion n'est pas autorisée par voie de messagerie électronique.

Les adresses de messagerie électronique des salariés ne peuvent être utilisées par les organisations syndicales pour d'autres raisons que la mise à disposition d'informations de nature syndicale.

Les salariés doivent être en mesure de pouvoir manifester leur accord ou leur opposition à l'envoi de tout message syndical sur leur messagerie professionnelle, l'employeur s'interdisant tout contrôle sur les choix opérés par les salariés.

Tout salarié peut envoyer un message au représentant syndical de son choix à partir de son poste de travail informatique ou, à défaut, à partir d'un poste mis à disposition à cet effet.

Vérification du bon usage des moyens mis à disposition

Article 4

En vigueur non étendu

Toute utilisation des technologies d'information et de communication mises à disposition des organisations syndicales, estimée non conforme au présent accord par le directeur général, peut conduire celui-ci à intervenir auprès de l'organisation responsable. Dans le cas où ces agissements perdureraient, l'accès pourra être suspendu après avis de la commission paritaire nationale.

Les modalités pratiques de mise à disposition et d'usage des panneaux d'affichage électronique et de la messagerie électronique prises en application des dispositions du présent article pourront être précisées en tant que de besoin par une circulaire, après avis de la commission paritaire.

Annexe VI Gratification de médaille d'honneur du travail 20 mars 2008

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 20 mars 2008 relatif à l'application de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants

Signataires	
Organisations patronales	La caisse nationale du régime social des indépendants,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CGT-FO ; La CFTC ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

En vigueur non étendu

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L. 123-1 ;

Vu la loi no 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, notamment le 12o de son article 71 ;

Vu l'ordonnance no 2005-299 du 31 mars 2005 relative à la création à titre provisoire d'institutions communes aux régimes de sécurité sociale des travailleurs indépendants ;

Vu l'ordonnance no 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005, et l'accord du 12 avril 2007 prorogeant ses dispositions ;

Vu la convention collective nationale du 27 décembre 1972 du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles ;

Vu la convention collective nationale du 13 septembre 1995 du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse ;

Vu la convention collective nationale du 13 mars 1986 du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie ;

Vu l'accord du 20 septembre 2007 prorogeant les accords collectifs antérieurs à la création du régime social des indépendants ;

Vu la convention collective du 20 mars 2008 des employés et cadres du régime social des indépendants,

il a été conclu le présent accord.

Préambule

Les parties signataires ont recherché, au cours des négociations menées depuis plusieurs mois, à définir le cadre collectif dans lequel s'inscrit la situation des personnels employés et cadres du régime social des indépendants, issu du regroupement des organismes d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles, d'assurance vieillesse, invalidité, décès des travailleurs non salariés des professions artisanales, industrielles et commerciales.

Elles entendent, par la signature de la convention collective des employés et cadres, affirmer l'unité du personnel du régime social des indépendants et consacrer socialement la réforme mise en œuvre par l'ordonnance no 2005-1528 du 8 décembre 2005.

Dans le cadre des instances de concertation et de négociation instaurées par ladite convention, elles manifestent leur souhait d'enrichir le dialogue social et d'instaurer un échange de vues régulier.

Elles soulignent également leur volonté commune d'anticiper en cas d'évolution des missions du régime, par une négociation préalable, les nécessités d'accompagnement de réformes conjoncturelles ou structurelles, et de conclure à cette fin un accord national prenant la suite de l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant.

Elles conviennent d'ouvrir sans délai la négociation de la classification des employés et cadres du régime social des indépendants, en se fixant pour objectif d'achever ces négociations au 30 juin 2008.

Elles examineront également les évolutions de la structure des rémunérations, y compris le cas échéant le lissage des rémunérations sur les 12 mois de l'année.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour la mise en place de la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, conclue dans le cadre des articles L. 131-1 et L. 132-1 à L. 132-17-1 du code du travail, et réglant les rapports entre les organismes relevant du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et le personnel de ces organismes ayant leur siège en France, y compris les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon. Il est indissociable de cette convention collective.

Dispositions provisoires relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 2

En vigueur non étendu

Eu égard aux obligations particulières nées de la mise en place des organismes du régime social des indépendants et des réorganisations immobilières qui en résultent, le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dispose, au titre des années 2008 et 2009, d'un crédit supplémentaire exceptionnel de 3 heures par mois. Ce crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé en cas de renouvellement du mandat en cours d'année.

Prorogation

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC sont prorogées dans leur intégralité jusqu'au 31 décembre 2008.

Dispositions abrogées

Article 3

En vigueur non étendu

Sont abrogés :

- la convention collective nationale du 27 décembre 1972 du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles ;
- la convention collective nationale du 13 septembre 1995 du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse ;
- la convention collective nationale du 13 mars 1986 du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie ;
- l'accord du 9 novembre 2006 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale dans le régime social des indépendants.

Demeurent toutefois en vigueur, dans l'attente de l'accord relatif à la classification des personnels employés et cadres du régime social des indépendants, les dispositions suivantes régissant à titre transitoire la rémunération des personnels auxquels s'appliquent les conventions collectives visées au présent article :

- l'article 19 de la convention collective nationale du 27 décembre 1972 du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles, et l'avenant du 11 avril 2002 à la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles relatif à la classification des emplois et aux salaires ;
- les articles 4.18 à 4.23 de la convention collective nationale du 13 septembre 1995 du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, et l'annexe I relative à la classification des emplois ;
- les articles 21 a et 21 b, 25 à 27 de la convention collective nationale du 13 mars 1986 du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie, et l'accord du 6 novembre 1990 relatif à la classification des emplois du personnel des caisses du régime ORGANIC.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er avril 2008, sous réserve de l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 2 juin 2009 relatif à la classification

Signataires	
Organisations patronales	La caisse nationale du régime social des indépendants (RSI),
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; L'UNSA,

En vigueur non étendu

Vu le code du travail, livre deuxième, et notamment les articles L. 2221-1 et suivants et L. 2241-7 et suivants ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L. 123-1 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005 ;

Vu le protocole d'accord relatif à l'harmonisation des rémunérations des personnels du régime social des indépendants du 11 juillet 2007 ;

Vu l'accord relatif à l'évolution des salaires du personnel du RSI en 2008 du 31 janvier 2008 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;

Vu l'accord d'application de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;

Vu l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008,

il a été conclu le présent accord.

Préambule

Les parties signataires s'accordent, à la suite de la création du régime social des indépendants (RSI) visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale, sur la nécessité d'instituer un cadre unique de classification et de rémunération des emplois exercés dans les organismes du RSI, en vue de garantir :

- un positionnement équitable de l'ensemble des métiers et des emplois existant au sein du RSI ;
- une reconnaissance de la qualification et de l'expérience des salariés en fonctions leur ouvrant par la suite les possibilités d'un déroulement de carrière et d'un parcours professionnel en lien avec la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- une attractivité permettant la fidélisation des personnels en place et l'embauche de salariés en remplacement des nombreux départs prévisibles dans les années à venir ;
- une intégration des nouveaux métiers et emplois dans la grille de classification.

Par le protocole d'accord relatif à l'harmonisation des rémunérations des personnels du régime social des indépendants du 11 juillet 2007, les partenaires sociaux sont convenus d'ouvrir une négociation en vue d'une nouvelle classification unique des personnels concernés et, dans l'attente des résultats de cette négociation, ont décidé de procéder à une opération d'alignement des niveaux de rémunération.

En outre, par l'accord du 31 janvier 2008 relatif à l'évolution des salaires du personnel du RSI en 2008, il a été prévu que la mise en œuvre de la classification du personnel du régime social des indépendants devrait conduire à des mesures revalorisant la situation du personnel prenant en compte la situation particulière de l'encadrement et des agents de direction, et dans l'attente de l'aboutissement des négociations portant sur les classifications du personnel, il a été attribué à compter de janvier 2008 un complément spécifique de rémunération d'un montant mensuel de 50 € constituant un à-valoir sur les futures classifications, dont le bénéfice pour chacun des salariés ne pourrait en aucune façon être inférieur à ce montant.

Les parties signataires soulignent que la classification du personnel du régime social des indépendants doit s'inscrire dans un cadre global intégrant particulièrement les problématiques de formation professionnelle, en liaison avec une politique active de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, prenant pleinement en compte l'évolution des métiers.

A cette fin, elles chargent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle instituée par l'accord relatif à la formation professionnelle du régime social des indépendants du 2 avril 2008 de la mise en œuvre du suivi des emplois types identifiés dans la présente classification, et conviennent de fixer comme prioritaire l'achèvement de la négociation de l'accord national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, les parties signataires conviennent par ailleurs d'examiner en commun les coûts particuliers résultant de la résidence effective des salariés, au titre de l'indemnité de résidence ou de l'indemnité de transport.

TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord de classification s'applique au personnel des organismes du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

Sauf disposition conventionnelle contraire, il ne s'applique pas :

- aux personnels de direction visés à l'article L. 123-2 du code de la sécurité sociale ;
- aux praticiens conseils visés à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'applique également aux cadres supérieurs précédemment régis par la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse du 22 décembre 1980, ou par la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 5 octobre 1995, et non visés par la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants.

Organisation de la classification

Article 2

En vigueur non étendu

La classification est établie sur la base d'une grille unique de positionnement de l'ensemble des emplois identifiés dans les différents métiers du RSI répartis dans quatre domaines d'activité déterminés en fonction de la finalité des activités exercées qui suivent :

- service aux assurés et/ou aux entreprises, dont la finalité est d'accueillir l'assuré et/ou l'entreprise, traiter leurs demandes, les conseiller et appliquer la législation de la sécurité sociale correspondant aux missions du RSI ;
- maîtrise des risques, dont la finalité est de prévenir les risques, sécuriser le fonctionnement interne et externe, optimiser les processus, contrôler l'application des législations et des procédures pertinentes ;
- gestion de l'organisation, dont la finalité est, de manière générale, d'assurer les opérations de gestion et de communication, de certifier, d'ordonnancer, de payer les dépenses et recouvrer les recettes ;
- pilotage du réseau, comportant les métiers spécifiques de la caisse nationale et dont la finalité est de piloter les actions à portée nationale, d'analyser, d'assurer l'ingénierie générale, d'animer le réseau et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des applications.

Elle comprend au total 9 niveaux de classification définis sur la base de critères classants.

Critères classants

Article 3

En vigueur non étendu

La définition des niveaux de classification est établie en fonction des critères classants suivants :

- le niveau de compétences nécessaires aux emplois exercés ;
- le niveau de responsabilité au sein de l'organisation, correspondant aux emplois exercés.

Le niveau de compétences nécessaires aux emplois exercés comprend les savoirs, les savoir-faire techniques et les savoir-faire relationnels :

- les savoirs correspondent au niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaires aux activités exercées ;
- les savoir-faire techniques correspondent au niveau de difficulté de mise en œuvre des savoirs nécessaires aux activités exercées ;
- les savoir-faire relationnels correspondent au niveau des échanges nécessaires aux activités exercées.

Le niveau de responsabilité au sein de l'organisation des emplois exercés comprend la dimension du management, la nature des objectifs fixés et la contribution aux résultats à atteindre :

- la dimension du management correspond à l'importance de la ou des équipes dirigées ;
- la nature des objectifs fixés correspond à l'importance des objectifs assignés à l'emploi exercé ;
- la contribution aux résultats à atteindre correspond au niveau d'implication dans l'atteinte des résultats.

Définition des niveaux de classification

Article 4

En vigueur non étendu

Les emplois de la classification sont positionnés dans 9 niveaux.

Le niveau I correspond à des emplois en cours d'acquisition de compétences pour accession au niveau II après une formation adaptée. Ce niveau étant par nature temporaire, le salarié relevant du niveau I est positionné en niveau II après acquisition des compétences nécessaires à l'accès au niveau II. Le processus doit être enclenché à temps pour permettre le passage au niveau II au plus tard à l'expiration de 18 mois d'activité effective exercée en niveau I.

Le niveau II correspond à des emplois se caractérisant par la production d'un ensemble d'opérations relativement simples, faisant appel à une qualification spécifique. Le résultat des actions s'inscrit dans le court terme. Le travail est caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

Le niveau III correspond à des emplois qui participent à un ensemble d'activités relevant d'un champ de qualification professionnelle spécifique, mobilisant un enchaînement de tâches diversifiées et/ou le traitement d'informations multiples. Le résultat des actions s'inscrit dans le court terme mais les conséquences peuvent se mesurer à plus long terme.

Le niveau IV correspond à des emplois qui, en plus des caractéristiques du niveau III, participent à l'amélioration du fonctionnement, au développement technique et/ou à l'organisation de l'entité d'appartenance. A ce niveau, les actions de progrès attendues influencent l'environnement immédiat de l'emploi.

Le niveau V correspond à des emplois qui conduisent un domaine d'actions impliquant la réalisation directe de tâches techniquement complexes et/ou spécialisées, ou la coordination d'opérations nécessitant l'animation d'une équipe. L'emploi implique des actions et/ou des décisions dont on mesure les effets sur une activité globale à court terme.

Le niveau VI correspond à des emplois se caractérisant par la gestion et le développement d'activités à fort degré de technicité, de spécialisation ou d'innovation et/ou la responsabilité d'une équipe, la conduite d'un projet. A ce niveau le champ d'intervention relève essentiellement d'une expertise identifiée, l'impact de l'emploi se mesurant sur l'organisation et l'engagement d'un ensemble de ressources. Les conséquences des décisions et actions peuvent s'apprécier à moyen terme.

Le niveau VII correspond à des emplois se caractérisant par la conduite d'un ensemble de missions, de projets et/ou d'équipes soutenant un objectif général ou une politique. Les décisions et actions sont déterminantes sur l'entité d'appartenance et influencent de manière significative les résultats d'autres entités. Leurs effets peuvent se mesurer à moyen terme.

Le niveau VIII correspond à des emplois se caractérisant par la direction d'une ou plusieurs entités principales et/ou par un apport d'expertise déterminant pour la stratégie. Les décisions et actions sont liées aux politiques et peuvent se mesurer à long terme.

Le niveau IX correspond à des emplois de la caisse nationale se caractérisant par une implication directe dans le domaine du pilotage du réseau par un apport d'expertise déterminant pour la stratégie. Les décisions et actions sont liées aux politiques et peuvent se mesurer à long terme.

Les emplois de niveau I à V relèvent de la catégorie des non-cadres. Les emplois de niveau VI à IX relèvent de la catégorie des cadres.

TITRE II RÉMUNÉRATION

Grille de rémunération

Article 5

En vigueur non étendu

Chaque niveau de classification comporte 2 coefficients exprimés en points. Ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale maximale au sein de chacun de ces niveaux de classification. Le coefficient minimum est dénommé coefficient de base. Ces coefficients sont fixés en annexe au présent accord.

Eléments du salaire

Article 6

En vigueur non étendu

Le salaire mensuel normal, défini en annexe I à la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008, comprend tout ou partie des éléments suivants :

1. Le salaire de base, égal au produit du coefficient de base du niveau de classification de l'emploi exercé multiplié par la valeur du point de salaire.
2. La rémunération de l'accroissement des compétences, égale au produit du nombre de points attribués à ce titre dans les limites du coefficient maximum du niveau de classification de l'emploi exercé.
3. La prime d'ancienneté, applicable aux salariés classés dans les niveaux I à VIII, et dans la limite maximale de 60 points, à raison de 3 points attribués par année d'ancienneté complète, à compter de la 6e année d'ancienneté, calculée dans les conditions fixées par la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

En cas de changement de niveau entraînant une modification du mode de calcul de la prime d'ancienneté ou sa suppression, le nombre de points d'ancienneté excédant éventuellement le maximum applicable au nouveau niveau est réintégré dans la plage d'évolution salariale applicable à ce niveau.

S'ajoutent le cas échéant au salaire mensuel normal :

- une indemnité de résidence, fixée en compensation du coût particulièrement élevé du logement, exprimée en points de salaire ;
- la part variable de rémunération dont peuvent bénéficier les salariés au titre d'une année, en fonction d'objectifs formellement contractualisés préalablement au début de l'exercice concerné, et versée en une fois dans l'année. Cette part variable ne peut excéder l'équivalent d'un demi-mois du salaire mensuel normal.

Indemnité de résidence

Article 7

En vigueur non étendu

L'indemnité de résidence s'applique aux salariés travaillant ou résidant effectivement dans un cadre géographique impliquant des dépenses de logement et résidence particulièrement élevées.

L'indemnité de résidence s'applique aux salariés d'Ile-de-France, ou des départements d'outre-mer, dans les conditions suivantes :

- l'indemnité applicable aux salariés travaillant ou résidant en région Ile-de-France est fixée au montant forfaitaire mensuel de 20 points ;
- l'indemnité de résidence applicable aux salariés travaillant ou résidant dans les départements d'outre-mer est fixée à 25 % du salaire mensuel de base sans pouvoir être inférieure à un minimum forfaitaire mensuel de 75 points ni excéder un maximum forfaitaire mensuel de 120 points.

L'indemnité n'est pas proratisée en fonction du temps de travail pour les salariés travaillant à temps partiel.

L'indemnité de résidence étant un élément lié à la résidence effective des salariés qui en bénéficient n'est pas qualifiée d'élément permanent du salaire. En aucun cas elle ne doit avoir pour objet ou pour effet de réduire la prise en compte dans la rémunération des compétences résultant du classement dans les niveaux visés à l'article 4 du présent accord.

TITRE III MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION

Référentiel des emplois et des compétences

Article 8

En vigueur non étendu

Afin d'établir la nouvelle grille de classification et de préserver un cadre collectif en assurant l'égalité de traitement entre les salariés des différents organismes, le référentiel national des emplois types joint en annexe II mentionne pour chacun des emplois types identifiés :

- le domaine d'activité de rattachement ;
- le métier ;
- la nature des activités recensées ;
- les compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi ;
- le positionnement de l'emploi dans la grille de classification.

Son actualisation périodique en raison de l'évolution des emplois et/ou de l'apparition de nouveaux métiers relève exclusivement de la commission paritaire nationale de négociation après avis de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le référentiel est d'application obligatoire pour tous les organismes. Les fiches descriptives des emplois types qu'il définit sont communiquées aux salariés et opposables aux parties.

Etat descriptif des emplois de chaque organisme

Article 9

En vigueur non étendu

Dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, et à partir du référentiel national des emplois types, chaque organisme est tenu d'établir un état descriptif des emplois existants en son sein mentionnant notamment, pour chaque type d'emploi :

- le domaine d'activité de rattachement ;
- le métier ;
- l'emploi type de rattachement ;
- la nature des activités exercées ;
- les compétences nécessaires aux activités exercées ;
- le niveau de responsabilité de l'emploi au sein de l'organisation ;
- le positionnement de l'emploi dans la grille de classification.

L'état descriptif, non nominatif, est établi par le directeur de l'organisme. Le directeur recueille également les observations des agents de direction et du médecin-conseil régional sur les éléments de leur compétence.

Cet état descriptif non nominatif devra être soumis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. Il sera en conséquence inscrit à l'ordre du jour de la première séance du comité d'entreprise se situant dans le délai visé ci-dessus.

Le comité d'entreprise examine cet état descriptif au cours de deux réunions successives, une première réunion d'information, puis une seconde réunion de consultation, tenue au plus tard 3 semaines après la précédente réunion.

Dans les organismes comportant plusieurs établissements, la procédure visée au présent article est exercée devant le comité central d'entreprise, le délai

d'examen visé ci-dessus étant porté à 4 semaines.

L'état descriptif, accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à la commission paritaire de suivi visée à l'article 19 qui vérifie sa conformité au présent accord. En l'absence d'avis, l'état descriptif est soumis en l'état à la commission paritaire de suivi.

En cas de non-conformité ou d'avis défavorable du comité d'entreprise, elle peut demander à l'organisme de modifier l'état descriptif. L'organisme doit alors produire l'état modifié dans le mois qui suit la notification qui lui en est faite.

Evolution professionnelle

Article 10

En vigueur non étendu

Les évolutions individuelles se concrétisent soit au travers d'un accroissement des compétences mises en œuvre au sein de l'emploi exercé appelé « développement des compétences », soit par un changement de niveau de qualification au sein du même emploi type ou métier, ou par un changement de métier dénommé « parcours professionnel ».

Développement des compétences Evolution au sein d'un niveau

Article 10.1

En vigueur non étendu

Les salariés peuvent se voir attribuer des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences, mises en œuvre dans l'emploi. L'identification de l'accroissement des compétences implique obligatoirement l'élaboration du référentiel des emplois et des compétences définies à l'article 8 du présent accord.

Dans ce cadre les compétences doivent être objectivement appréciées et formalisées à l'occasion de l'entretien d'évaluation et de progrès prévu par le présent accord. Le montant de chaque attribution correspond à un nombre entier de points. Dans la limite de la plage indiciaire de chacun des niveaux de classification telle que définie par le présent accord, ce montant ne peut être inférieur à 7 points.

Parcours professionnel Changement de niveau

Article 10.2

En vigueur non étendu

Le parcours professionnel vise les salariés dont l'évolution ou le changement d'emploi nécessite la mise en œuvre de compétences supérieures qui se concrétise par un changement de niveau de classification.

Ce changement de niveau de classification peut impliquer la perte de tout ou partie des points de compétence attribués précédemment. Toutefois, compte tenu des plages indiciaires définies pour chacun des niveaux de classification, ce changement de niveau devra entraîner obligatoirement une augmentation de la rémunération au moins égale à 10 points, portée à 20 points pour le passage au niveau VI.

Règles communes

Article 10.3

En vigueur non étendu

A compter de 2010, dans chaque organisme, le nombre total de salariés bénéficiant de l'attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel devra correspondre annuellement à au moins 1/4 de l'effectif du personnel, décompté au 31 décembre de l'année précédente, en personnes physiques relevant du présent accord, ayant 12 mois d'ancienneté.

Cette proportion doit être respectée :

- au regard de l'effectif global de l'organisme ;
- au regard de la répartition entre cadres d'une part et non cadres de l'autre ;
- au regard de la répartition entre les salariés justifiant de moins de 25 années d'ancienneté et des salariés justifiant de 25 années et plus.

Tout salarié n'ayant pas bénéficié d'une attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel pendant 3 années consécutives devra s'en voir notifier par écrit les raisons par la direction. En cas de désaccord, il pourra saisir la commission locale de suivi prévue à l'article 17.

Chaque année le directeur informera le comité d'entreprise ainsi que le secrétariat de la commission paritaire de suivi de la classification, visée à l'article 19, de l'existence de salariés se trouvant dans cette situation, en en précisant les raisons et en joignant le cas échéant l'avis de la commission locale de suivi.

Evaluation professionnelle

Article 11

En vigueur non étendu

L'échange entre le salarié et l'employeur fait l'objet de deux dispositifs formalisés, appelés entretien d'évaluation et de progrès et entretien de carrière.

Entretien d'évaluation et de progrès

Article 11.1

En vigueur non étendu

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien avec son responsable hiérarchique direct, membre de l'encadrement.

Toutefois, cette périodicité peut être annuelle dans les cas suivants :

- évolution importante de l'emploi exercé ;
- changement d'emploi ;
- salarié demandant expressément un entretien ;
- salarié pour lequel cette périodicité a été actée d'un commun accord lors de l'entretien précédent.

Cet entretien porte notamment sur les aspects suivants :

- au titre de l'évaluation, l'évaluation des compétences mises en œuvre par le salarié par rapport à l'emploi exercé, et la fixation des objectifs de progrès pour la période à venir ;
- au titre de l'accompagnement, l'identification des compétences à développer, et la proposition d'actions formation et ou d'un projet de mobilité professionnelle en fonction des souhaits du salarié et des besoins de l'organisme ;
- au titre de la reconnaissance des compétences, proposition éventuelle d'une attribution de points de compétence.

L'entretien d'évaluation fait l'objet d'une programmation entre le salarié et son responsable hiérarchique. Il donne lieu à l'établissement d'un document écrit complété par l'évaluateur et le salarié. Le modèle de ce document sera diffusé par la caisse nationale après validation par la commission paritaire nationale.

En cas de contestation le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de la direction de la caisse ou de son représentant. Lors de cet entretien, il peut être accompagné d'un membre du personnel de son choix.

Entretien de carrière

Article 11.2

En vigueur non étendu

Chaque salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien spécifique avec le responsable chargé de la gestion des ressources humaines de son organisme ou, en fonction de l'étendue de ses responsabilités, avec le directeur ou son représentant.

Cet entretien a pour but d'identifier les actions à mener et de proposer une assistance pour acquérir les compétences supplémentaires nécessaires, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

TITRE IV MODALITÉS DE TRANSPOSITION DANS LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

Positionnement

Article 12

En vigueur non étendu

Chaque salarié en place à la date d'entrée en application de l'accord est rattaché au niveau de classification de l'emploi exercé au vu de l'état descriptif visé à l'article 9 selon l'emploi occupé lors de l'entrée en vigueur de la classification, et en prenant en compte les missions exercées avant la mise en place du régime social des indépendants.

Dans le cas où les activités exercées recouvrent plus d'un emploi du référentiel national des emplois types, le salarié est rattaché au niveau de l'emploi nécessitant les compétences les plus élevées et, à même niveau, à l'emploi type majoritaire en temps de travail.

Dans des cas exceptionnels, si des salariés relevant de la catégorie cadre ou ayant conservé à titre personnel le statut de cadre dans leur précédente classification se trouvent rattachés à un emploi de niveau V ils conserveront le statut de cadre à titre personnel, mais pourront choisir d'y renoncer dans les 2 mois suivant la notification de leur positionnement, ayant été informés des conséquences de cette option au regard des cotisations obligatoirement liées à celui-ci. La situation de ces salariés fera l'objet d'un suivi spécifique au titre de l'entretien de carrière, afin de garantir que leur évolution de carrière ne sera pas bloquée du fait de leur rattachement au niveau V.

Transposition des éléments de rémunération

Article 13

En vigueur non étendu

La rémunération mensuelle brute définie en application du présent accord définit l'intégralité du salaire dû par l'organisme employeur, et se substitue à tous les éléments de rémunération antérieurement servis, quelle qu'en soit la cause.

Elle résulte des règles définies au présent accord, et comporte les éléments du salaire mensuel normal et l'indemnité de résidence visés à l'article 6.

Le montant de cette rémunération ne peut en aucun cas être inférieur aux éléments permanents de la rémunération antérieurement perçue pour un même temps de travail et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence antérieurement applicable.

A cette fin, la rémunération résultant du présent accord fait l'objet d'une comparaison avec le cumul des éléments permanents de salaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence antérieurement applicable, tels qu'ils résultent des opérations de paie du dernier mois précédant les opérations de transposition, appelé mois de référence.

La rémunération du mois de référence comprend le cas échéant la prime d'ancienneté et l'indemnité de résidence, mais ne comprend ni les avantages en nature, ni les indemnités de remplacement, de mobilité, les primes d'objectifs et de performances, l'allocation vacances ou la gratification annuelle.

En cas d'éléments incidentant la rémunération du mois de référence, celle-ci est ramenée au salaire normal du mois. En cas d'absence totale au cours de ce mois, la rémunération est calculée sur la base théorique résultant des règles conventionnellement applicables.

La comparaison est opérée en ramenant le salaire sur une base annuelle. Ses modalités sont détaillées, en fonction des éléments constitutifs du salaire précédemment applicables, appelé (A), dans les conditions ci-après.

1. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, qui travaillaient et résidaient en région Ile-de-France :

- les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire de base, le salaire d'activité, la prime d'expérience, la prime forfaitaire d'ancienneté et l'indemnité de résidence, le cas échéant les mesures de rémunération prévues à l'article 3.2 du protocole d'accord de transposition dans la grille de classification du personnel AMPI du 11 avril 2002, le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1er de l'accord de salaire du 31 janvier 2008.

2. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, qui travaillaient et résidaient dans les départements d'outre-mer :

- les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire de base, le salaire d'activité, la prime d'expérience, la prime forfaitaire d'ancienneté, le cas échéant les mesures de rémunération prévues à l'article 3.2 du protocole d'accord de transposition dans la grille de classification du personnel AMPI du 11 avril 2002, les indemnités de séjour et indemnités de logement prévues aux articles 9 et 10 de l'avenant concernant le personnel des caisses des départements d'outre-mer du 10 avril 1981, le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1er de l'accord de salaire du 31 janvier 2008.

3. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, non visés aux points 1 et 2 ci-dessus :

- les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire de base, le salaire d'activité, la prime d'expérience, la prime forfaitaire d'ancienneté, le cas échéant les mesures de rémunération prévues à l'article 3.2 du protocole d'accord de transposition dans la grille de classification du personnel AMPI du 11 avril 2002, le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1er de l'accord de salaire du 31 janvier 2008.

4. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse du 13 septembre 1995 ou de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986 :

- les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire mensuel normal, y compris le cas échéant le complément d'harmonisation résultant du protocole d'accord relatif à l'harmonisation des rémunérations des personnels du régime social des indépendants du 11 juillet 2007, le cas échéant les éléments salariaux liés au travail dans les départements d'outre-mer, et le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1er de l'accord de salaire du 31 janvier 2008.

Il est ensuite appliqué le coefficient de base du niveau de classification auquel est rattaché, en application du présent accord, l'emploi exercé par le salarié : (B).

La prime d'ancienneté est calculée en nombre de points selon les conditions définies au présent accord : (C).

Le cas échéant, il est ajouté l'indemnité de résidence définie au présent accord : (D).

Le salaire A, après déduction de la prime d'ancienneté C et de l'indemnité de résidence B, est ensuite divisé par 14 et par la valeur du point de salaire pour déterminer le coefficient de rémunération, qui ne peut être inférieur au minimum de la plage d'évolution salariale du niveau correspondant.

Cette vérification est opérée au 1er janvier 2009 puis au 1er janvier 2010.

Le salaire résultant de ces calculs sera arrondi le cas échéant au point supérieur.

Le calcul du salaire résultant de ces opérations ne peut avoir pour effet l'application d'un différentiel de rémunération destiné à garantir le niveau salarial précédemment atteint, celui-ci devant nécessairement se situer dans la plage d'évolution salariale du niveau de positionnement.

En outre, dans le respect du référentiel annexé au présent accord, et dans le cas où la rémunération qui découle de ces calculs peut correspondre à deux niveaux de classification, le positionnement opéré doit privilégier le niveau de classification le plus élevé correspondant à cette rémunération.

Le salaire mensuel normal résultant de ces calculs est fixé, au vu de cette opération, après déduction de l'indemnité de résidence.

Garanties de rémunération

Article 14

En vigueur non étendu

L'application du présent accord n'a pas pour objet une augmentation collective générale des rémunérations. Toutefois, afin de garantir une application équilibrée de la classification pendant la durée de son déploiement, il est institué une garantie individuelle de rémunération applicable aux salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2008 dans un organisme du régime, dans les conditions suivantes.

1. A compter du 1er janvier 2009, la rémunération mensuelle normale brute devra être, pour un même temps de travail, au moins égale à celle de décembre 2007 majorée de 3 %, y compris l'à-valoir et l'augmentation de la valeur du point mise en œuvre par l'accord salarial du 31 janvier 2008.

2. Pour les salariés dont la rémunération mensuelle normale brute de décembre 2009, calculée sur la base d'un plein temps, ne serait pas supérieure, à même temps de travail, à celle de décembre 2008 majorée de la valeur de 30 €, cette rémunération sera rétroactivement majorée du différentiel, à effet du 1er janvier 2009.

3. Pour les salariés dont la rémunération mensuelle normale brute de décembre 2010, calculée sur la base d'un plein temps, ne serait pas supérieure, à même temps de travail, à celle de décembre 2008 majorée de la valeur de 60 €, cette rémunération sera rétroactivement majorée du différentiel à effet du 1er janvier 2010.

4. Enfin, pour les salariés dont la rémunération mensuelle normale brute de janvier 2011, calculée sur la base d'un plein temps, ne serait pas supérieure, à même temps de travail, à celle de décembre 2008 majorée de la valeur de 80 €, cette rémunération sera majorée du différentiel, à effet du 1er janvier 2011.

Le complément résultant du présent article, arrondi au demi-point supérieur, s'impute sur la plage d'évolution salariale.

Il s'applique, au strict prorata du temps de travail, aux salariés à temps partiel. Il ne constitue pas une des mesures individuelles prévues à l'article 10.

Pour les calculs résultant du présent article, la rémunération prise en compte comprend le cas échéant l'indemnité de résidence et fait l'objet d'une comparaison avec le cumul des éléments permanents de salaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence antérieurement applicable.

Notification du positionnement

Article 15

En vigueur non étendu

Dans un délai maximum de 1 mois après validation de l'état descriptif mentionné à l'article 9, et en toute hypothèse dans le délai de 4 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, chaque salarié se verra notifier par écrit son emploi type de rattachement, le niveau de classification dont il relève ainsi que le détail des éléments de sa nouvelle rémunération.

Voies de recours

Article 16

En vigueur non étendu

En cas de désaccord sur le positionnement qui lui a été notifié, un salarié peut demander un entretien à la direction de son organisme, avec l'assistance d'une personne de son choix.

Si le désaccord persiste, et que celui-ci est motivé par une non-conformité à l'état descriptif préalablement établi dans l'organisme, le salarié dispose d'un délai de 1 mois à compter de la confirmation de la notification de positionnement pour saisir la commission paritaire de suivi prévue à l'article 19 du présent accord en vue de faire constater cette non-conformité.

TITRE V DISPOSITIONS DIVERSES

Suivi de l'application de l'accord dans chaque organisme

Article 17

En vigueur non étendu

Dans chaque organisme, il est institué une commission locale de suivi de la classification des employés et cadres, composée :

- du directeur et d'un autre agent de direction, ou de leurs représentants ;
- du secrétaire du comité d'entreprise et d'un autre membre du comité d'entreprise, choisi par celui-ci ;
- d'un délégué du personnel titulaire, désigné par ceux-ci ;
- des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme.

Le secrétariat de la commission est assuré par la caisse. La participation à cette commission est traitée conformément aux articles 7 et 8 de la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

La commission a pour mission :

1. De dresser, après les opérations de transposition, un état quantitatif et qualitatif de cette application mentionnant au minimum :

- la convention collective antérieurement appliquée ;
- l'emploi exercé ;
- le niveau de classification antérieur ;
- le nouveau niveau de classification ;
- l'augmentation de rémunération qui peut en résulter.

2. De dresser, chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de la classification et des besoins identifiés en matière de formation.

3. D'examiner pour avis les recours présentés par les salariés n'ayant pas bénéficié de mesures individuelles au cours des 3 années précédentes.

Les travaux de la commission portant sur les points 1 et 2 seront communiqués chaque année au comité d'entreprise.

Suivi national de l'application de l'accord

Article 18

En vigueur non étendu

La caisse nationale est garante de l'application du présent accord ; elle contrôle l'application qui en est faite et veille à la régularité de sa mise en œuvre par les organismes du régime. Elle en suit l'exécution et veille à la cohérence des moyens budgétaires nécessités par sa bonne application.

A l'issue des opérations de transposition, la caisse nationale présentera à la commission paritaire de négociation un état quantitatif et qualitatif de cette application.

En outre, un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de la classification comprenant notamment l'évolution des effectifs, des emplois et des niveaux sera présenté chaque année à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée de mettre en œuvre le suivi des emplois types identifiés dans la présente classification, et de constituer à cette fin un observatoire des métiers.

Commission paritaire de suivi de la classification

Article 19

En vigueur non étendu

Une commission paritaire de suivi de la classification est instituée pour suivre la mise en place de la classification résultant du présent accord.

Sous réserve des dispositions du présent article, la commission fonctionne dans les conditions définies par la convention collective du personnel du RSI pour la commission paritaire nationale de négociation.

Cette commission est composée de 3 représentants de la délégation employeur, de 2 membres de chaque organisation syndicale, du directeur général et/ou de ses représentants.

La délégation représentant les employeurs dispose d'un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales.

La présidence de la commission paritaire de suivi de la classification est assurée par le président de la commission paritaire nationale de négociation. La commission paritaire de suivi de la classification a pour rôle :

- de vérifier la conformité au référentiel des emplois annexé au présent accord des états descriptifs des emplois établis par les organismes ;
- d'examiner, le cas échéant, les contestations portant sur le positionnement des salariés dans la classification, si ce positionnement n'est pas conforme à l'état descriptif préalablement établi dans l'organisme, étant précisé que la commission n'est pas compétente pour apprécier au fond le niveau individuel de repositionnement du salarié ;
- d'examiner, une fois les opérations de transposition effectuées, le récapitulatif des opérations de transposition ;
- d'examiner, au vu de l'avis de la commission locale de suivi visée à l'article 17, la situation des salariés ayant acquis le maximum de la prime d'ancienneté, et n'ayant pas bénéficié d'une attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel pendant 3 années consécutives, afin de statuer sur leur situation, dans la limite de la plage d'évolution salariale correspondant à leur niveau.

Elle se réunit pour émettre son avis dans un délai de 2 mois à compter de la date de la saisine ou, en tant que de besoin, sur convocation du président ou à la demande d'une organisation syndicale, sur ordre du jour.

La commission paritaire de suivi de la classification ne se substitue pas aux instances paritaires existantes, chargées notamment de la négociation ou de l'interprétation des accords paritaires.

Durée

Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an. Il se renouvelle par tacite reconduction d'année en année. La partie qui souhaite dénoncer ou réviser cet accord doit le notifier par lettre recommandée au moins 3 mois avant l'expiration de chaque période en accompagnant sa demande d'un nouveau projet.

Dans le cadre de l'article 21 de la convention collective nationale de travail des employés et cadres du régime social des indépendants, la commission paritaire nationale de négociation examine au moins une fois tous les 5 ans la nécessité de réviser cet accord.

Valeur du point de salaire et définitions

Article 21

En vigueur non étendu

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, la valeur du point de salaire est fixée à 6 €.

Pour l'application du présent accord de classification, s'appliquent les définitions retenues en annexe I à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants.

Dispositions abrogées

Article 22

En vigueur non étendu

Sont abrogées les dispositions suivantes, régissant précédemment, à titre transitoire, la rémunération des personnels en application de l'accord d'application de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 :

- l'article 19 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés agricoles du 27 décembre 1972 et l'avenant à la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles relatif à la classification des emplois et aux salaires du 11 avril 2002 ;

- les articles 4.18 à 4.23 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse du 13 septembre 1995 et l'annexe I relative à la classification des emplois ;

- les articles 21 a et 21 b, 25 à 27 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986 et l'accord relatif à la classification des emplois du personnel des caisses du régime ORGANIC du 6 novembre 1990.

Entrée en vigueur

Article 23

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Grille de rémunération applicable à compter du 1er mai 2013

La grille de rémunération déterminée à l'article 6 du présent accord, qui comporte pour chaque niveau de classification deux coefficients définissant la plage d'évolution salariale de ces niveaux, est fixée ainsi qu'il suit :

Niveau	Coefficient de base	Coefficient maximum
I	239	260
II	260	320
III	291	370
IV	331	410
V	371	490
VI	416	580
VII	486	670
VIII	556	760
IX	706	930

En conséquence, le salaire de base des salariés visés par le présent accord ne pourra être fixé à un coefficient inférieur au coefficient de base ainsi fixé.

Annexe II

Référentiel des emplois et des compétences

Le référentiel des emplois et des compétences visé à l'article 8 du présent accord est fixé comme suit :

DOMAINE	MÉTIER	EMPLOI TYPE	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
A Service aux assurés et aux entreprises	A1. Accueil, information et conseil	A11. Chargé(e) de relations et de conseil	X	X	X	X	X					
	A2. Gestion technique des droits, médical, santé	A21. Gestionnaire technique des droits	X	X	X	X	X					
		A22. Responsable de l'offre de service aux assurés et/ou aux entreprises	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
B Maîtrise des risques	B3. Maîtrise des risques	B31. Chargé(e) de la maîtrise des risques			X	X	X	X	X	X	X	
	B4. Médical / santé	B41. Gestionnaire médical/santé	X	X	X	X	X	X				
		B42. Responsable médical/santé							X	X	X	
	B5. Juridique et contentieux	B51. Gestionnaire des affaires juridiques			X	X	X	X				
		B52. Responsable juridique et/ou contentieux							X	X	X	
C Gestion de l'organisation	C1. Administration générale	C11. Gestionnaire des services généraux	X	X	X	X	X					
		C12. Responsable administration générale							X	X	X	
	C2. Assistance support	C21. Assistant(e) en organisation	X	X	X	X	X	X				
		C22. Attaché(e) de direction							X	X	X	
	C3. Comptabilité, finances	C31. Chargé(e) de comptabilité et finances	X	X	X	X	X	X				
		C32. Responsable de la comptabilité et des finances							X	X	X	
	C4. Ressources humaines et/ou formation	C41. Gestionnaire des ressources humaines et/ou de la formation	X	X	X	X	X	X				
		C42. Responsable de la gestion des ressources humaines et/ou de la formation							X	X	X	
	C5. Informatique régionale	C51. Gestionnaire informatique régionale	X	X	X	X	X					
		C52. Responsable technique support							X	X	X	
D Pilotage du réseau et ingénierie	D1 Gestion des systèmes d'information	D11. Technicien support	X	X	X	X						
		D12. Chargé(e) d'affaires internes				X	X	X	X			
		D13. Pilote d'exploitation			X	X	X	X				
		D14. Intégrateur d'exploitation					X	X	X			
		D15. Analyste - développeur				X	X	X	X			
		D16. Expert technique							X	X	X	
		D17. Chef de projet								X	X	X
		D18. Expert MOAD							X	X	X	X
		D19. Responsable d'unité informatique								X	X	X
	D2 Missions nationales expertes et pilotage du réseau	D21. Expert						X	X	X	X	
		D22. Responsable								X	X	X

Référentiel métiers

MÉTIER	EMPLOI TYPE ET PRINCIPALES FONCTIONS	FINALITÉS	CONDITIONS D'EXERCICE DE L'EMPLOI
A1 Accueil, information et conseil	A11. Chargé(e) de relations et de conseil Principales fonctions : - agent d'accueil ; - conseiller en protection sociale ; - conseiller ASS ; - contrôleur assermenté.	1) Dans le cadre de l'offre de service globale, participer à l'accueil de proximité. 2) Assurer aux ressortissants du régime : créateurs d'entreprise, chefs d'entreprise en activité, retraités et conjoints, une information de 1er, 2e ou 3e niveaux en vue de leur donner une information générale, de les orienter vers l'interlocuteur compétent pour permettre une prise en charge globale ou de leur fournir un conseil personnalisé. 3) Contribuer pour le compte des services gestionnaires à la fiabilisation et à l'exactitude des informations concernant les assurés.	N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation. N II : Accueil - information de 1er niveau, physique et/ou téléphonique, maîtrise la réglementation sociale pour assurer accueil - information - orientation de 1er niveau, maîtrise et applique les techniques d'accueil. N III : Accueil - information de 1er et 2e niveaux pour situations courantes, physique et/ou téléphonique, maîtrise la réglementation sociale, maîtrise et applique les techniques d'accueil (conduite d'entretien, gestion des situations complexes et/ou tensions) ou maîtrise la gestion technique des droits. N IV : Accueil - information de 2e niveau et conseil expert de 3e niveau pour situations courantes, physique et/ou téléphonique, maîtrise la réglementation sociale et la gestion technique des droits, maîtrise et applique les techniques d'accueil (conduite d'entretien, gestion des situations complexes et/ou tensions) et/ou maîtrise aussi la gestion technique des droits. N V : Conseil expert de 3e niveau, résout les situations complexes, peut participer à des opérations de contrôle de situation, transfère ses connaissances, maîtrise et applique les techniques d'accueil : conduite d'entretien, gestion des situations complexes et/ou tensions.

<p>A2 Gestion technique des droits médical/ santé</p>	<p>A21. Gestionnaire technique des droits Principales fonctions : - gestionnaire de l'affiliation ; - chargé(e) de gestion de comptes « gestion des assurés » ; - chargé(e) de dossier spécialisé CMU ; - chargé(e) de gestion de dossiers recouvrement ; - chargé(e) de gestion des comptes des entreprises (SPE) ; - chargé(e) de dossiers recouvrement contentieux (en caisses de base et à la caisse nationale : SICC) ; - chargé(e) de gestion des dossiers retraite ; - technicien reconstitution de carrière ; - référent technique carrière/retraite ; - chargé de dossiers ASS ; - technicien du service médical.</p>	<p>1) Concrétiser le rattachement du TI au RSI en vue de lui garantir une protection sociale, lui apporter toute information sur sa protection sociale et garantir ses droits aux minima sociaux. ou 2) Garantir les ressources du régime en assurant le recouvrement des cotisations et contributions sociales personnelles du chef d'entreprise ou dues par les entreprises (TACA, etc.) en assurant l'information et le conseil nécessaires : par la gestion des comptes cotisants et l'accompagnement des chefs d'entreprise dans leurs obligations ; par la gestion des comptes des entreprises. ou 3) Assurer aux ressortissants du RSI le service de leurs droits aux prestations légales (vieillesse, invalidité, IJ, CMU) ou de l'ASS ainsi que l'information et le conseil nécessaires. ou 4) Assurer la mise en œuvre au profit des ressortissants des aides financières et techniques de l'ASS en vue de résoudre les difficultés passagères ou de bénéficier de services destinés aux personnes âgées, ainsi que l'information et le conseil nécessaires. ou 5) Assurer la gestion des droits médicaux des assurés.</p>	<p>N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation. N II : Ne maîtrise pas tous les aspects de la fonction et réalise les actions courantes, opère sous contrôle. N III : Gère, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, un ensemble de comptes et assure la communication avec les assurés en complément de son action. N IV : En outre, la maîtrise de sa fonction lui permet de produire un conseil personnalisé, de réaliser des opérations complexes dans les limites de sa délégation, de proposer des solutions pertinentes, d'être référent technique lui permettant de coordonner certaines activités d'une petite équipe et/ou d'assurer la transmission des savoirs. N V : Maîtrise pleinement sa fonction, est expert pluridisciplinaire, gère les situations complexes et est partie prenante dans la mise en œuvre de l'offre de service, transfère ses connaissances, peut coordonner et superviser les activités d'une petite équipe.</p>
	<p>A22. Responsable de l'offre de service aux assurés et/ou aux entreprises Principales fonctions : - responsable de la gestion des assurés ; - responsable recouvrement ; - responsable prestations ; - responsable relations extérieures ; - adjoint au responsable ; - responsable ASS ; - responsable de la gestion du service aux assurés.</p>	<p>1) Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la direction. 2) Assurer la mise en œuvre de l'offre de service aux assurés conforme aux orientations du régime.</p>	<p>N VI : Assure le management d'une seule unité opérationnelle et contribue à l'atteinte des résultats de son entité. N VII : Apporte son appui à l'équipe de direction dans le domaine du service à l'assuré, pilote la mise en œuvre de l'offre de service du RSI et participe aux projets majeurs du régime dans les aspects qui concernent son domaine : - en assurant le management de plusieurs unités opérationnelles, en coordonnant l'activité conformément aux objectifs de gestion de la caisse et en contribuant aux résultats globaux de la caisse et à son développement ; - et/ou en apportant son expertise sur des thèmes majeurs et complexes et en pilotant des projets stratégiques. N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux.</p>

<p>B3 Maîtrise des risques</p>	<p>B31. Chargé(e) de la maîtrise des risques Principales fonctions : - chargé(e) de contrôle ; - auditeur ; - auditeur qualité ; - contrôleur de gestion ; - responsable de la maîtrise des risques.</p>	<p>Contribuer à la maîtrise des risques financiers définis dans le plan de contrôle interne partagé. Garantir la sécurisation des processus par rapport à des référentiels organisationnels et qualité. Prévenir les risques de fraude. Participer à la mise en œuvre du changement : gestion de l'organisation, de la qualité, maîtrise des risques. Réaliser les actions prévues au plan de contrôle interne partagé. Contribuer à la réalisation des objectifs de modération des coûts.</p>	<p>N III : Le titulaire réalise, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, les contrôles inscrits au plan de contrôle interne partagé dont il connaît les orientations générales, analyse les situations, détecte les anomalies et propose les corrections nécessaires. N IV : Le titulaire : - réalise la part du plan de contrôle dont il a la charge et/ou participe aux analyses et contrôles des processus prévus aux plans d'action de l'organisme en appliquant les normes des référentiels organisationnels et qualité ; - analyse les activités et/ou les processus ; - participe à la formalisation des processus ; - identifie les dysfonctionnements ou anomalies ; - formule des préconisations pertinentes auprès de ses partenaires internes et externes. N V : Le titulaire maîtrise son expertise, ses capacités d'analyse des situations lui permettent d'apporter une contribution active à la maîtrise des risques financiers et à l'amélioration de la qualité de service en interne et dans les relations caisses/partenaires externes, identifie les dysfonctionnements ou anomalies et apporte les actions correctives qui s'imposent, il peut animer des groupes de travail et piloter des actions autour des axes d'amélioration. N VI : Le titulaire contribue à la conception et à l'élaboration des plans d'action, en assure la mise en œuvre, pilote et anime les actions prévues avec une vision globale et transversale, apporte les actions correctives qui s'imposent en interne et en externe. N VII : Le titulaire apporte son appui à l'équipe de direction, coordonne l'ensemble des activités relevant du métier « maîtrise des risques », participe aux projets stratégiques de la direction, anime et pilote les actions s'y rapportant. N VIII : En outre, son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux.</p>
<p>B4 Médical/ santé</p>	<p>B41. Gestionnaire médical/santé Principales fonctions : - gestionnaire de dossiers GDR et/ou prévention ; - chargé(e) d'études santé.</p>	<p>Contribuer à la régulation des dépenses de soins en participant à des études de gestion du risque, de lutte contre les fraudes et/ou de prévention prévues dans les plans d'actions pilotés par le directeur et / ou le MCR. Contribuer aux relations avec les professionnels de santé.</p>	<p>N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation. N II : Le titulaire ne maîtrise pas tous les aspects de la fonction ni n'est polyvalent dans son domaine, prépare les données des dossiers et s'assure de leur fiabilité, participe à des études et peut en réaliser des étapes simples, opère sous contrôle. N III : Le titulaire est polyvalent dans son domaine et, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, prépare et agence les données des dossiers, les analyse et peut en présenter les résultats. N IV : Le titulaire assure la réalisation d'études simples ou apporte sa contribution à des études complexes, est en capacité de les interpréter et de proposer des rapports destinés à la hiérarchie, est force de proposition, peut assurer la représentation extérieure de la caisse. N V : Le titulaire maîtrise pleinement sa fonction, est expert dans son métier et est force de proposition, prend en charge des études complexes. N VI : Le titulaire maîtrise pleinement sa fonction, est expert dans son métier, contribue à la conception et à l'élaboration des plans d'action dans son domaine, en supervise la mise en œuvre avec une vision globale et transversale, est force de proposition, prend en charge des études complexes.</p>
	<p>B42. Responsable médical/santé Principales fonctions : - responsable administratif du service médical ; - responsable GDR ; - responsable prévention ; - responsable santé ; - adjoint au responsable.</p>	<p>Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la direction. Contribuer au développement et à la mise en œuvre des politiques publiques en matière de santé et participer à la maîtrise des risques et de prévention.</p>	<p>N VI : Le titulaire assure le management d'une équipe, en outre maîtrise pleinement sa fonction, est expert dans son métier, apporte une contribution active à la conception et à l'élaboration des plans d'action stratégiques dans son domaine, en assure la mise en œuvre avec une vision globale et transversale, est force de proposition. N VII : Le titulaire assure le management de ses équipes, anime et participe au pilotage de la politique GDR et/ou prévention auprès du directeur de la caisse ou du MCR, il contribue aux résultats globaux de la caisse et à son développement, il apporte son expertise sur des thèmes stratégiques et complexes dans son domaine. N VIII : En outre, son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux.</p>

B5 Juridique et contentieux	<p>B51. Gestionnaire des affaires juridiques</p> <p>Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chargé(e) de dossiers juridiques et/ou contentieux : RCT, CRA, etc. ; - juriste : - en caisse régionale ; - en caisse nationale : SICC, juristes « spécialisés ». 	<p>Contribuer à la maîtrise des risques juridiques et financiers au travers de la juste application des textes et de la résolution des litiges.</p> <p>Conseiller, formuler des propositions et assister l'organisme dans le domaine juridique pour assurer l'application des textes et défendre les intérêts de la caisse.</p>	<p>N III : Le titulaire contribue à la réalisation d'affaires simples, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, assure la communication avec les assurés et/ou les partenaires externes.</p> <p>N IV : Le titulaire maîtrise sa fonction dans son domaine, assure l'entière réalisation d'études simples ou apporte sa contribution à des études complexes, est force de proposition auprès de sa hiérarchie, peut assurer la représentation de la caisse, peut être référent technique lui permettant de coordonner certaines activités d'une petite équipe et/ou d'assurer la transmission des savoirs.</p> <p>N V : Le titulaire maîtrise pleinement sa fonction, est expert dans son domaine et est force de proposition, prend en charge des études et des cas complexes, assure la représentation de la caisse, apporte des solutions pertinentes.</p> <p>N VI : Le titulaire maîtrise pleinement sa fonction, est expert dans son domaine, contribue à la conception et à l'élaboration des plans d'action dans son domaine, prend en charge des études complexes et élabore des solutions pertinentes sur des cas complexes, assure la représentation de la caisse.</p>
	<p>B52. Responsable juridique et/ou contentieux</p> <p>Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsable juridique et/ou contentieux ; - adjoint au responsable (en caisse régionale, à la caisse nationale : SICC). 	<p>Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la direction.</p> <p>Contribuer à la sécurisation juridique des relations de la caisse avec ses partenaires en cas de litige en apportant son expertise et son conseil auprès de la direction et en prévenant les litiges.</p>	<p>N VI : Le titulaire assure le management d'une équipe, maîtrise pleinement sa fonction, et/ou est expert dans son domaine dans le traitement des affaires par son équipe et par les solutions qu'il apporte aux cas complexes qu'il résout, est force de proposition.</p> <p>N VII : Le titulaire assure le management de ses équipes, et/ou apporte son expertise sur des thèmes stratégiques et complexes dans son domaine, il est en appui auprès de sa hiérarchie, prépare et oriente des décisions à portée stratégique.</p> <p>N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux.</p>
C1 Administration générale	<p>C11. Gestionnaire des services généraux</p> <p>Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - agent administratif ; - agent de courrier ; - technicien des services généraux ; - chargé(e) des services généraux ; - chargé(e) du contrôle budgétaire. 	<p>Dans le cadre de la mission générale de la caisse et des différentes unités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer la mise à disposition de moyens matériels et d'assistance permettant aux clients internes d'assumer leurs fonctions et activités qui leur sont propres, et permettre à l'organisation de fonctionner avec fluidité ; - veiller au juste emploi des moyens logistiques, dans le respect des moyens alloués à la caisse et participer à la réalisation des objectifs de modération des coûts. 	<p>N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation.</p> <p>N II : Le titulaire réalise certaines des activités courantes de nature administrative de la GA, sur instructions.</p> <p>N III : Le titulaire assure plusieurs activités courantes de nature administrative de la GA, en autonomie, est capable d'identifier un dysfonctionnement et de proposer une solution adaptée.</p> <p>N IV : Le titulaire maîtrise l'ensemble des activités du domaine, participe aux opérations budgétaires et peut apporter sa contribution à des analyses de coûts, transmission des savoirs.</p> <p>N V : Le titulaire maîtrise pleinement sa fonction, il contribue aux analyses de coûts ainsi qu'à la recherche de solutions pour optimiser la gestion de l'organisme, ou peut coordonner et superviser les activités d'une petite équipe.</p>
	<p>C12. Responsable administration générale</p> <p>Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsable de l'administration générale ; - adjoint au responsable. 	<p>Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la direction en conformité avec les critères de qualité et d'exigence ainsi que dans le cadre de contraintes définies à l'échelon national et par la direction.</p> <p>Contribuer à la gestion rigoureuse de l'ensemble des moyens de la caisse.</p>	<p>N VI : Le titulaire assure le management d'une équipe, en outre maîtrise pleinement sa fonction, apporte une contribution active à la recherche et la mise en œuvre de solutions visant à optimiser la gestion des moyens de la caisse, est force de proposition.</p> <p>N VII : Le titulaire apporte son appui à l'équipe de direction, coordonne l'ensemble des activités relevant de la gestion des moyens, propose les agencements adaptés et en assure un contrôle, participe aux projets stratégiques de la direction et de ce fait anime et pilote les actions s'y rapportant.</p> <p>N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux.</p>

C2 Assistance support	<p>C21. Assistant(e) en organisation C21. Secrétaire /assistante de direction</p> <p>Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - secrétaire ; - secrétaire de direction ; - assistant(e) de direction ; - assistant(e) de communication ; - chargé(e) de communication ; - chargé(e) de documentation ; - chargé(e) de statistiques. 	<p>Dans le cadre de la mission générale de la caisse et des différentes unités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer la mise à disposition de moyens matériels et d'assistance ; - mener des actions d'intérêt commun. 	<p>N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation.</p> <p>N II : Le titulaire réalise, sur instructions, des activités simples.</p> <p>N III : Le titulaire réalise, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, les activités courantes relevant d'une assistance matérielle ou technique : assistance à un responsable et/ou assistance à la réalisation d'actions d'intérêt commun.</p> <p>N IV : Le titulaire maîtrise l'ensemble des activités de son domaine, est force de proposition sur les modalités de l'assistance à mettre en œuvre, est attentif aux besoins des utilisateurs, peut coordonner les activités d'une petite équipe.</p> <p>N V : En outre, organise une assistance effective de nature à apporter un service interne : assistance à un responsable, conception et organisation d'actions d'intérêt commun.</p> <p>N VI : En outre, assure le management d'une équipe et/ou contribue activement à la réalisation de projets liés au domaine d'activité.</p>
	<p>C22. Attaché(e) de direction</p> <p>Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsable de la conduite de missions transverses ; - responsable de la communication/documentation. 	<p>Réaliser de manière permanente des projets et des missions de nature stratégique, complexes et d'intérêt commun.</p>	<p>N VI : Le titulaire contribue à la conception et à l'élaboration de projets transversaux ou spécifiques, en assure la mise en œuvre, pilote et anime les actions prévues avec une vision globale, au sein de la caisse ou en relation avec le réseau des caisses.</p> <p>N VII : Le titulaire est en charge d'une ou de plusieurs actions d'intérêt général au niveau de la caisse ou du réseau, de manière habituelle ou cumule des activités de tout autre nature en raison de son expertise polyvalente, anime et pilote les plans d'action, contribue au développement de la caisse ou de projets stratégiques pour le compte du réseau des caisses.</p> <p>N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux.</p>
C3 Comptabilité Finances	<p>C31. Chargé(e) de comptabilité et finances</p> <p>Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - comptable ; - chargé(e) de comptabilité ; - chargé(e) de gestion comptable et financière. 	<p>Réaliser, enregistrer et garantir les opérations comptables et financières de la caisse conformément aux textes relatifs à la comptabilité et à l'organisation financière des OSS et du RSI.</p>	<p>N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation.</p> <p>N II : Le titulaire maîtrise partiellement la fonction comptable : saisie des écritures, opérations comptables simples.</p> <p>N III : Le titulaire réalise, de manière autonome et dans les limites de sa délégation, les opérations comptables courantes et saisit les écritures.</p> <p>N IV : Le titulaire maîtrise toutes les activités de la fonction comptable, est référent technique lui permettant de coordonner certaines activités d'une petite équipe et/ou d'assurer la transmission des savoirs.</p> <p>N V : Le titulaire maîtrise l'ensemble de la fonction (gestion comptable et financière), participe aux travaux préparatoires à la certification des comptes, peut coordonner et superviser les activités d'une petite équipe.</p> <p>N VI : Le titulaire est expert dans les domaines comptable et financier, participe à la maîtrise des risques, réalise les travaux préparatoires à la certification des comptes.</p>
	<p>C32. Responsable de la comptabilité et des finances</p> <p>Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsable de pôle(s) comptable(s) ; - responsable comptable ; - responsable du contrôle comptable ; - adjoint au responsable ; - fondé de pouvoir. 	<p>Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la direction. Garantir la production de manière fiable de toutes les opérations administratives et financières de la caisse, conformément aux textes relatifs à l'organisation financière et comptable des OSS et du RSI.</p>	<p>N VI : Le titulaire manage une équipe, est expert dans les domaines comptable et financier, supervise la réalisation des opérations comptables et financières, en garantit l'exécution avec les exigences de fiabilité attendues.</p> <p>N VII : En outre, participe au pilotage des actions inscrites dans le plan de contrôle partagé, apporte son expertise dans la définition des solutions visant à la maîtrise des risques, contribue aux résultats globaux de l'organisme.</p> <p>N VIII : Il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de l'équipe de direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux, son champ d'activité s'étendant au-delà du domaine comptable et financier.</p>

C4 RH et/ou formation	C41. Gestionnaire des ressources humaines et/ou de la formation Principales fonctions : - technicien gestion du personnel et/ou paie ; - gestionnaire administratif RH ; - assistant du personnel ; - chargé(e) du personnel.	Dans le cadre de la stratégie RH de la caisse, gérer les données individuelles et collectives du personnel.	N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation. N II : Le titulaire réalise les actions courantes de l'administration du personnel. N III : Le titulaire gère de manière autonome les dossiers de l'administration du personnel et de la formation. N IV : En outre, il est en capacité de produire une information fiable aux salariés et de transférer ses connaissances. N V : Le titulaire maîtrise pleinement la fonction et est expert dans son domaine et de ce fait participe à la gestion de dossiers complexes, à la conception du plan de formation. N VI : En outre, son expertise s'étend à la GRH et il intervient en appui auprès de sa hiérarchie.
	C42. Responsable de la GRH et/ou de la formation Principales fonctions : - responsable RH ; - adjoint au responsable.	Apporter à l'équipe de collaborateurs directs une cohérence et une cohésion dans la réalisation des activités confiées afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés par la direction en conformité avec les critères de qualité et d'exigence ainsi que dans le cadre de contraintes définies à l'échelon national et par la direction. Contribuer au développement des ressources RH de la caisse.	N VI : Le titulaire assure le management d'une équipe, maîtrise pleinement sa fonction et/ou il est expert dans son domaine, participe à la mise en œuvre de la politique RH de la caisse. N VII : Le titulaire maîtrise la fonction dans toutes ses composantes et met en œuvre la politique RH de la caisse. N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux.
C5 Informatique régionale	C51. Gestionnaire informatique régionale Principales fonctions : - assistant utilisateur ; - expert support.	Dans le cadre de la continuité de service et de la qualité du SI, contribuer et garantir, au travers d'opérations de maintenance de 1er niveau à la disponibilité de l'outil informatique aux utilisateurs en caisse, par la résolution des incidents.	N I : Débutant, en cours d'acquisition de compétences sur poste de travail et reçoit formation. N II : Le titulaire assure une assistance de 1er niveau : enregistre, préqualifie et oriente vers la ressource appropriée les incidents et demandes d'intervention, réalise, sur instructions, les opérations simples d'installation et de maintenance (matériel, logiciels). N III : Le titulaire assure une assistance de 1er niveau : il est en capacité de faire un diagnostic pertinent, d'identifier un dysfonctionnement et de proposer une solution ; réalise les opérations simples d'installation et de maintenance (matériel, logiciels). N IV : Le titulaire détient une expertise qui lui permet d'assurer le 1er niveau de maintenance des logiciels et matériels, de manière autonome. N V : Le titulaire assure de manière autonome les principales activités de maintenance du SI national, en outre il apporte des solutions dans les situations simples ou cherche l'appui de la caisse nationale pour les cas complexes.
	C52. Responsable technique support Principales fonctions : - responsable informatique régional ; - adjoint au responsable.	Dans le cadre de la continuité de service et de la qualité du SI : - contribuer à la disponibilité de l'outil informatique aux utilisateurs en caisse en assurant le relais opérationnel entre la caisse et la caisse nationale ; - apporter aux utilisateurs et à la direction conseil et information techniques sur les outils et équipements.	N VI : Son expertise lui permet d'apporter un avis expert auprès des utilisateurs sur les évolutions techniques ; il participe aux actions de maintenance au sein de la caisse et les supervise. N VII : Son expertise lui permet d'apporter un conseil avisé auprès de la direction sur les choix stratégiques opérés par la caisse nationale et leur mise en œuvre localement en vue de répondre aux exigences d'efficacité ; il participe aux actions de maintenance au sein de la caisse et les supervise. N VIII : Son champ d'activité s'étend sur plusieurs domaines, il est impliqué dans les projets stratégiques et transversaux de la direction dont il est proche collaborateur, anime et peut piloter des projets transversaux.
D1 Gestion des systèmes d'information	D11. Technicien support Principales fonctions : - technicien support ; - technicien logistique.	Dans le cadre de la continuité de service et de la qualité du SI, contribuer, au travers d'opérations de maintenance de 1er niveau, à la résolution des incidents.	N I : Le titulaire, débutant, est en cours d'acquisition de compétences. N II : Le titulaire enregistre, préqualifie et oriente vers la ressource appropriée les incidents et demandes d'intervention, réalise sur instructions les opérations simples d'installation et de maintenance (matériel, logiciels). N III : Le titulaire est autonome dans son poste ; il est en capacité de faire un diagnostic pertinent, d'identifier le dysfonctionnement et peut proposer une solution ; il réalise les opérations simples d'installation et de maintenance (matériel, logiciels). N IV : Le titulaire détient une expertise qui lui permet d'assurer le 1er niveau de maintenance des logiciels et des matériels.

	<p>D12. Chargé(e) d'affaires internes Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsable informatique régional ; - responsable support et assistance utilisateurs ; - expert support et assistance utilisateurs. 	<p>Dans le cadre de la continuité de service et de la qualité du SI, assurer le relais opérationnel entre la DSI et ses utilisateurs, services des sites RSI ou services de la caisse nationale dans le cadre des dysfonctionnements, de propositions d'amélioration et évolutions du système d'information.</p>	<p>N IV : Le titulaire, en caisse et en fonction de la taille de celle-ci, assure de manière autonome les principales activités de maintenance du SI et apporte une assistance de 1er niveau aux utilisateurs. N V : Le titulaire, en caisse et en fonction de la taille de celle-ci, assure de manière autonome les principales activités de maintenance du SI, apporte des solutions dans les situations simples ou cherche l'appui de la caisse nationale pour les cas complexes. N VI : Le titulaire, en caisse, détient une expertise qui lui permet d'apporter un avis expert auprès de la direction et des utilisateurs sur les évolutions techniques (matériels, logiciels, applicatifs) et leurs incidences ; en caisse nationale, il participe à l'animation du réseau des correspondants sur des thèmes ciblés. N VII : Son expertise lui permet de participer à des groupes nationaux traitant de l'évolution du SI et de préconiser des améliorations.</p>
	<p>D13. Pilote d'exploitation Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pilote d'exploitation ; - technicien d'exploitation ; - technicien éditique. 	<p>Assurer la surveillance de l'ensemble des ressources informatiques et leur gestion opérationnelle, en garantissant le niveau et les engagements de service ainsi que la qualité et la fiabilité des traitements conformément au plan d'assurance qualité et sécurité.</p>	<p>N III : Le titulaire assure, dans le cadre de la délégation, certains travaux de production et d'exploitation. N IV : Le titulaire assure les travaux de production et d'exploitation en toute autonomie. N V : Le titulaire assure les travaux de production et d'exploitation en toute autonomie, supervise la production et est garant de la fiabilité des traitements. N VI : Le titulaire pilote une petite équipe de production, assure la supervision et la fiabilité des traitements, gère la gestion des changements.</p>
	<p>D14. Intégrateur d'exploitation Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intégrateur d'exploitation ; - coordinateur d'activité d'exploitation. 	<p>Dans le cadre des évolutions du SI au travers de la mise en exploitation de nouvelles applications ou de nouvelles versions de ces applications, contribuer à l'intégration de la solution logicielle livrée dans les environnements de recette, préproduction ou production.</p>	<p>N V : Le titulaire assure une grande partie des actions d'intégration. N VI : Le titulaire maîtrise tous les aspects de la fonction et est autonome. Il peut accompagner un projet en tant que spécialiste de la production et encadrer une petite équipe. N VII : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité important et d'une large autonomie. Il peut encadrer une équipe, assurer la gestion des changements et mettre en œuvre le plan d'assurance qualité d'une mise en production.</p>
	<p>D15. Analyste - développeur Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développeur ; - analyste-concepteur ; - intégrateur de développement ; - expert fonctionnel. 	<p>Dans le cadre de l'évolution du SI, contribuer, dans le respect des normes et procédures, à la mise en œuvre opérationnelle des améliorations attendues. Il analyse, paramètre et code les composants logiciels applicatifs ainsi que les évolutions souhaitées.</p>	<p>N IV : Le titulaire assure la réalisation, l'assemblage et les tests des composants logiciels définis dans les spécifications fonctionnelles émises. N V : Le titulaire gère tous les aspects de la fonction et est autonome. Il assure l'analyse et le développement des composants sur la base des spécifications fonctionnelles émises. N VI : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité important et d'une large autonomie. Il peut encadrer une petite équipe de réalisation. N VII : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité très important et d'une très large autonomie. Il peut encadrer une équipe d'analyse et de développement de domaines applicatifs importants.</p>
	<p>D16. Expert technique Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - expert systèmes, réseau SGBD ; - expert méthode, outils, planification ; - architecte technique, applicatif, fonctionnel ; - administrateur de données ; - expert bureau d'études logistiques ; - expert qualification logicielle ; - intégrateur d'application ; - expert sécurité ; - coordinateur d'activités techniques ; - délégué qualité. 	<p>Dans le cadre de l'évolution du SI, apporter conseil, assistance, information et alerte sur tout ou partie d'un projet relevant de son domaine d'expertise. Assurer la qualification technique des systèmes et la veille technologique.</p>	<p>N VI : Le titulaire intervient sur une technologie ou un domaine particulier. N VII : Le titulaire maîtrise plusieurs domaines techniques pointus. N VIII : Le titulaire dispose d'une expertise très importante et d'une très large autonomie. Il peut encadrer une équipe importante et est autonome dans la gestion de la relation avec les acteurs.</p>
	<p>D17. Chef de projet Principales fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chef de projet MOE ; - assistant maîtrise d'œuvre ; - directeur de programme, de projet ; - chargé d'études MOE. 	<p>Il est responsable sur le terrain de l'obtention, à la fin du projet, d'un résultat optimal et conforme au référentiel établi par le maître d'ouvrage au point de vue qualité, performances, coût et délai.</p>	<p>N VII : Le titulaire a les connaissances techniques et le profil requis pour piloter des projets de complexité moyenne. N VIII : Le titulaire assimile tous les aspects de la fonction, encadre des équipes projet de taille moyenne ou des projets couvrant plusieurs domaines métier. N IX : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité important et d'une très large autonomie. Il encadre une équipe importante autour d'un projet ou programme et est autonome dans la gestion de la relation à une maîtrise d'ouvrage.</p>

	D18. Expert MOAD Principales fonctions : - expert fonctionnel MOAD ; - expert validation nationale.	Représenter les utilisateurs du système d'information et la maîtrise d'ouvrage dans la gestion et l'évolution du système d'information. Participer à la définition des exigences, à la validation nationale et la conduite du changement.	N V : Le titulaire assure un ensemble d'activités de la fonction sur un domaine métier. N VI : Le titulaire assure toutes les activités de la fonction sur un domaine métier. N VII : Le titulaire assure tous les aspects de la fonction et est autonome. Il peut encadrer une équipe de taille moyenne de conception ou recette. N VIII : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité important et d'une très large autonomie. Il peut encadrer une équipe dans le cadre d'un projet, programme, ou dans la gestion d'un domaine applicatif métier. Il peut être amené à seconder le responsable de l'entité le cas échéant.
	D19. Responsable d'unité informatique Principales fonctions : - responsable de domaine ; - responsable de pôle ; - responsable de secteur.	Assurer la responsabilité hiérarchique d'une entité informatique composée de moyens en ressources humaines et matérielles nécessitant un pilotage et une utilisation efficiente et rationnelle. Assurer la veille technologique et le suivi de l'évolution du personnel	N VII : Le titulaire a les connaissances techniques et le profil requis pour encadrer une équipe de taille moyenne. N VIII : Le titulaire assimile tous les aspects de la fonction et encadre une équipe de taille moyenne. N IX : Le titulaire dispose d'un niveau de technicité important et d'une très large autonomie. Il encadre une ou plusieurs équipes importantes.

MÉTIER	EMPLOI TYPE	CHAMP D'EXPERTISE	FINALITÉS	CONDITIONS D'EXERCICE DE L'EMPLOI
D2 Missions nationales expertes et pilotage du réseau	D21. Expert Principales fonctions : - chargé(e) d'études ; - responsable de projet.	- affaires juridiques ; - budget et contrôle de gestion ; - communication ; - comptabilité, finance ; - contrôle, inspection, audit ; - direction SICC ; - études actuarielles ; - gestion des moyens ; - gestion des placements ; - information, documentation ; - médical ; - MOA ; - organisation, méthode, qualité ; - politique publique : recouvrement, retraite, santé ; - ressources humaines, formation ; - statistiques et prévisions.	1) Contribuer : - à la définition des orientations du régime et à leur mise en œuvre en proposant des outils, des méthodes, des moyens pour assurer leur opérationnalité par les caisses, en relation avec les caisses et/ou les partenaires ; - au pilotage du réseau en animant, coordonnant et contrôlant l'action des caisses. 2) Assurer des missions et activités de gestion du régime.	N V : Dans le cadre de la mise en œuvre des projets et chantiers nationaux, apporte une contribution technique et/ou experte : - en participant à des études ; - en mettant en œuvre ou en testant des solutions opérationnelles. N VI : Possède une expertise identifiée, est une ressource nécessaire à la conception et la réalisation de chantiers, projets et études nationaux, anime et coordonne les activités d'une équipe de travail. N VII : Dans le cadre de la mise en œuvre des projets et chantiers nationaux, conduit un ensemble de missions et projets soutenant un objectif général ou une politique, est responsable d'équipe et/ou est responsable du pilotage d'un projet, propose des solutions qui engagent le régime. N VIII : Dans le cadre de la mise en œuvre des projets et chantiers nationaux, assure la direction et le management de missions/projets stratégiques et/ou apporte son expertise, sa contribution est déterminante d'un point de vue stratégique. N IX : Assure le management de projets stratégiques, contribue à la définition de politiques générales et en assure la mise en œuvre, peut piloter des équipes pluridisciplinaires, possède une expertise déterminante pour la stratégie du régime.
	D22. Responsable Principales fonctions : - responsable d'unité ; - responsable SICC.			

Accord du 22 décembre 2009 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises

Signataires	
Organisations patronales	La caisse nationale du régime social des indépendants,
Organisations de salariés	L'UNSA RSI CAD ; La CFDT PSTE ; La CFTC PSE ; La CFE-CGC IPRC,

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 ;

Vu le code du travail, notamment le titre III du livre III ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, n° IDCC 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008, n° IDCC 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, n° IDCC 2798,

Préambule

Considérant l'intérêt de permettre, sur la base du volontariat, à chaque salarié concerné de se constituer une épargne dans un cadre collectif et socialement responsable, les parties signataires conviennent de mettre en place un plan d'épargne interentreprises dans le cadre juridique défini au livre III de la troisième partie du code du travail.

Le plan d'épargne interentreprises institué par le présent accord permet notamment de recueillir auprès des salariés des organismes du régime social des

indépendants les sommes issues de l'intéressement. Ce système d'épargne est collectif et facultatif.

A compter de son entrée en vigueur, ce plan se substitue au plan d'épargne d'entreprise visé par l'accord relatif au plan d'épargne d'entreprise du régime social des indépendants du 15 décembre 2006 et les accords de prorogation du 13 décembre 2007 et du 20 novembre 2008.

Champ d'application professionnel et géographique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord de branche s'applique, conformément aux articles L. 2232-5 et suivants du code du travail, à l'ensemble des organismes du régime social des indépendants visés à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale. Son champ d'application est national.

Chaque organisme du régime social des indépendants entrant dans le champ d'application ainsi défini est ci-après dénommé « organisme employeur ».

Bénéficiaires du plan

Article 2

En vigueur non étendu

Peut adhérer au plan d'épargne interentreprises tout salarié d'un organisme employeur, comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein du régime social des indépendants, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan.

Les anciens salariés ayant quitté l'organisme employeur à la suite d'un départ à la retraite pourront continuer à effectuer des versements au plan, à la condition d'avoir effectué au moins un versement audit plan avant la rupture du contrat de travail qui les liait à leur employeur et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail.

En dehors de ce cas, aucun versement volontaire ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle l'épargnant aura cessé de faire partie du personnel du régime social des indépendants.

La demande d'adhésion au plan est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

Alimentation du plan

Article 3

En vigueur non étendu

A la demande du salarié, le plan peut être alimenté par les éléments suivants :

- tout ou partie de la prime d'intéressement, au plus tard dans les 15 jours après avoir reçu le décompte de leurs droits. Le versement est alors opéré par l'employeur pour le compte du salarié ;

Les anciens salariés de l'organisme employeur ayant adhéré au plan avant leur départ peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'organisme employeur.

- le transfert de sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises d'un ancien employeur dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent ;

- le transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement, ainsi que les transferts des avoirs disponibles provenant d'un plan d'épargne retraite collectif ;

- des versements volontaires ;

- les droits inscrits à un compte épargne-temps, dans les limites et conditions prévues par l'accord collectif applicable au salarié.

Le montant maximum des versements prévus aux points 4 et 5 ne peut excéder 25 % de la rémunération annuelle brute du salarié ou de ses pensions annuelles brutes s'il s'agit d'un retraité. Le montant maximum des versements prévus au point 5 ne peut excéder 15 % de ce même plafond.

Modalités relatives aux versements des épargnants

Article 4

En vigueur non étendu

Le fait d'effectuer un versement dans le plan emporte acceptation du présent accord, ainsi que du règlement de chacun des fonds communs de placement (FCP), composant le portefeuille.

Le nombre de versements est limité à 2 par année civile en sus de la prime d'intéressement.

L'épargnant s'engage à ce que le montant de chaque versement dans le plan soit au moins égal à 60 € hors intéressement.

Epargnants ayant quitté le régime social des indépendants

Article 5

En vigueur non étendu

En cas de départ de l'organisme employeur, l'épargnant au plan reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'organisme employeur.

A cet effet, un livret d'épargne salariale est remis à l'épargnant par l'organisme employeur.

Lorsqu'un épargnant quitte définitivement l'organisme employeur, à l'exception des retraités qui peuvent continuer à effectuer des versements, les droits qui sont disponibles doivent être au gré de l'intéressé :

- soit liquidés ;

- soit maintenus dans le plan. L'intéressé ne peut toutefois plus procéder à de nouveaux versements volontaires ;

- soit transférés, à sa charge, vers le plan d'épargne du nouvel employeur.

L'épargnant qui quitte le régime et dont les sommes sont indisponibles, peut toutefois demander le déblocage des fonds dans les conditions prévues par la loi.

Affectation et gestion des sommes

Article 6

En vigueur non étendu

Les sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des fonds communs de placement suivants :

- Impact ISR Monétaire ;

- Impact ISR Equilibre ;

- Impact ISR Performance ;

- Impact ISR Rendement solidaire.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les fonds communs de placement du plan.

Les frais afférents à cette opération sont à la charge de l'épargnant.

La notice des fonds (1) est annexée au présent accord.

(1) Les notices d'information du présent accord ne sont pas reproduites dans cette parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives.

Aide de l'employeur

Article 7

En vigueur non étendu

L'aide de l'organisme employeur consiste en la prise en charge :

- des droits d'entrée à tous les fonds communs de placement proposés ;
- des frais de tenue de compte des épargnants ;
- des frais de tenue des conseils de surveillance des fonds communs de placement.

Toutefois, les frais de tenue de compte individuels cessent d'être à la charge de l'employeur dès que le salarié quitte l'entreprise. Les frais seront alors perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Il incombe à chaque employeur d'informer l'organisme gestionnaire des fonds de ces départs.

Les frais de gestion des FCP sont à la charge de chaque bénéficiaire.

Gestion et comptabilisation des versements

Article 8

En vigueur non étendu

Le fonctionnement des fonds de placement est assuré par :

- Natixis Asset Management, en qualité de société de gestion, situé 21, quai d'Austerlitz, 75013 Paris ;
- Caceis Bank, en qualité de dépositaire, dont le siège social est situé 1-3, place Valhubert, 75013 Paris ;
- Natixis Interépargne, en qualité de teneur de compte conservateur de parts des FCPE, situé 30, avenue Pierre-Mendès France, 75013 Paris.

Indisponibilité. - Disponibilité anticipée

Article 9

En vigueur non étendu

Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts des fonds communs de placement acquises pour le compte de l'épargnant ne sont disponibles et négociables qu'à l'expiration du délai légal.

Les épargnants peuvent toutefois demander le déblocage anticipé de leurs avoirs dans les cas et conditions définis par la loi.

Information des salariés

Article 10

En vigueur non étendu

Le personnel de chaque organisme sera informé du présent accord et de tout avenant éventuel par l'intranet national du RSI.

Chaque salarié présent se voit remettre individuellement un livret d'épargne salariale, présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans le régime.

L'établissement, chargé pour le compte des organismes employeurs adhérents, de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque épargnant, retrace les sommes affectées au plan pour chaque épargnant.

Une copie du relevé est adressée au moins une fois par an aux épargnants, indiquant l'état de leur compte.

Tout épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif des sommes épargnées au sein du plan d'épargne interentreprises.

A cette fin, chaque épargnant s'engage à informer de ses changements d'adresse l'organisme employeur et l'organisme gestionnaire du plan.

Conseil de surveillance. - Règlements des fonds communs de placement

Article 11

En vigueur non étendu

Les droits et les obligations des épargnants de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des fonds communs de placement (FCP).

Ce règlement institue un conseil de surveillance, conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier. Il est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres du conseil de surveillance représentant les employeurs et les salariés du régime social des indépendants sont désignés, pour chacun des FCPE, à raison d'un membre salarié porteur de part, représentant les porteurs de parts salariés, par les organisations syndicales nationales représentatives au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, et d'un membre représentant les employeurs, désigné par la caisse nationale.

Sont annexées au présent accord les notices (1) d'information des fonds communs de placement concernés ainsi que l'ensemble des prestations de tenue de compte conservation prises en charge par l'employeur.

(1) Les notices d'information du présent accord ne sont pas reproduites dans cette parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives.

Entrée en vigueur et durée du plan

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2010, sous réserve de l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé en application de l'article L. 2261-7 du code du travail à la demande d'une des parties.

Accord du 29 juin 2010 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012

Signataires	
Organisations patronales	RSI.

Signataires

Organisations de salariés

PSTE CFDT ;
FPSE CFTC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-1, L. 611-4 et L. 611-7 ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu le code du travail, notamment la troisième partie, livre III, et les articles L. 2241-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, idcc 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008, idcc 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, idcc 2798,

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté commune de mettre en place un dispositif d'intéressement du personnel du régime social des indépendants permettant à celui-ci de bénéficier de l'amélioration des performances et du service aux travailleurs indépendants assurés par les organismes du régime social des indépendants.

Attachées aux principes de solidarité du groupe, d'une part, et de reconnaissance des efforts particuliers effectués par chaque organisme, d'autre part, elles fixent par le présent accord des objectifs nationaux, déterminant le montant global de l'intéressement obtenu pour l'ensemble des organismes du régime, et les règles de répartition entre les organismes, en vue de reconnaître leur apport particulier aux progrès du groupe.

Les parties signataires conviennent que la négociation d'un avenant serait ouverte en cas d'évolution de la législation.

Titre Ier Dispositions générales et objectifs

Principes. - Champ d'application. - Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble du personnel des organismes du régime social des indépendants dès lors que ce personnel remplit les conditions fixées par le présent accord. Aucun organisme du régime n'est exclu de son champ d'application.

Bénéficiaire de l'intéressement les membres du personnel comptant au moins 3 mois d'ancienneté, cette condition s'appréciant au sens de l'article L. 3342-1 du code du travail.

L'intéressement n'a pas le caractère de salaire. Il est en conséquence expressément rappelé qu'il ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire, entendu au sens du code de la sécurité sociale, en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du mode de calcul annoncé et conforme à l'application de l'accord.

L'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires et résulte uniquement des mécanismes de calcul définis par le présent accord. En conséquence, il est par nature variable et peut être nul. Les parties signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

Objectifs généraux de l'intéressement

Article 2

En vigueur non étendu

L'intéressement du personnel du régime social des indépendants est fondé sur les performances obtenues sur les objectifs que se fixe le régime, ainsi définis :

€ la qualité du service apporté au travailleur indépendant et l'offre globale de service du régime ;

€ le développement de la prévention du risque maladie et la maîtrise des dépenses de santé ;

€ la garantie des ressources du régime et la lutte contre la fraude ;

€ la responsabilité sociale du régime et la promotion du développement durable.

Titre II Détermination du montant global de l'intéressement

Indicateurs de mesure des objectifs

Article 3

En vigueur non étendu

Les objectifs nationaux définis à l'article précédent sont mesurés par des indicateurs nationaux suivis sous la responsabilité de la caisse nationale et précisés ci-après.

Les objectifs particuliers et les valeurs de référence sont fixés pour chaque année au titre de ces indicateurs.

a) Recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès (IID n° 7).

b) Emission et taux de récupération d'indus (IID n° 8).

c) Taux de rattachement santé de la population couverte (assurés et ayants droits) (IID n° 1).

d) Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail (IID n° 6).

e) Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire (IID n° 2).

f) Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite (IID n° 3).

g) Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information (IID n° 4).

h) Déploiement des sessions de formation de l'offre nationale (CNFDC), (IID n° 5).

Calcul du montant global de l'intéressement

Article 4

En vigueur non étendu

Le montant global de l'intéressement comprend l'ensemble des sommes à verser aux salariés visés par le présent accord au titre d'une année donnée. Il est fonction de l'atteinte des objectifs sur les indicateurs visés à l'article précédent.

Le maximum de l'intéressement est fixé à 2,5 % de la masse salariale brute des organismes du régime social des indépendants de l'année considérée.

Le montant effectif de l'intéressement est obtenu en appliquant au montant maximum visé ci-dessus un coefficient national de performance, fonction des résultats obtenus sur les indicateurs applicables.

Pour chaque indicateur, il est calculé un coefficient de performance, proportionnellement au progrès constaté entre la valeur de référence de l'année et l'objectif de cette même année.

Le coefficient national de performance applicable résulte de la consolidation des coefficients de performance constatés pour chaque indicateur. Chaque indicateur ayant le même poids, il est égal à la somme des coefficients de performance de chaque indicateur, divisé par le nombre de ces indicateurs, et varie

donc entre 0 et 1.

En tant que de besoin, le mode de calcul ainsi que la définition des termes utilisés sont précisés en annexe.

Titre III Modalités de répartition de l'intéressement

Règles générales

Article 5

En vigueur non étendu

Le montant global de l'intéressement des caisses est réparti entre elles selon les règles qui suivent.

En considération de l'effort commun des organismes pour l'obtention des résultats ayant permis la constitution de la masse totale d'intéressement, celle-ci comporte une part commune uniforme de 40 % pour l'année 2010, de 35 % pour l'année 2011 et de 30 % pour l'année 2012.

Cette part commune est répartie entre les organismes au strict prorata du nombre de postes prévus au budget consolidé des organismes pour l'exercice considéré.

Le solde de la masse d'intéressement est appelé intéressement spécifique et réparti selon les modalités qui suivent. Pour sa répartition, chaque caisse constitue une unité.

La répartition est opérée en fonction des performances atteintes par chacune d'elles au titre des indicateurs de répartition qui mesurent son apport aux résultats du régime.

Les caisses sont classées en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs applicables. Pour les indicateurs a à g le calcul de chaque indicateur prend en compte, pour 70 % (NDR : 60 % en 2010), le taux atteint par la caisse par rapport aux autres caisses, et pour 30 % (NDR 40 % en 2010), la progression obtenue par la caisse en comparaison avec le résultat constaté l'année précédente.

Sont pris en compte, à parts égales :

1. Indicateurs applicables aux caisses de base, hors caisses des professions libérales :

- a) Recouvrement des recours contre tiers (IIR n° 9), prestations en espèces et en nature.
- b) Taux de participation des caisses régionales au bilan de prévention (au titre de 2010) et taux de participation des caisses régionales au programme RSI Diabète (au titre de 2011 et 2012) (IIR n° 6).
- c) Taux de convocations au service du contrôle médical pour arrêt de travail (IIR n° 5).
- d) Taux de rattachement de la population couverte (IIR n° 1).
- e) Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire (IIR n° 2).
- f) Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office (IIR n° 10).
- g) Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite (IIR n° 3).

2. Indicateurs applicables aux caisses RSI des professions libérales :

- h) Recouvrement des recours contre tiers (IIRD n° 9), prestations en nature.
- i) Taux de participation des caisses régionales au programme RSI Diabète (IIR n° 7).
- d) Taux de rattachement de la population couverte (assurés et ayants droits) (IIR n° 1).
- e) Délai de traitement des dossiers CMU Complémentaire (IIR n° 2).
- j) Nombre de vacations de contrôle tarification à l'activité (T2A) (IIR n° 8).

NDR : Compte tenu de la spécificité des caisses RSI des professions libérales, elles ne sont pas intégrées au classement des caisses régionales RSI en fonction des résultats et de la progression pour les indicateurs a et d. Leurs notes sur ces indicateurs sont fonction des valeurs de référence et d'objectif indiquées ci-après en annexe II.

Le coefficient de résultat de la caisse nationale est déterminé comme suit :

Sont pris en compte à parts égales :

- au titre du pilotage de l'activité du régime : la moyenne des coefficients de résultats des caisses ;
- au titre de son activité spécifique les coefficients de résultat sur les indicateurs ci-après.

Indicateurs applicables à la caisse nationale :

- k) Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information (IIR n° 4).
- j) Déploiement des sessions de formation de l'offre nationale (CNFDC) (IIR n° 11).
- k) Réduction des déplacements du personnel (IIR n° 12).
- i) Réduction des achats de consommables (IIR n° 13).
- m) Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse, à réglementation constante, établissement central Dionys et sites rattachés (IIR n° 14).

Répartition individuelle de l'intéressement

Article 6

En vigueur non étendu

Sous réserve des règles figurant au présent article, l'intéressement est versé uniformément entre les bénéficiaires d'une même unité.

Toutefois, le montant individuel est proratisé en fonction d'un coefficient de présence pour les bénéficiaires salariés à temps partiel et pour ceux qui justifient d'une présence au travail partielle durant l'exercice du fait d'une entrée, d'un départ, ou d'absences non assimilées à du temps de travail au sens de la convention collective applicable.

Compte tenu des effectifs budgétaires des organismes, l'écart maximal entre les primes individuelles d'intéressement versées aux bénéficiaires des caisses ne peut excéder une différence de 1 à 3, avant toute proratisation liée au temps de présence.

Titre IV Application de l'accord et information Du personnel

Commission de l'intéressement

Article 7

En vigueur non étendu

Il est institué une commission spécialisée dite commission de l'intéressement, composée paritairement à raison de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de la caisse nationale.

Elle reçoit régulièrement de la direction de la caisse nationale toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le système d'intéressement retenu. Elle est compétente pour le règlement des différends dans les termes fixés à l'article 10 du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an, à l'occasion de la publication des résultats. Elle établit un rapport sur le fonctionnement du dispositif de l'intéressement et sur le montant distribué, rapport dont un résumé doit être diffusé à l'ensemble du personnel.

Modalités de versement

Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Information des salariés

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord ainsi que ses avenants seront remis à chaque salarié et figureront à l'affichage dans les locaux des organismes du régime social des indépendants pour information du personnel.

Un extrait du rapport annuel de la commission de l'intéressement sera remis à chaque salarié.

Lors du versement de la prime d'intéressement, chaque bénéficiaire recevra une fiche mentionnant succinctement les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement, son montant global et la part qui lui revient, ainsi que les prélèvements appliqués au titre de la contribution sociale généralisée et la contribution pour le remboursement de la dette sociale.

Les mêmes éléments seront soumis dans chaque caisse au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Différends

Article 10

En vigueur non étendu

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront examinés aux fins de règlement par la commission de l'intéressement prévue au présent accord.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désigneront deux tiers qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales. Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réuniront et, après étude, présenteront un rapport à la commission de l'intéressement sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

A défaut de règlement amiable, les tribunaux compétents pourront être saisis.

Titre V Dispositions d'application

Durée. - Révision de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, allant du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012. Toutefois, il n'entrera en application que sous réserve de l'agrément prévu aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord peuvent être révisées par avenant dans le cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient pas conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ou en cas de modifications importantes de l'environnement des organismes du régime social des indépendants.

Cet avenant sera négocié dans les mêmes délais, conditions et selon la même procédure que le présent accord. Il sera également soumis à l'agrément visé au premier alinéa.

Afin de vérifier la bonne adéquation des objectifs fixés par le présent accord aux conditions de son application, la commission de l'intéressement se réunira au cours du 4e trimestre de l'année 2010. Le cas échéant la commission proposera à la commission paritaire de négociation les modifications qui lui paraîtraient souhaitables.

Entrée en vigueur. - Dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

En cas d'opposition valable au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Le texte du présent accord et de ses avenants éventuels sera déposé par la partie la plus diligente, suivant les dispositions du code du travail.

Annexes

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Formule de calcul de l'intéressement. - Part spécifique

Les caisses de base, hors caisses des professions libérales, sont classées selon 7 indicateurs, dont 3 spécifiques, les autres étant communs avec les caisses des professions libérales.

Les caisses des professions libérales sont classées selon 5 indicateurs, dont un spécifique, les autres communs avec les autres caisses de base.

La caisse nationale voit l'atteinte de ses objectifs mesurée par 5 indicateurs, tous spécifiques.

Chaque caisse RSI fait l'objet d'une notation de 1 à 6 (6 = niveau le plus élevé) pour chacun des indicateurs de sa catégorie (caisses régionales hors professions libérales, caisses des professions libérales, caisse nationale).

Pour chaque caisse, le total des notes obtenues est ramené en base 1 (total des notes /6 x nombre d'indicateurs pour la catégorie), les indicateurs ont en effet la même pondération.

La valeur ainsi obtenue pour chaque caisse est dénommée ci-après coefficient de résultat (valeur comprise entre 0,0 et 1,0).

La masse à distribuer par caisse est calculée selon la formule suivante :

$$M = [(masse\ globale \times\ taux\ d'intéressement \times\ coefficient\ national\ de\ performance \times\ \% \ d'intéressement\ spécifique) \times\ ((coef.\ résultat\ caisse\ A \times\ effectif\ ETP\ caisse\ A) / Somme\ (coef.\ résultat\ caisse\ N \times\ effectif\ ETP\ caisse\ n))] / 1100.$$

Ce calcul est exprimé par le tableau suivant.

	Caisse A	Régime
Masse salariale globale		M1
Taux intéressement		2,50 %
Coefficient national de performance		Cn

Masse à distribuer	M2 = M1 x 2,5 % x Cn	
Effectif global ETP	E1	
Part spécifique (de 60 % pour 2010 à 70 % pour 2012)	P = 70 % x M2	
Coefficient de résultat (de 0,0 à 1,0)	X	
Effectif caisse ETP	E2	E1
Coefficient résultats pondéré par effectif caisse	Y = X x E2	Z =? (Y1 à Yn)
Part caisse dans somme des coefficients pondérés	V = Y/Z	100
Masse à distribuer par caisse	M3 = P x Y %	P

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe II

Synthèse des indicateurs

1. Synthèse des indicateurs de déclenchement

N° indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeur de référence	Objectif ANNUEL	Périmètre caisse
QUALITÉ DE SERVICE AU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ET OFFRE GLOBALE DE SERVICE					
IID n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés/nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)	73,4 %	Objectifs santé 83,5 % en 2010 90,3 % en 2011 95,0 % en 2012	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 2	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai de traitement à partir d'un dépôt de dossier complet pour les premières demandes et les renouvellements	12 jours	11 jours en 2010 10,5 jours en 2011 10 jours en 2012	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 3	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires)/Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	86,20 %	90 % en 2010 94 % en 2011 97 % en 2012	Caisses RSI hors professions libérales
IID n° 4	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux moyen de disponibilité des principales applications (SCR presta-presto, IC TAIGA ISU Tapas)	96,5 %	97 % en 2010 97,5 % en 2011 98 % en 2012	Caisse nationale
IID n° 5	Déploiement des sessions de formation nationale	Pourcentage de déploiement des sessions pilotées figurant à l'offre du centre national de formation du RSI (CNFDC) prévues au plan de formation initial du régime	72 %	74 % en 2010 78 % en 2011 80 % en 2012	Caisse nationale
DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVENTION DU RISQUE MALADIE DE LA MAÎTRISE DES DÉPENSES DE SANTÉ					
IID n° 6	Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail	Part des arrêts de travail convoqués au service du contrôle médical parmi l'ensemble des arrêts de travail traités par le service du contrôle médical. Les arrêts de travail de toute durée sont concernés (hors et au titre de l'art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale). Les arrêts de travail au titre maternité sont exclus.	3,5 % en % de la population ciblée	3,7 % en 2010 4,8 % en 2011 5,5 % en 2012 en % de la population ciblée	Caisses RSI professions libérales
GARANTIE DES RESSOURCES DU RÉGIME ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE					
IID n° 7	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires)	36 M€	+ 1,5 M€ en 2010 + 1,5 M€ en 2011 + 1,0 M€ en 2012	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 8	Emission et taux de récupération d'indus	Indicateur composite : - pour 60 % le taux de récupération d'indus : Montant d'indus effectivement récupérés/montant d'indus notifiés sur les seules actions du ressort de la caisse régionale (récupération d'indus auprès des professionnels de santé et d'établissements, récupération d'indus auprès d'assurés) ; - pour 40 %, montant d'indus net moyen émis pour 1 000 bénéficiaires	56,8 % et 1 050 €	1. Taux de recouvrement : déclenchement à : 100 % si résultat à 80 % 85 % si résultat à 70 % 70 % si résultat à 60 %. 2. Montant d'indus : 1 100 € en 2010 1 200 € en 2011 1 300 € en 2012	Caisses RSI y compris professions libérales

2. Synthèse des indicateurs de répartition

N° indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeur de référence	Commentaire	Périmètre caisse	Graduation des résultats
QUALITÉ DE SERVICE AU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ET OFFRE GLOBALE DE SERVICE						
IIR n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés/Nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6

IIR n° 2	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai de traitement à partir d'un dépôt de dossier complet pour les premières demandes et les renouvellements		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 3	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires)/Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI hors professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 4	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux moyen de disponibilité des principales applications (SCR presta-presto, IC TAIGA ISU Tapas)		97 % en 2010 97,5 % en 2011 98 % en 2012	Caisse nationale	De 1 à 6
DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVENTION DU RISQUE MALADIE DE LA MAÎTRISE DES DÉPENSES DE SANTÉ						
IIR n° 5	Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail	Part des arrêts de travail convoqués au service du contrôle médical parmi l'ensemble des arrêts de travail traités par le service du contrôle médical. Les arrêts de travail de toute durée sont concernés (hors et au titre de l'art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale). Les arrêts de travail au titre maternité sont exclus.		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 6	Participation des caisses régionales au bilan de prévention (en taux et progression du taux)	Nombre de bénéficiaires participants au bilan de prévention Nombre de participants invités (en taux et progression du taux)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 7	Taux de participation des caisses régionales au programme RSI diabète	Nombre de bénéficiaires inscrits au programme/Nombre de participants invités		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 8	Contrôles relatifs à la tarification à l'activité dans les établissements hospitaliers (T2A)	Temps passé par les médecins-conseils, calculé en vacations (1/2 journée) pour effectuer sur le site des hôpitaux, les contrôles de facturation	PI Paris : 44 PI Province : 45	Objectifs de maintien des résultats	Caisses des professions libérales	De 1 à 6
GARANTIE DES RESSOURCES DU RÉGIME ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE						
IIR n° 9	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 10	Taux de restes à recouvrer toutes caisses hors taxation d'office	Montant en cumul des cotisations restant à recouvrer de l'exercice N/Montant en cumul des cotisations liquidées de l'exercice N (où N est l'année en cours), y compris taxation d'office		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI hors professions libérales	De 1 à 6
Promotion du développement durable et de la responsabilité sociale du régime						
IIR n° 11	Déploiement des sessions de formation nationale (CNFDC)	Pourcentage de déploiement des sessions pilotées figurant à l'offre du centre national de formation du RSI (CNFDC) prévues au plan de formation initial du régime	72 %	Degré d'atteinte de l'objectif 74 % en 2010 78 % en 2011 80 % en 2012	Caisse nationale	
IIR n° 12	Réduction des déplacements du personnel	Déplacements de personnel hors formation, hors hébergement, par tous moyens de transport (coût déflaté de l'évolution des prix dans les transports)	776 600 M€	Degré d'atteinte de l'objectif : - 8 % en 2010 - 6 % en 2011 - 4 % en 2012	Caisse nationale	
IIR n° 13	Réduction des achats de consommables	Evolution des consommables de la caisse nationale hors fluides, alimentation restaurant d'entreprise et cartes Sesam vitale	1 133 232 €	Degré d'atteinte de l'objectif : - 5 % en 2010 - 3 % en 2011 - 2 % en 2012	Caisse nationale	
IIR n° 14	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse, à réglementation constante (établissement central Dionys et sites rattachés)	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH (obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif) par la caisse, à réglementation constante, et rapporté à la variation de la masse salariale de la caisse	148 916,88 €	Degré d'atteinte de l'objectif : - 3 % en 2011 - 4 % en 2012	Caisse nationale	

Accord du 3 mai 2007 relatif à la prévoyance collective

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; FO ; UNSA.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005 ;

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, et la convention collective nationale de travail des agents de direction et des agents comptables de la CANAM et des caisses maladies régionales du régime d'assurance maladie maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles du 20 décembre 1988 ;

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 22 décembre 1980 ;

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 5 octobre 1995 ;

Vu le décret n° 77-347 du 28 mars 1977 modifié et l'arrêté du 5 mai 1995 régissant le statut des praticiens conseils,

il a été conclu le présent accord.

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en place un dispositif national harmonisant les conditions dans lesquelles les salariés des organismes du régime social des indépendants peuvent bénéficier de garanties collectives de prévoyance et de santé.

Sont visées par le présent accord les garanties collectives portant sur les risques santé, incapacité temporaire de travail, invalidité ou décès.

Les parties signataires entendent par le présent accord :

- assurer une couverture complémentaire de qualité à tous les salariés ;
- unifier cette couverture pour tous les salariés ;
- assurer un même niveau de garantie quel que soit le niveau hiérarchique des salariés ;
- maîtriser le coût global de ces garanties dans la durée par un contrat « responsable », respectueux du parcours de soins.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des organismes du régime social des indépendants relevant d'une convention collective ou du statut des praticiens conseils.

Les salariés sont obligatoirement affiliés aux garanties prévues par le présent accord.

Cet accord remplace et se substitue à tous les accords de frais de santé et de prévoyance ayant été conclus au sein des organismes constituant le régime social des indépendants (ex-régimes AMPI, AVA et ORGANIC), ainsi qu'aux usages et engagements existant sur ce thème, qui seront dénoncés.

Les garanties, à la date de conclusion de l'accord, sont celles qui s'imposeront à chaque bénéficiaire (et le cas échéant à ses ayants droit).

Financement des garanties

Article 2

En vigueur non étendu

Les cotisations aux garanties prévues par le présent accord seront réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Toute augmentation de la cotisation globale sera répartie dans les mêmes proportions entre le salarié et l'employeur.

L'employeur procède au précompte de la quote-part de la cotisation à la charge du salarié conformément aux dispositions en vigueur.

Un salarié ne peut pas refuser le précompte de la quote-part salariale des cotisations ni d'une façon générale, se soustraire aux présentes dispositions et ou à l'application du contrat d'assurance.

Titre Ier Garanties complémentaires en matière de frais de santé

Principes

Article 3

En vigueur non étendu

Les garanties souscrites en application du présent accord s'inscriront dans le cadre des dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et de ses dispositions d'application.

Le niveau de couverture assuré répondra aux principes suivants :

- assurer une couverture optimale au regard de la dépense réelle ;
- privilégier, dans la mesure du possible, les modalités de prise en charge susceptibles de responsabiliser les assurés, assurant des soins de qualité au meilleur coût ;
- favoriser les soins de prévention ;
- couvrir l'ensemble des postes habituels des dépenses de santé ;
- laisser une part des dépenses plus importante à la charge de l'assuré dans le cas d'un fournisseur de prestation non conventionné par la sécurité sociale.

Chaque salarié est couvert, en matière de frais de santé, dès la date d'effet du contrat d'assurance sans période de franchise. Les salariés bénéficiaires du présent accord sont couverts de manière collective et obligatoire ; toutefois l'adhésion est facultative dans les conditions légales et réglementaires pour les salariés en contrat à durée déterminée.

Gestion des engagements

Article 4

En vigueur non étendu

Constitue une condition essentielle des engagements pris, la circonstance que le régime mis en œuvre par le présent accord et le contrat d'assurance, qui sont indissociablement liés, ont été adaptés aux dispositions relatives aux contrats responsables prévues par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et ses décrets d'application. Ainsi le régime mis en œuvre par le présent accord prévoit notamment l'absence de :

- prise en charge de la majoration du ticket modérateur en cas de non respect du parcours de soins (absence de désignation du médecin traitant, consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant), ou en cas de non autorisation d'accès à son dossier médical personnalisé conformément à la législation en vigueur ;
- prise en charge des dépassements d'honoraires sur les actes techniques et cliniques lorsque le bénéficiaire ne respecte pas le parcours de soins, à hauteur du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;
- remboursement de la participation forfaitaire de l'assuré aux honoraires médicaux.

De plus, le régime mis en place prend en charge les prestations minimum prévues par le cahier des charges des contrats responsables ainsi que les actions de prévention.

Maintien de la couverture des frais de soins de santé aux anciens salariés

Article 5

Conformément à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, pourront continuer à bénéficier du niveau de couverture des frais de soins de santé :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou en convention de conversion, d'un revenu de remplacement, ou s'ils sont licenciés, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, au titre de l'assurance maladie, et ce, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès de l'assuré ;

Tout salarié ou ayant droit se trouvant dans l'une des situations susvisées sera informé du droit qui lui est offert de pouvoir bénéficier d'un régime complémentaire maladie sans interruption de cette couverture, ainsi que des conditions tarifaires dans lesquelles cette possibilité est offerte. Toutefois l'employeur n'assume aucune obligation d'information à l'égard des anciens salariés partis avant l'entrée en vigueur de ces garanties.

La cotisation sera intégralement à la charge de l'adhérent.

Les anciens salariés n'entrant pas dans le champ d'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (salariés dont le contrat à durée déterminée a pris fin, salariés démissionnaires) pourront bénéficier du maintien du niveau de couverture du contrat sous réserve du paiement d'une cotisation entièrement à leur charge.

Maintien des garanties en cas de maladie

Article 6

En vigueur non étendu

Les garanties sont maintenues aux salariés en état de maladie ou d'accident du travail ou maladie professionnelle pendant toute la durée de celle-ci, ainsi qu'à leurs ayants droit tels que définis au présent accord.

Par maladie, il faut entendre toute période pendant laquelle le salarié se trouve en arrêt médicalement prescrit, sans être reconnu en état d'invalidité de deuxième et troisième catégorie et percevant des indemnités journalières de l'assurance maladie.

Toutes les garanties prévues par le contrat sont maintenues.

La part salariale des cotisations afférentes à ces garanties continue à être acquittée par l'agent en maladie (l'assiette des cotisations sera déterminée d'après le salaire moyen de l'affilié lissé sur 12 mois).

L'employeur poursuit le paiement de la part patronale de la cotisation.

Maintien des garanties en cas de prise de congés non rémunérés

Article 7

En vigueur non étendu

Sur leur demande, les garanties du contrat de couverture des frais de soins de santé pourront être maintenues aux agents bénéficiant de congé parental total, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, ou d'un autre congé sans solde d'une durée n'excédant pas 6 mois.

La demande de maintien doit être faite, auprès de l'organisme assureur, dans un délai de 1 mois suivant la date du départ en congé non rémunéré.

Le maintien des garanties bénéficie à l'assuré et à ses ayants droit tels que définis au présent accord.

Les garanties maintenues sont celles prévues par le contrat d'assurance souscrit par le régime social des indépendants.

La cotisation afférente aux garanties maintenues est due en totalité par le salarié qui prendra donc à sa charge la part patronale et la part salariale.

Les garanties seront maintenues à titre individuel jusqu'à l'éventuelle rupture du contrat de travail et tant que la cotisation est acquittée. Les garanties cesseront en cas de rupture du contrat de travail et en cas de reprise du travail dans une autre entreprise.

Titre II Garanties complémentaires en matière d'incapacité, invalidité et décès

Risques couverts

Article 8

En vigueur non étendu

Le régime mis en place a pour objet de couvrir les risques suivants :

- incapacité de travail ;
- invalidité ;
- décès du salarié.

Prestations

Article 9

En vigueur non étendu

Les conditions d'ouverture des droits, le niveau et les modalités de calcul et de paiement des prestations sont définis au contrat d'assurance souscrit par le régime social des indépendants.

Le régime est exclusif de tout versement d'un capital, sauf pour la couverture du risque décès.

Couverture des risques

Article 10

En vigueur non étendu

Chaque salarié est couvert pour les risques énumérés à l'article 8 dès la date d'effet du contrat d'assurance sans période de franchise.

Parmi les salariés non présents au travail le jour de l'entrée en vigueur du présent accord, seuls ceux dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle ou maternité, à l'exclusion de tout autre motif (notamment congé sabbatique, congé sans solde, congé parental total d'éducation, congé pour création d'entreprise) seront couverts.

Revalorisation des prestations en cours de contrat

Article 11

En vigueur non étendu

Les prestations périodiques sont revalorisées selon les dispositions du contrat d'assurance.

Maintien des prestations en cours en cas de résiliation

Article 12

En vigueur non étendu

En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'assureur dont le contrat est résilié est tenu au paiement des prestations périodiques en cours à leur niveau atteint conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Maintien de la garantie décès en cas de résiliation

Article 13

En vigueur non étendu

En cas de résiliation du contrat d'assurance, la garantie décès sera maintenue, en application de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 précitée, au profit de tous les salariés bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance, par l'assureur dont le contrat a été résilié sauf disposition contraire organisant le maintien de cette couverture par un autre organisme assureur.

La revalorisation des bases de calcul des prestations liées au risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat qui a fait l'objet de la résiliation.

Titre III Dispositions communes

Date d'effet de l'affiliation et des garanties

Article 14

En vigueur non étendu

Sous réserve des dispositions du dernier article du présent accord, la date d'effet de l'affiliation aux régimes complémentaire santé et prévoyance est fixée au 1er janvier 2008. Toutefois, en cas d'impossibilité dûment justifiée d'interrompre pour cette date les garanties de même objet existant antérieurement dans l'un des organismes visés par le présent accord, les dispositions du présent accord ne prendront effet qu'après la cessation des garanties existant antérieurement.

Les garanties prennent effet en même temps que l'affiliation, pour tous les bénéficiaires du contrat sous réserve des dispositions du présent accord.

En cas de modification dans la situation familiale, les garanties liées à cette modification prennent effet à la date de la modification.

En cas d'embauche, l'affiliation du nouveau salarié est immédiate, ainsi que la prise d'effet des garanties sous réserve des dispositions du présent accord.

Choix du ou des organismes assureurs

Article 15

En vigueur non étendu

Les garanties visées par le présent accord seront assurées par un ou des organismes assureurs notoirement solvables déterminés dans le cadre de marchés publics conclus, pour le compte de l'ensemble des organismes visés par le présent accord, par la caisse nationale du régime social des indépendants.

L'avis de la commission paritaire nationale sera recueilli sur le rapport d'analyse des offres dans des garanties d'anonymat et de confidentialité.

Le ou les organismes assureurs retenus seront désignés par la commission des marchés de la caisse nationale du RSI.

Le choix du ou des organismes assureur sera revu au minimum tous les 5 ans.

Les contrats souscrits seront annexés à cet accord, ainsi que tout avenant éventuel ultérieur à ces contrats.

Suivi des garanties

Article 16

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale est chargée de suivre l'application des dispositions du présent accord et de ses annexes. Elle est informée annuellement de l'évolution des régimes mis en place. Elle est chargée de la révision de l'ensemble des garanties prévues au présent accord dans le respect de l'équilibre financier du régime de couverture complémentaire des frais de soins de santé d'une part, et du régime de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) d'autre part.

Pour l'exercice de sa mission, la commission paritaire nationale reçoit communication des rapports établis chaque année par le ou les organismes assureurs visés par le présent article, présentant les résultats d'ensemble des régimes.

Ces rapports sont établis conformément aux dispositions légales (décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques) et doivent comporter les résultats pour chaque caisse adhérente et pour chaque garantie avec une consolidation au niveau national.

Ces rapports seront adressés à la commission paritaire nationale, ainsi qu'à la direction de chaque caisse adhérente par l'organisme assureur.

Pour maintenir l'équilibre technique des régimes de frais de santé d'une part et de prévoyance d'autre part, et/ou compenser les modifications des remboursements de la sécurité sociale, le taux de cotisation pourra évoluer en fonction des résultats techniques des régimes complémentaires. Ces modifications ne constituent pas une modification des dispositions du présent accord sous réserve que les évolutions de cotisations soient entérinées par la commission paritaire nationale et s'imposent à l'ensemble des adhérents aux régimes.

Information des instances représentatives du personnel

Article 17

En vigueur non étendu

Dans chaque organisme bénéficiant des garanties visées par le présent accord, le rapport annuel sur les comptes sera transmis et présenté par le directeur de la caisse au comité d'entreprise, au comité central d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsque ceux-ci lui en font la demande (art. L. 432-3-2 du code du travail).

Information des salariés

Article 18

En vigueur non étendu

Une notice exposant les garanties et les conditions de service des prestations est remise à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en place du régime, ainsi qu'à tout nouvel embauché. Elle sera mise à jour à l'occasion de toute modification des garanties.

Dispositions abrogées

Article 19

En vigueur non étendu

Sont abrogées les dispositions relatives aux garanties collectives de prévoyance prévues par :

- la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, et la convention collective nationale de travail des agents de direction et des agents comptables de la CANAM et des caisses maladies régionales du régime d'assurance maladie maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles du 20 décembre 1988, ainsi que leurs annexes, avenants et accords complémentaires ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 22 décembre 1980, ainsi que leurs annexes, avenants et accords complémentaires ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 5 octobre 1995, ainsi que leurs annexes, avenants et accords complémentaires.

Lexique et définitions utilisées par l'accord

Article 20

En vigueur non étendu

Pour l'application du présent accord, sont retenues les définitions suivantes :

- ayants droit : sont considérés ayants droit, les enfants et le conjoint du salarié au sens de l'assurance maladie. Est également pris en charge le conjoint en situation de demandeur d'emploi indemnisé ou non ;

- conjoint : est assimilé au conjoint le concubin et le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou reconnu comme tel au titre de la législation des prestations familiales.

Entrée en vigueur

Article 21

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Durée d'application de l'accord

Article 22

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions définies par l'article L. 132-8 du code du travail.

Le délai de préavis applicable en cas de dénonciation totale ou partielle/remise en cause est d'une durée de 6 mois. La prise d'effet de la dénonciation/remise en cause du présent accord correspond à l'échéance du contrat d'assurance (une première période fixée jusqu'au 31 décembre 2010, puis un renouvellement annuel limité à 2 années), de telle sorte que la dénonciation doit être signifiée au plus tard au 30 juin de chaque année pour effet au 31 décembre de l'année.

Dans l'hypothèse où le contrat d'assurance souscrit serait résilié à l'initiative de l'organisme assureur et où aucun nouveau contrat ne serait conclu aux conditions du règlement établi, le présent accord serait caduc dans sa totalité.

Les parties signataires s'engagent à se réunir à l'initiative de la partie la plus diligente dès la connaissance d'un risque de caducité, afin d'examiner les solutions de substitution.

Accord du 16 décembre 2010 relatif à l'accompagnement social

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFTD ; IPRC CGC ; PSE CFTC ; UNSA RSI CAD.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-4 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1529 du 8 décembre 2005 instituant un interlocuteur social unique pour les indépendants ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu l'accord général relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant, du 4 juillet 2006 ;

Vu le protocole d'application de l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant, du 7 septembre 2006 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, idcc : 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc : 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc : 2798,

il a été conclu le présent accord.

Préambule

En vigueur non étendu

En prévision de la mise en place du régime social des indépendants prévu par l'ordonnance n° 2005-1528, et de l'interlocuteur social unique des travailleurs indépendants prévu par l'ordonnance n° 2005-1529, un accord a été conclu le 4 juillet 2006 afin de prévenir les conséquences pour l'emploi des personnels des caisses constitutives du régime social des travailleurs indépendants.

Cet accord, applicable jusqu'au 31 décembre 2010, a prévu les mesures d'accompagnement social de la restructuration pour l'ensemble des salariés comportant notamment les garanties de reprise et de maintien à l'effectif, les mesures d'accompagnement et d'incitation à la mobilité professionnelle et à la mobilité géographique organisée sur le mode exclusif du volontariat, ainsi que les modalités de suivi des reclassements.

Les parties signataires ont examiné en commun le bilan de l'application de ces dispositions. Elles observent que l'application de cet accord, au cours des années 2006 à 2010, a généralement répondu aux objectifs ainsi fixés. Toutefois, elles conviennent que deux situations particulières nécessitent d'être prises en compte au-delà du terme fixé initialement.

Ces situations sont les suivantes :

Pour l'ensemble des personnels, les conséquences d'un allongement de trajet résultant d'une modification du lieu de travail ne relevant pas de la mobilité géographique volontaire.

Compte tenu des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et pour les personnels relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, la prise en compte de la situation des salariés ayant bénéficié d'un passage à temps partiel au titre de l'article 37 de l'annexe I de l'accord susvisé du 4 juillet 2006.

En conséquence, les parties conviennent des dispositions qui suivent :

Accompagnement des salariés en fin de carrière exerçant leur activité à temps partiel

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent article s'applique aux salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 qui, au titre de l'article 37 de l'annexe I de l'accord susvisé du 4 juillet 2006, ont bénéficié d'une réduction du temps de travail en raison d'une durée d'activité restant à effectuer pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein égale ou inférieure à 3 ans. Il ne s'applique pas à de nouvelles demandes.

Les salariés dont la durée d'activité restant à effectuer pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein est augmentée du fait de la loi n° 2010-1330 du 9

novembre 2010 portant réforme des retraites conservent le temps partiel défini par l'avenant conclu en application de l'article 37 susvisée pour la durée restant à courir jusqu'au moment où ils remplissent les conditions prévues par cette loi pour bénéficier d'une pension au taux plein, et à ce titre bénéficient des conditions prévues par l'article 37 susvisé du 4 juillet 2006.

Dans le cas où l'application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 conduit à augmenter la durée du temps partiel au-delà de 3 ans, les salariés concernés bénéficieront, au-delà de ces 3 ans et jusqu'au moment où ils rempliront les conditions prévues par cette loi pour bénéficier d'une pension au taux plein, d'une indemnisation de la perte de salaire consécutive à la réduction du temps de travail dans les conditions prévues par l'article 37 de l'accord du 4 juillet 2006 susvisé.

En outre, ils bénéficieront d'une priorité, en fonction des possibilités de l'organisme, pour une nouvelle adaptation de leur temps de travail ou le cas échéant un retour à temps plein.

La caisse nationale assurera le suivi de l'application de ces dispositions et en fera rapport à la commission paritaire nationale.

Accompagnement à l'allongement de trajet résultant d'une modification du lieu de travail ne relevant pas de la mobilité géographique volontaire

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions d'accompagnement à l'allongement de trajet résultant de modification du lieu de travail ne relevant pas de la mobilité géographique volontaire s'appliquent aux salariés dont le lieu de travail se trouve déplacé du fait de l'employeur, suivant les conditions fixées ci-après.

2.1. Etude préalable et consultation des instances représentatives du personnel

En cas de changement collectif du lieu de travail à l'initiative de l'employeur pouvant entraîner un allongement du temps de trajet, l'employeur réalisera une étude permettant d'identifier les salariés dont le temps de transport est modifié du fait de ce changement de lieu de travail.

L'étude sera effectuée sur la base, en particulier, des moyens de transport en commun existants et des horaires habituels de déplacement et tiendra compte le cas échéant des autres moyens de transport qui apparaîtraient les plus appropriés.

L'étude portera particulièrement sur la situation des personnes à mobilité réduite ou rencontrant des contraintes particulières pour joindre leur nouveau lieu de travail.

Seront pris en compte les éléments suivants :

- les contraintes physiques des personnes à mobilité réduite, quelle qu'en soit la cause ;
- l'allongement du temps de trajet, ou de la distance entre le domicile et le lieu de travail ;
- la durée effective du trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Les institutions représentatives du personnel compétentes seront consultées sur le projet.

2.2. Négociation d'un accord local

Dans le cas où le nouveau lieu de travail se trouve :

- soit éloigné de plus de 3 kilomètres du précédent ;
- soit éloigné de plus de 15 minutes du précédent par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides, et apprécié un jour ouvré,

une négociation devra être ouverte dans l'organisme afin de déterminer les mesures appropriées pour prendre en compte la situation des salariés concernés.

Le projet d'accord élaboré en conséquence devra être conforme aux dispositions du présent accord ; il sera présenté pour validation, avant signature, à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation et fera l'objet, après signature, de l'agrément prévu aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En l'absence de nécessité de négociation de l'accord local, les dispositions visées aux articles 2.3 et 2.4 ci-dessous s'appliqueront aux cas qu'ils définissent.

2.3. Conditions de prise en compte de l'allongement de trajet pour les mesures d'accompagnement individuel

Les dispositions de l'article 2.4 ci après s'appliquent aux salariés dont le lieu de travail se trouve déplacé du fait de l'organisation du régime social des indépendants si le déplacement du lieu de travail entraîne :

- soit un accroissement de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié supérieur à 10 kilomètres aller ;
- soit un accroissement de la durée aller-retour du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié supérieur à 30 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides, et apprécié un jour ouvré ;
- soit une durée aller du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié supérieur à 90 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé comme indiqué ci-dessus.

2.4. Mesures d'accompagnement individuel

En fonction des contraintes identifiées et résultant de la modification du lieu de travail, des mesures adaptées pourront être mises en œuvre, proportionnées à la situation des salariés concernés, au titre de la procédure d'accompagnement d'allongement de trajet, parmi les mesures visées ci-après.

Les mesures visées aux points 2.4.1 à 2.4.6 sont limitées à une durée de 2 ans.

2.4.1. Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet pourra demander un aménagement de son temps de travail, à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, résultant de cet aménagement, sera déterminée en accord avec la direction et fera l'objet d'un écrit. L'aménagement du temps de travail ainsi convenu sera fixé pour une durée de 2 ans, sans reconduction tacite.

2.4.2. Aménagement du temps de travail

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet pourra demander une réduction aidée de son temps de travail, à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement.

En cas d'accord, il sera rédigé un avenant à durée indéterminée au contrat de travail, comportant notamment une mention expresse de la main du salarié attestant du caractère volontaire que revêt la transformation.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois sera déterminée en accord avec la direction. Elle sera mentionnée dans l'avenant au contrat de travail établi en double exemplaire lors du passage à temps partiel.

Le salarié passant à temps partiel ou réduisant son temps de travail en application du présent article pourra continuer, sur sa demande, à cotiser sur la base du salaire correspondant à son temps de travail antérieur, au régime de base d'assurance vieillesse et aux régimes de retraite complémentaire applicables, les cotisations étant réparties entre le salarié et l'employeur dans les mêmes conditions que pour les salariés travaillant à temps plein.

2.4.3. Prise en charge des frais supplémentaires de trajet

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet qui utilise un ou des moyens de transport en commun pour le trajet domicile travail pourra bénéficier de la prise en charge du supplément entre le ou les abonnements aux services de transport en commun nécessaires pour se rendre de son domicile au nouveau lieu de travail, compte tenu du coût des abonnements nécessaires pour se rendre à son ancien lieu de travail.

Prêts pour achat de véhicule :

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet et n'utilisant pas les moyens de transport en commun pour le trajet domicile travail pourra bénéficier d'un prêt pour l'achat d'un véhicule à moteur, dans les mêmes conditions que les salariés autorisés à utiliser leur véhicule dans le cadre

professionnel.

2.4.5. Utilisation du véhicule personnel

Des règles d'attribution prioritaire de places de stationnement pourront être fixées en faveur des salariés concernés par l'accompagnement d'allongement de trajet et n'utilisant pas les moyens de transport en commun pour le trajet domicile travail.

Une indemnisation temporaire pourra être mise en place, dans des conditions fixées par accord local, pour les salariés amenés à utiliser leur véhicule personnel en raison d'une inadaptation manifeste des moyens de transport en commun, afin de prendre en compte le surcoût entraîné par le changement de lieu de travail.

2.4.6. Prise en charge des frais de déménagement

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet qui, pour se rapprocher de son lieu de travail, change de domicile au cours des deux années suivant le changement de son lieu de travail, aura droit à la prise en charge des frais de déménagement si ce rapprochement a pour conséquence une réduction de son temps de trajet d'au moins 30 minutes (trajet aller).

La prise en charge s'appliquera au déménagement de son mobilier sur présentation de deux devis, l'accord du directeur sur l'un de ces devis devant intervenir dans un délai de 10 jours.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec les dispositions ci-dessus visant :

- la réduction du temps de travail et au passage à temps partiel ;
- les prêts pour achat de véhicule.

En conséquence, le salarié demandant la prise en charge des frais de déménagement renonce, à partir de son déménagement, au bénéfice de celles-ci.

2.4.7. Prise indemnisation exceptionnelle

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet et remplissant les conditions visées ci-dessous pourra bénéficier, en application d'un accord conclu au titre de l'article 2.2 ci-dessus, d'une indemnité forfaitaire d'un montant maximum de 500 €, versée lors de la prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail.

Pourront être pris en compte, pour l'attribution de l'indemnité visée au présent article, les salariés visés par l'une des situations suivantes :

- soit un allongement du temps de trajet aller de plus de 40 minutes ;
- soit un allongement du temps de trajet conduisant à une durée effective de trajet entre le domicile et le lieu de travail supérieure à 1 heure 1/4.

Aucune mesure ayant une incidence sur la rémunération permanente ne pourra être prise au titre du présent accord.

2.4.8. Situation des salariés ayant une mobilité réduite ou des contraintes familiales importantes

Si après un entretien avec le directeur de l'organisme, il apparaît qu'un salarié en raison soit d'une mobilité réduite, soit de contraintes familiales importantes (enfant ou ascendant à charge), ne peut accepter l'allongement de son temps de transport suite au changement de son lieu de travail, celui-ci se verra proposer une aide pour bénéficier d'une mutation soit dans une autre caisse RSI plus accessible, soit dans un autre organisme.

Application et suivi de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, visée à l'article 22 de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, est chargée du suivi du présent accord. En tant que de besoin, cette commission succède aux commissions instituées par l'article 3 de l'accord général relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant, du 4 juillet 2006.

Dispositions d'application

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2011, sous réserve de l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera dans l'ensemble des organismes auxquels s'appliquent les conventions collectives susvisées, jusqu'au 31 décembre 2012.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 4 décembre 2008 relatif à la retraite complémentaire

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO ; UNSA-RSI CAD.

En vigueur non étendu

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 ;

Vu la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;

Vu l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, notamment l'article 76,

Préambule

Les parties signataires rappellent que le régime social des indépendants (RSI) institué en application de l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005, a fusionné les régimes d'assurance maladie et maternité des travailleurs indépendants (AMPI), d'assurance vieillesse, invalidité-décès des professions artisanales (AVA), des professions industrielles et des commerçants (ORGANIC), et que l'article 10 de cette ordonnance prévoit notamment le transfert de plein droit des droits et obligations des anciens organismes aux caisses du régime social des indépendants.

Elles soulignent l'objectif qu'elles se sont fixé par l'article 76 de la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, prévoyant que « l'harmonisation des taux de cotisation et les conditions d'adhésion aux organismes de retraite complémentaire sont définies par

un accord collectif. Les cotisations aux régimes de retraite des employés et cadres, pour la tranche A du salaire, seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et 40 % à la charge du salarié ».

Cotisations au régime de retraite complémentaire institué par l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961

Article 1er

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2009, et sous réserve des dispositions spécifiques aux départements d'outre mer, les organismes du régime social des indépendants adhèrent, pour le versement de leurs cotisations dues au titre du régime de retraite complémentaire en application de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961, ses annexes et avenants, à la caisse interprofessionnelle paritaire des salariés (CIPS).

Les parties signataires demandent que le taux moyen pondéré déterminé pour l'application de l'article 14 de l'accord susvisé du 8 décembre 1961 soit calculé uniformément pour l'ensemble des organismes du régime social des indépendants.

Cotisations au régime de retraite complémentaire institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947

Article 2

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2009, et sous réserve des dispositions spécifiques aux départements d'outre mer, les organismes du régime social des indépendants adhèrent, pour le versement de leurs cotisations dues au titre du régime de retraite complémentaire institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ses annexes et avenants, à la caisse interprofessionnelle de prévoyance des cadres - retraite (CIPC-R).

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Caisse nationale du régime social des indépendants.
Organisations de salariés	UNSA ; FEC FO ; PSTE CFTD ; IPRC CFE-CGC ; PSE CFTC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'accord du 9 février 2006 relatif à la formation professionnelle du personnel des caisses AMPI, AVA et ORGANIC ;

Vu l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant et le protocole d'accord du 7 septembre 2006 pris pour son application ;

Vu l'accord collectif du 3 mai 2007 portant sur les conditions d'exercice des missions ponctuelles de formation interne au sein du RSI ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils du 15 juin 2007 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008,

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires accordent une importance essentielle à la formation professionnelle tout au long de la vie qu'elles considèrent comme un outil indispensable pour répondre aux enjeux présents et futurs du RSI.

Elles établissent, par le présent accord, les principes et le cadre structurant la formation professionnelle au sein du régime social des indépendants né de la fusion en juillet 2006 des trois anciens régimes AVA, CANAM, ORGANIC.

Au-delà de la consolidation de la nouvelle organisation, elle-même à l'origine de nombreux changements, le régime social des indépendants doit créer aujourd'hui les conditions lui permettant d'atteindre avec succès les objectifs ambitieux qu'il s'est fixé et de garantir ainsi à l'assuré une offre de service complète et de qualité.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux soutiennent le développement d'une politique formation dont les finalités sont de :

- permettre aux caisses du réseau de s'adapter aux nouvelles exigences induites par les modifications de l'organisation et des missions du RSI, et accompagner par conséquent les salariés dans leurs nouvelles activités ;
- accompagner la professionnalisation au sein des caisses ;
- favoriser la progression professionnelle des salariés et dynamiser la gestion des carrières en renforçant la qualification des salariés ;
- s'inscrire dans une politique globale de gestion des ressources humaines sur le long terme, pour mieux préparer l'avenir ;
- accompagner la mise en place des objectifs stratégiques de la caisse nationale.

La réussite de la politique de formation repose sur la responsabilité et l'engagement partagé des salariés et des caisses, le renforcement du dialogue social et la mobilisation de tous les acteurs du réseau.

Chapitre Ier Cadre général

Champ de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du régime social des indépendants.

Des dispositions complémentaires à celles du présent accord seront établies pour répondre au caractère obligatoire de la formation médicale continue des praticiens conseils. Les actions de formation entrant dans le champ de la formation continue obligatoire feront l'objet d'un financement complémentaire

spécifique.

Le présent accord :

- définit les orientations et objectifs du RSI en matière de formation professionnelle ;
- consolide le dialogue social ;
- précise les priorités, les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et les montants de prise en charge.

Objectifs et orientations de la formation professionnelle

Article 2

En vigueur non étendu

La formation professionnelle au sein du RSI doit concourir :

- à l'acquisition des compétences notamment métiers, pour faire face aux évolutions actuelles et à venir et à accroître le professionnalisme des salariés ;
- au développement de la professionnalisation et de la validation des acquis de l'expérience ;
- au renforcement de la qualification ;
- à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le centre national de formation et de développement des compétences (CNFDC) est chargé de mettre en œuvre les actions et moyens permettant de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, d'apporter la meilleure réponse tant aux besoins individuels que collectifs, et d'améliorer en continu la qualité de l'offre de service aux caisses du réseau.

Chapitre II Dialogue social au sein du RSI : instances représentatives du personnel et instances paritaires

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment leur volonté de privilégier, sur le champ de la formation professionnelle, un dialogue social constructif, transparent et de qualité à tous les niveaux du régime, et décident, à ce titre, de doter le régime social des indépendants, de nouveaux outils et moyens.

Rôle des instances représentatives du personnel

Article 3

En vigueur non étendu

Comité d'entreprise

Dans le cadre de leurs attributions économiques, les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés, tous les ans, sur les orientations retenues par le directeur de leur caisse en matière de formation professionnelle. Ces orientations s'appuient sur le présent accord.

Dans le respect des dispositions relatives à la formation professionnelle issues du code du travail, les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés afin de donner leur avis sur le bilan des actions de formation réalisées l'année écoulée et celles de l'année en cours dans le cadre du plan de formation de leur caisse, ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Cette consultation porte également sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ils formulent, au vu des informations transmises et analysées, un avis motivé à la direction de leur caisse.

L'ensemble de ces avis est recensé au niveau national puis communiqué par le centre national de formation et de développement des compétences à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) créée à l'article 4 du présent accord.

Les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont également informés et consultés sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle au sein de leur caisse.

Compte tenu également du rôle d'information dévolu aux instances représentatives du personnel auprès du personnel des caisses - notamment sur l'évolution prévisible des emplois du RSI et sur l'évolution des qualifications qui en résulte - les priorités et conclusions établies par la CPNEFP et les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications leur sont communiqués.

Il appartient à la CPNEFP de définir la nature et le mode de communication les plus appropriés.

Commission formation

Une commission formation est constituée dans chaque caisse du RSI comptant un effectif minimum de 100 salariés. Elle a pour rôle de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Comité d'établissement et comité central d'entreprise

Pour les organismes comportant des établissements distincts, l'ensemble des attributions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est dévolu à chaque comité d'établissement.

Le plan de formation de chaque établissement est communiqué au comité central d'entreprise.

Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont un rôle de défense des droits individuels des salariés et peuvent à ce titre présenter toute réclamation en matière de formation professionnelle.

Constitution, composition et champ de compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 4

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Composition de la CPNEFP

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée à parité de membres représentants des organisations syndicales et d'autant de membres représentants de la délégation employeur.

Chaque organisation représentative de salariés au niveau national possède une voix délibérative.

La délégation employeur possède un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales présentes.

Fonctionnement

La présidence et la vice présidence sont alternées, par collège, tous les ans. Pour la première année, la présidence sera assurée par un membre du collège salarié.

Elle se réunit au minimum deux fois par an, et en tant que de besoin.

La CPNEFP peut décider, sur délibération prise à la majorité de ses membres, de constituer des groupes techniques paritaires par sujet ou thème.

La commission établit son règlement intérieur.

Compétences de la CPNEFP

la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est, au sein du régime social des indépendants, l'instance d'information,

d'étude, de consultation et de concertation, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle travaille en étroite relation avec les commissions paritaires nationales de négociation.

En matière de formation professionnelle, la CPNEFP propose aux commissions paritaires nationales de négociation :

a) Les orientations et priorités triennales en matière de formation professionnelle du régime, veille à leur mise en œuvre et en analyse le bilan.

b) Les publics et actions de formation jugés prioritaires dans le cadre :

- du plan de formation ;
- du droit individuel à la formation ;
- de la professionnalisation. Dans ce cadre, sont également proposés la liste des qualifications éligibles, les durées, les priorités de financement et le montant des prises en charge ;
- elle veille au respect des priorités ci-dessus et contribue à leur évolution en formulant, lorsqu'elle le juge opportun, des propositions aux commissions paritaires nationales de négociation ;
- elle définit et développe les certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche, et donne son avis sur la création des cursus professionnalisation emplois et des cursus passerelles emplois cités à l'article 14 ;
- elle est consultée et formule un avis sur le projet de plan national de formation des caisses du RSI et le financement associé ;
- elle formule un avis sur la politique d'évaluation des formations en termes de qualité, pertinence et efficacité ;
- elle formule un avis sur les aides aux financements dont le RSI pourrait demander à bénéficier ;
- elle veille à la communication, auprès des instances représentatives du personnel et des directeurs de caisse, des résultats de ses travaux et avis ;
- elle fixe le programme annuel de l'observatoire des métiers et qualifications.

En matière d'emploi et de prospective des métiers et qualifications :

Le champ de compétences confié à la CPNEFP en matière d'emploi et de prospective des métiers et qualifications est précisé dans le cadre de l'accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Création d'un observatoire des métiers et qualifications de branche

Article 5

En vigueur non étendu

Afin d'accroître la visibilité sur l'évolution des métiers et qualifications, et de construire une politique de formation au plus proche des besoins en compétences du réseau, il est créé un observatoire des métiers et des qualifications de branche.

Composition

Les travaux de l'observatoire sont suivis par un comité de pilotage composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et de membres désignés par la direction générale de la caisse nationale.

Le comité de pilotage a une double vocation :

- il organise et suit la mise en œuvre du programme annuel de l'observatoire fixé par la CPNEFP ;
- il apporte son expertise technique aux projets et études menés par la CPNEFP.

Champ d'intervention de l'observatoire des métiers et des qualifications

L'activité de l'observatoire est fixée dans le cadre d'un programme annuel déterminé par la CPNEFP. De manière générale, l'observatoire a pour rôle de :

- participer à la collecte d'informations quantitatives et qualitatives en terme d'emploi et de formation (création d'outils, d'enquêtes, participation à des groupes de réflexion) ;
- étudier les facteurs susceptibles d'impacter les métiers et les qualifications, analyser les conséquences et participer à l'identification des moyens d'action permettant de répondre au mieux aux évolutions (GPEC, adaptation/évolution de l'offre de formation...) ;
- concourir à une meilleure communication sur les emplois du RSI, et sur les passerelles emplois ;
- concourir à une meilleure information des salariés sur les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle ;
- soutenir, par son expertise technique, les projets de la CPNEFP ;
- proposer la réalisation d'études à la CPNEFP.

L'observatoire des métiers et qualifications établit son règlement intérieur, validé par la CPNEFP.

Consultation sur le projet de plan annuel de formation du RSI

Article 6

En vigueur non étendu

Chaque organisme veille au recueil des besoins individuels et collectifs dans le cadre du développement des compétences, et à la consultation du comité d'entreprise dans les conditions légales et réglementaires, notamment visées par les articles L. 2323-33 et suivants du code du travail, et transmet à la caisse nationale, pour consolidation et étude, les besoins en formation recensés, à une date fixée par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La caisse nationale assure la publication de l'offre de formation, au plus tard à la fin du premier semestre de l'année N. Elle réalise le recueil, la consolidation et l'analyse des besoins en formation, début du quatrième trimestre de l'année N, et soumet à l'avis de la CPNEFP le projet de plan national N + 1, au plus tard fin novembre de l'année N.

Elle notifie à chaque organisme les demandes de formation retenues.

A réception des demandes de formation retenues, chaque organisme informe son comité d'entreprise sur le plan de formation qui en résulte.

Chapitre III Formation tout au long de la vie

En vigueur non étendu

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, essentiel tant aux caisses pour assurer les missions confiées qu'aux salariés pour progresser professionnellement.

Pour les caisses RSI, elle doit permettre d'anticiper, de préparer et d'accompagner les évolutions institutionnelles, réglementaires et techniques en cours et à venir ainsi que les évolutions des métiers et des emplois.

Pour les salariés, la formation professionnelle doit viser l'acquisition de connaissances et compétences leur permettant de se perfectionner dans l'exercice de leurs missions, ou de réaliser un projet professionnel personnel.

Ainsi le départ en formation peut s'organiser dans le cadre de dispositifs relevant de l'initiative du directeur de la caisse, ou de celle du salarié, ou encore d'une initiative partagée.

Plan de formation

Article 7

En vigueur non étendu

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes en vigueur. Le projet de plan de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation est un outil au service de chaque direction de caisse pour répondre :

- à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- aux besoins en développement des compétences des organismes.

Le plan de formation est établi chaque année par le directeur en respect des orientations stratégiques triennales définies par la CPNN, sur proposition de la CPNEFP. Il traduit la mise en œuvre opérationnelle de la politique retenue en matière de formation au sein de la caisse eu égard aux axes de développement choisis et jugés prioritaires.

Dans ce cadre, le plan de formation est alimenté :

- des besoins individuels exprimés par les salariés auprès de leur hiérarchie. Les besoins en compétences des personnels sont identifiés par les responsables hiérarchiques tout au long de l'année et notamment à l'occasion des entretiens conventionnels. Il appartient aux responsables de rechercher les actions de formation à engager, par l'écoute et le dialogue ;
- des besoins collectifs des équipes, services et/ ou directions.

Le plan de formation peut comprendre des actions de formation inscrites à l'offre nationale de formation mais aussi dans l'offre de l'OPCA, dans les offres des autres organismes de protection sociale ainsi que des actions de formation présentes sur le marché :

Les actions éligibles doivent être imputables sur les fonds de la formation professionnelle continue (FPC) selon les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail.

Afin de construire de véritables plans de professionnalisation pour les salariés, les actions inscrites au plan de formation peuvent être combinées avec d'autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle tels que la période de professionnalisation et le droit individuel à la formation.

Le projet de plan de formation finalisé est soumis pour avis au comité d'entreprise. Il distingue les deux catégories d'actions de formation sus-répertoriées.

Le comité d'entreprise peut s'opposer à la majorité qualifiée au trois quarts, au projet présenté. Dans ce cas, un nouveau projet de plan de formation sera présenté par le directeur. Le comité d'entreprise donne son avis en fin de séance.

Professionalisation

Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 9

En vigueur non étendu

Principes

Chaque salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou temps partiel, et justifiant d'une ancienneté de 1 an dans le RSI, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 21 heures par an.

L'ancienneté tient compte des emplois occupés dans les réseaux constitutifs du RSI et les autres organismes de protection sociale.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de l'utilisation de ces heures en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 126 heures.

Les salariés en contrat à durée indéterminée sont informés par écrit chaque année et dans la première quinzaine du mois de janvier, des droits acquis et consommés au titre du DIF.

En cas de détachement auprès d'une autre caisse, le salarié continue à accumuler ses droits à DIF. La caisse d'origine est chargée de lui notifier les droits acquis.

Actions de formation

Le droit individuel à la formation permet de suivre :

- une action de formation de promotion, d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- une action de qualification ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une action de bilan de compétences (BC).

Sont prioritaires pour le RSI, les actions de formation suivantes :

1. Actions de formation contribuant au développement des connaissances en matière de protection sociale ;
2. Actions accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier ;
3. Actions s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnalisation emplois ou passerelles emplois tels que mentionnés à l'article 14 du présent accord ;
4. Actions de formation s'inscrivant dans le cadre de mobilités professionnelles et reconversion ;
5. Actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences (seulement si l'organisme est agréé par l'OPCA compétent) ;
6. Actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propose les autres actions prioritaires à la commission paritaire nationale de négociation compétente.

Pour bénéficier du dispositif de la professionnalisation, une durée minimale ainsi que des critères spécifiques peuvent être fixés par l'OPCA.

9.1. DIF. - Contrat à durée indéterminée (DIF CDI)

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, avec l'accord du directeur de caisse.

Le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation résulte donc d'un dialogue et d'une concertation entre les deux parties.

Après avoir éventuellement partagé son projet de formation avec son responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande par écrit. Le directeur de la caisse dispose de 30 jours, à compter de la réception de la demande, pour faire parvenir au salarié une réponse formalisée et motivée en cas de refus.

En cas de refus, le salarié peut également demander un entretien avec le directeur de la caisse, pour échanger sur la décision prise.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le directeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, cité à l'article 21, assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde à ses priorités et aux critères qu'il a définis.

Le droit individuel à la formation est utilisé à terme échu. Les heures mobilisables par le salarié durant l'année sont celles acquises au 31 décembre de l'année N - 1.

Lorsque 3 années de droits sont acquis et non utilisés, le service des ressources humaines de la caisse propose un entretien au salarié pour l'aider à définir un projet de formation, en lien avec son projet professionnel.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent pendant le temps de travail, excepté si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Durant la formation sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Conformément aux dispositions réglementaires, en cas d'action de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la fraction de la formation hors temps de travail, une allocation de formation telle que définie par le code du travail.

Anticipation des droits

Afin d'encourager les salariés à utiliser les heures acquises au titre du DIF et d'accroître tant la pertinence que l'efficacité des projets de formation engagés dans le cadre de ce dispositif, une anticipation des droits DIF est possible pour les publics et actions suivantes :

- salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
- salarié visant l'obtention d'un CQP ;
- salarié embauché en CDI à l'issue d'un CDD, ou salarié dont le CDD est converti en CDI en cours de contrat.

Pour bénéficier de l'anticipation, le salarié à temps plein ou à temps partiel doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- disposer d'un crédit d'heures acquises sans anticipation au moins égal à 21 heures ;
- mobiliser la totalité des heures acquises au titre du DIF pour ledit projet de formation ;
- avoir soldé tout crédit d'heures résultant d'une anticipation antérieure ;
- prévoir de réaliser intégralement la formation pendant le temps de travail.

La durée totale d'heures correspondant aux droits acquis et à l'anticipation ne peut excéder le plafond conventionnel de 126 heures.

Le salarié fait part de son projet lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Ce dernier est chargé d'étudier la demande et de valider, après accord du directeur, le recours à l'anticipation au regard des critères précités.

Transférabilité des droits

En cas de mutation d'une caisse RSI à une autre sans interruption de contrat, les droits acquis sont transférables. Il appartient au salarié de présenter l'attestation de droits acquis remise par l'ancienne caisse.

Sauf accord dérogatoire du directeur de la nouvelle caisse, le salarié ne peut utiliser les droits acquis transférés avant 3 mois de présence dans la nouvelle caisse.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est à la charge de la caisse d'accueil.

Le RSI s'engage à prendre contact avec le régime général de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole afin qu'une réflexion soit menée sur l'établissement d'une convention de réciprocité.

Utilisation de dispositifs conjoints

Le droit individuel à la formation peut être utilisé par combinaison avec d'autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie : plan de formation, période de professionnalisation.

Fin du contrat de travail

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée, les dispositions légales concernant la portabilité du DIF s'appliquent.

9.2. DIF. - Contrat à durée déterminée (DIF CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé au prorata temporis. Pour l'ouverture de leur droit, l'ancienneté s'apprécie à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non en contrat à durée déterminée.

A la fin du contrat à durée déterminée, les droits acquis au titre du DIF sont utilisés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées dans le cadre du DIF sont financées sur la participation au développement de la professionnalisation et prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé sous réserve de son acceptation préalable. En cas de refus, les heures anticipées sont financées sur la contribution plan.

Les publics ou actions de formation non prioritaires suivies dans le cadre du DIF sont financées sur la contribution plan versée à l'OPCA.

Congé individuel de formation (CIF)

Article 10

En vigueur non étendu

Le congé individuel de formation relève de l'initiative individuelle du salarié. Il permet à ce dernier d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et la vie sociale.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'action de formation vise l'acquisition d'une qualification supérieure en lien avec les métiers du RSI ou une reconversion, la durée de formation peut aller au-delà de 1 an sans toutefois excéder 2 ans à temps plein en continu ou 2 400 heures à temps partiel ou à temps plein en discontinu.

Financement

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de l'action par l'OPACIF concerné après étude du dossier.

Lorsque la prise en charge financière de l'OPACIF est partielle, l'employeur peut, sur la contribution plan de formation et après étude du dossier, assurer le complément de financement relatif aux coûts pédagogiques, frais annexes et maintenir la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé individuel de formation, dans le cas où le départ en CIF vise :

- une qualification supérieure, reconnue par le RNCP ;
- un perfectionnement ou un accroissement des compétences en lien avec le poste occupé ;
- une reconversion.

Congé hors temps de travail

La formation doit être dispensée par un organisme de formation titulaire d'un numéro de déclaration d'activité. Elle doit pouvoir être justifiée régulièrement par des attestations de présence délivrées par l'organisme de formation et se dérouler en totalité en dehors du temps de travail.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur et n'entraînent pas le versement de l'allocation

formation.

Bilan de compétences

Article 11

En vigueur non étendu

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Les conclusions du bilan de compétences sont la propriété du salarié. Il est libre de les communiquer à son employeur ou d'en conserver la confidentialité.

Le bilan de compétences peut être organisé dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'un congé spécifique (congé pour bilan de compétences).

L'inscription au plan de formation d'un bilan de compétences nécessite le consentement écrit du salarié.

Tout salarié ayant une ancienneté minimale de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans le régime social des indépendants, et n'ayant pas bénéficié dans le régime d'une autorisation d'absence pour un congé de bilan de compétences au cours des 5 dernières années peut demander un congé pour bilan de compétences.

Le congé pour bilan de compétences de 24 heures est financé par l'OPACIF après étude du dossier. Lorsque le coût pédagogique du bilan est supérieur à la prise en charge forfaitaire de l'OPACIF, le différentiel est couvert par le régime social des indépendants après étude du dossier.

L'employeur encourage particulièrement la réalisation d'un bilan de compétences pour préciser un projet professionnel ou avant d'engager une démarche VAE.

Le bilan de compétence dans le cadre d'un DIF n'est prioritaire que si l'organisme du bilan est agréé par l'OPCA compétent. Les modalités et délais sont alors conformes aux modalités pratiques du DIF.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 12

En vigueur non étendu

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre :

- du plan de formation à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié ;
- d'un congé VAE ;
- du droit individuel à la formation.

Elle peut également venir en appui d'un CIF ou encore être réalisée à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Afin de soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles suivantes.

Accompagnement avant le jury VAE

Outre le congé VAE légal de 24 heures, et si le salarié utilise son droit individuel à la formation à hauteur de 24 heures pour préparer le dossier de VAE après réception du dossier de recevabilité validé par l'organisme certificateur, l'employeur peut accorder une dispense d'activité rémunérée. Elle doit avoir lieu au sein de la caisse d'appartenance de l'agent.

Afin de favoriser les publics sans qualification ou possédant un faible niveau de qualification, le nombre de jours de dispense est fonction du niveau initial de diplôme ou de qualification du salarié.

Il peut aller jusqu'à :

- 2 jours pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau I ou II (licence professionnelle, master) ;
- 3 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau III (bac + 2) ;
- 4 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau IV ;
- 5 jours pour les salariés sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau V et V bis (CAP, BEP).

Prise en charge de l'accompagnement et de la validation VAE :

Si le salarié engage une démarche VAE dans le cadre du congé VAE et que le coût global (accompagnement et validation) est supérieur au plafond fixé par l'OPCA, le différentiel est pris en charge par l'employeur après étude du dossier, éventuellement sur les fonds du plan de formation.

Formations réalisées hors temps de travail

Article 13

En vigueur non étendu

Dans le cadre légal, les actions de développement des compétences, qu'elles soient dans le cadre du plan, du DIF ou de la période de professionnalisation, peuvent se réaliser en partie ou en totalité en dehors du temps de travail dans les conditions suivantes :

- avec l'accord exprès et formalisé du salarié et du directeur ;
- si l'action est proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

La durée des formations hors temps de travail doit rester dans la limite des dispositions réglementaires et donne droit au versement d'une allocation formation.

Chapitre IV Innovation pédagogique

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 14

En vigueur non étendu

Les parties signataires souhaitent développer les certificats de qualification professionnelle et faciliter l'accès des salariés à ceux-ci.

Pour ce faire, elles s'appuieront sur l'offre certifiante existante, figurant au RNCP.

Les certificats de qualification professionnelle attestent de l'acquisition de capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité. Les CQP sont développés dans le but de :

- favoriser l'accès des personnels à une qualification reconnue à l'interne comme à l'externe ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés ;
- professionnaliser certains métiers du RSI ;
- accompagner l'apparition de nouvelles activités ou missions.

Les CQP sont reconnus dans la classification du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord, la CPNEFP apprécie l'opportunité de créer les CQP et en suit la conception et la mise en œuvre.

Les modalités de conception, de délivrance des CQP, ainsi que celles de reconnaissance, définies par la CPNEFP, feront l'objet d'un accord conventionnel

spécifique.

Parcours de professionnalisation emplois et cursus passerelles emplois

Article 15

En vigueur non étendu

Les parcours de professionnalisation emplois ont pour objet de mieux accompagner les prises de fonction et de renforcer le professionnalisme des salariés.

Les cursus passerelles emplois ont pour objet de renforcer la gestion des carrières au sein du RSI.

Ces cursus sont constitués de périodes de formations théoriques et de mises en pratique terrain.

Les cursus font l'objet d'une évaluation des acquis théoriques et pratiques pouvant déboucher sur l'obtention d'un CQP tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans la mesure où ces cursus débouchent sur l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ils feront l'objet d'une reconnaissance dans la classification du personnel.

Le CNFDC tient informé la CPNEFP sur ses projets d'élaboration de cursus de professionnalisation et la consulte.

Mise en place de dispositifs de formation ouverte et à distance

Article 16

En vigueur non étendu

Soucieux de répondre au mieux aux besoins en formation tant individuels que collectifs, le régime diversifie son offre de formation par la mise en place de formations ouverte et à distance.

Ce mode d'apprentissage a pour but de faciliter l'accès des personnels à la formation et de permettre l'individualisation des parcours de formation.

Selon les objectifs pédagogiques, ces modules peuvent constituer en eux-mêmes une action de formation ou être associés à des actions de formation organisées en présentiel.

La formation ouverte et à distance est soumise aux mêmes règles que les actions de formation classiques. Elle doit donc :

- poursuivre un objectif ;
- reposer sur un programme préétabli ;
- prévoir des moyens pédagogiques et d'encadrement tutoral ;
- permettre un suivi du parcours et une appréciation des résultats.

Ces actions étant réalisées pendant le temps de travail et dans un lieu dédié, les apprenants bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les caisses du RSI seront progressivement équipées des postes et logiciels nécessaires.

Un contrat individuel de formation, conclu entre le directeur de la caisse et le salarié précise le programme et encadre les conditions de déroulement de l'action de formation.

La CPNEFP sera consultée sur les projets de formation ouverte et à distance ainsi menés.

Chapitre V Outils visant à favoriser une prise en main, par les salariés du RSI, de leur devenir professionnel

Passeport formation

Article 17

En vigueur non étendu

Le passeport formation permet au salarié de formaliser dans un même document, les étapes essentielles de son parcours professionnel, de ses connaissances, compétences, aptitudes et acquis professionnels.

Le support, créé par le CNFDC et mis à disposition du salarié, comprend les rubriques suivantes :

- formation initiale ;
- formation continue ;
- formations courtes ;
- principales étapes du parcours professionnel ;
- activités extra professionnelles ;
- portefeuille de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) ;
- annexes : attestations de stages, photocopies des CQP, titres, diplômes.

Chaque salarié a la possibilité d'établir son passeport formation. Il reste de sa responsabilité et de sa propriété.

La caisse communique au salarié les informations et documents nécessaires pour construire son passeport et le tenir à jour.

Le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'un accompagnement de la caisse pour le compléter.

Utilisation du compte épargne-temps

Article 18

En vigueur non étendu

Lorsque le salarié utilise le CET pour suivre une formation de son choix, les frais pédagogiques et frais annexes peuvent rester à sa charge.

Outils d'analyse et de communication

Article 19

En vigueur non étendu

Tableau de bord de la formation

Pour consolider et analyser les données relatives à la formation, et déterminer aussi bien l'impact des dispositions du présent accord que l'effort de formation du RSI, un bilan annuel local est élaboré par le directeur, communiqué aux IRP et transmis au CNFDC.

Ce bilan intègre les actions de formation imputables et non imputables au titre de la formation professionnelle continue. Il alimente les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Communication auprès des salariés

Le CNFDC est chargé de développer les outils et supports de communication permettant aux salariés d'être mieux informés de leurs droits et obligations en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Dans ce domaine, le partenariat avec l'OPCA sera renforcé.

Chapitre VI Dispositions financières

Participation des organismes du RSI au développement de la formation professionnelle continue

Article 20

En application des dispositions légales, chaque organisme du RSI contribue au financement de la formation professionnelle continue par un versement à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par le présent accord de branche.

Il contribue en outre au financement d'actions de formation des salariés du RSI par une contribution spécifique. Dans une limite définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, cette contribution est destinée à la mise en œuvre et au financement, par chaque organisme, d'actions de formation au plus près du terrain.

Le cumul de ces contributions est fixé à 2 % de la masse salariale brute des organismes du RSI. Elles peuvent se compléter de versements volontaires pour la réalisation de projets de formation exceptionnels.

Le versement de ces contributions est effectué par la caisse nationale au nom et pour le compte des organismes du régime social des indépendants.

Sous réserve des règles d'affectation prévues par les textes légaux et réglementaires, le reliquat des fonds issus des versements visés ci-dessus et non utilisés au cours de l'exercice est réaffecté aux actions de formation de l'année suivante, ces fonds étant mutualisés au bénéfice exclusif des salariés des organismes du RSI.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est Uniformation.

Versement de la contribution

Article 21

En vigueur non étendu

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est Uniformation.

La part de la contribution au développement de la formation professionnelle versée à UNIFORMATION est égale à :

- 1,30 % de la masse salariale brute correspondant au plan de formation ;
- 0,50 % de la masse salariale brute au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,20 % de la masse salariale brute au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée indéterminée ;
- 1,00 % de la masse salariale brute des personnels sous contrat à durée déterminée au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée déterminée.

Le versement annuel est effectué par la caisse nationale au nom du réseau, au plus tard aux 15 avril, 31 août de l'année en cours et 28 février de l'année suivante.

Répartition des crédits

Article 22

En vigueur non étendu

A hauteur de 0,30 % du 1,30 % de la masse salariale brute, les fonds versés au titre du plan de formation indiqués ci-dessus, sont destinés à la mise en œuvre et au financement, par chaque caisse et sur l'initiative du directeur après avis des instances représentatives du personnel compétentes, d'actions de formation au plus près du terrain.

L'enveloppe locale repose sur une année civile. Le reliquat des fonds non dépensés au 31 décembre est réaffecté au plan national de formation de l'année suivante. Les fonds seront mutualisés.

Les actions de formation peuvent être les actions réalisées par les organismes formateurs externes au RSI ou les actions inscrites à l'offre nationale mise en œuvre par le CNFDC.

Chapitre VII Dispositions diverses

Date d'effet de l'accord, dépôt, publicité et extension

Article 23

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2008, sous réserve de l'agrément ministériel visés aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, il sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Durée de l'accord

Article 24

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

En outre et en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou parties des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai convenu de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Dispositions abrogées

Article 25

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord portant sur la formation professionnelle du personnel des caisses AMPI, AVA et ORGANIC, conclu à titre transitoire le 9 février 2006.

En outre les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant de conventions collectives ou d'accords collectifs des anciens réseaux AMPI, AVA et ORGANIC.

Préambule

En vigueur non étendu

Annexe I

Montant des forfaits de prise en charge des dispositifs de formation professionnelle sur les fonds de la professionnalisation

(En euros.)

Dispositif	Description	Montant
Contrat de professionnalisation (art. 8.1)	Forfait horaire (comprenant évaluation, accompagnement et formation)	9,15
Période de professionnalisation (art. 8.2)	Forfait horaire (comprenant coût pédagogique, frais d'hébergement et de repas et déplacement)	9,15

Dispositif	Description	Montant
Accompagnement tutorial (art. 8.3)	Formation à la fonction dans la limite de 40 heures Forfait horaire (comprenant coût pédagogique, frais d'hébergement et de repas et déplacement)	15,00
Accompagnement tutorial (art. 8.3)	Frais de tutorat Forfait mensuel dans la limite de 6 mois ; versé à la caisse	230,00

Annexe II

Glossaire

AMPI : assurance maladie des professions indépendantes

AVA : assurance vieillesse des artisans

BC : bilan de compétences

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CE : comité d'entreprise

CNFDC : centre national de formation et de développement des compétences

CIF : congé individuel de formation

CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

CPNN : commission paritaire nationale de négociation

CQP : certificat de qualification professionnelle

DIF : droit individuel à la formation

FOAD : formation ouverte et à distance

IRP : instances représentatives du personnel

ORGANIC : organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

OPACIF : organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation

RSI : régime social des indépendants

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles

VAE : validation des acquis de l'expérience

Chapitre Ier Cadre général

Champ de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du régime social des indépendants.

Des dispositions complémentaires à celles du présent accord seront établies pour répondre au caractère obligatoire de la formation médicale continue des praticiens conseils. Les actions de formation entrant dans le champ de la formation continue obligatoire feront l'objet d'un financement complémentaire spécifique.

Le présent accord :

- définit les orientations et objectifs du RSI en matière de formation professionnelle ;
- consolide le dialogue social ;
- précise les priorités, les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et les montants de prise en charge.

Objectifs et orientations de la formation professionnelle

Article 2

En vigueur non étendu

La formation professionnelle au sein du RSI doit concourir :

- à l'acquisition des compétences notamment métiers, pour faire face aux évolutions actuelles et à venir et à accroître le professionnalisme des salariés ;
- au développement de la professionnalisation et de la validation des acquis de l'expérience ;
- au renforcement de la qualification ;
- à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le centre national de formation et de développement des compétences (CNFDC) est chargé de mettre en œuvre les actions et moyens permettant de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, d'apporter la meilleure réponse tant aux besoins individuels que collectifs, et d'améliorer en continu la qualité de l'offre de service aux caisses du réseau.

Chapitre II Dialogue social au sein du RSI : instances représentatives du personnel et instances paritaires

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment leur volonté de privilégier, sur le champ de la formation professionnelle, un dialogue social constructif, transparent et de qualité à tous les niveaux du régime, et décident, à ce titre, de doter le régime social des indépendants, de nouveaux outils et moyens.

Rôle des instances représentatives du personnel

Article 3

En vigueur non étendu

Comité d'entreprise

Dans le cadre de leurs attributions économiques, les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés, tous les ans, sur les orientations retenues par le directeur de leur caisse en matière de formation professionnelle. Ces orientations s'appuient sur le présent accord.

Dans le respect des dispositions relatives à la formation professionnelle issues du code du travail, les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés afin de donner leur avis sur le bilan des actions de formation réalisées l'année écoulée et celles de l'année en cours dans le cadre du plan de formation de leur caisse, ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Cette consultation porte également sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ils formulent, au vu des informations transmises et analysées, un avis motivé à la direction de leur caisse.

L'ensemble de ces avis est recensé au niveau national puis communiqué par le centre national de formation et de développement des compétences à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) créée à l'article 4 du présent accord.

Les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont également informés et consultés sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle au sein de leur caisse.

Compte tenu également du rôle d'information dévolu aux instances représentatives du personnel auprès du personnel des caisses - notamment sur l'évolution prévisible des emplois du RSI et sur l'évolution des qualifications qui en résulte - les priorités et conclusions établies par la CPNEFP et les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications leur sont communiqués.

Il appartient à la CPNEFP de définir la nature et le mode de communication les plus appropriés.

Commission formation

Une commission formation est constituée dans chaque caisse du RSI comptant un effectif minimum de 100 salariés. Elle a pour rôle de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Comité d'établissement et comité central d'entreprise

Pour les organismes comportant des établissements distincts, l'ensemble des attributions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est dévolu à chaque comité d'établissement.

Le plan de formation de chaque établissement est communiqué au comité central d'entreprise.

Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont un rôle de défense des droits individuels des salariés et peuvent à ce titre présenter toute réclamation en matière de formation professionnelle.

Constitution, composition et champ de compétences de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 4

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Composition de la CPNEFP

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée à parité de membres représentants des organisations syndicales et d'autant de membres représentants de la délégation employeur.

Chaque organisation représentative de salariés au niveau national possède une voix délibérative.

La délégation employeur possède un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales présentes.

Fonctionnement

La présidence et la vice présidence sont alternées, par collège, tous les ans. Pour la première année, la présidence sera assurée par un membre du collège salarié.

Elle se réunit au minimum deux fois par an, et en tant que de besoin.

La CPNEFP peut décider, sur délibération prise à la majorité de ses membres, de constituer des groupes techniques paritaires par sujet ou thème.

La commission établit son règlement intérieur.

Compétences de la CPNEFP

la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est, au sein du régime social des indépendants, l'instance d'information, d'étude, de consultation et de concertation, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle travaille en étroite relation avec les commissions paritaires nationales de négociation.

En matière de formation professionnelle, la CPNEFP propose aux commissions paritaires nationales de négociation :

a) Les orientations et priorités triennales en matière de formation professionnelle du régime, veille à leur mise en œuvre et en analyse le bilan.

b) Les publics et actions de formation jugés prioritaires dans le cadre :

- du plan de formation ;

- du droit individuel à la formation ;

- de la professionnalisation. Dans ce cadre, sont également proposés la liste des qualifications éligibles, les durées, les priorités de financement et le montant des prises en charge ;

- elle veille au respect des priorités ci-dessus et contribue à leur évolution en formulant, lorsqu'elle le juge opportun, des propositions aux commissions paritaires nationales de négociation ;

- elle définit et développe les certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche, et donne son avis sur la création des cursus professionnalisation emplois et des cursus passerelles emplois cités à l'article 14 ;

- elle est consultée et formule un avis sur le projet de plan national de formation des caisses du RSI et le financement associé ;

- elle formule un avis sur la politique d'évaluation des formations en termes de qualité, pertinence et efficience ;

- elle formule un avis sur les aides aux financements dont le RSI pourrait demander à bénéficier ;

- elle veille à la communication, auprès des instances représentatives du personnel et des directeurs de caisse, des résultats de ses travaux et avis ;

- elle fixe le programme annuel de l'observatoire des métiers et qualifications.

En matière d'emploi et de prospective des métiers et qualifications :

Le champ de compétences confié à la CPNEFP en matière d'emploi et de prospective des métiers et qualifications est précisé dans le cadre de l'accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Création d'un observatoire des métiers et qualifications de branche

Article 5

En vigueur non étendu

Afin d'accroître la visibilité sur l'évolution des métiers et qualifications, et de construire une politique de formation au plus proche des besoins en compétences du réseau, il est créé un observatoire des métiers et des qualifications de branche.

Composition

Les travaux de l'observatoire sont suivis par un comité de pilotage composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et de membres désignés par la direction générale de la caisse nationale.

Le comité de pilotage a une double vocation :

- il organise et suit la mise en œuvre du programme annuel de l'observatoire fixé par la CPNEFP ;

- il apporte son expertise technique aux projets et études menés par la CPNEFP.

L'activité de l'observatoire est fixée dans le cadre d'un programme annuel déterminé par la CPNEFP. De manière générale, l'observatoire a pour rôle de :

- participer à la collecte d'informations quantitatives et qualitatives en terme d'emploi et de formation (création d'outils, d'enquêtes, participation à des groupes de réflexion) ;
- étudier les facteurs susceptibles d'impacter les métiers et les qualifications, analyser les conséquences et participer à l'identification des moyens d'action permettant de répondre au mieux aux évolutions (GPEC, adaptation/évolution de l'offre de formation...) ;
- concourir à une meilleure communication sur les emplois du RSI, et sur les passerelles emplois ;
- concourir à une meilleure information des salariés sur les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle ;
- soutenir, par son expertise technique, les projets de la CPNEFP ;
- proposer la réalisation d'études à la CPNEFP.

L'observatoire des métiers et qualifications établit son règlement intérieur, validé par la CPNEFP.

Consultation sur le projet de plan annuel de formation du RSI

Article 6

En vigueur non étendu

Chaque organisme veille au recueil des besoins individuels et collectifs dans le cadre du développement des compétences, et à la consultation du comité d'entreprise dans les conditions légales et réglementaires, notamment visées par les articles L. 2323-33 et suivants du code du travail, et transmet à la caisse nationale, pour consolidation et étude, les besoins en formation recensés, à une date fixée par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La caisse nationale assure la publication de l'offre de formation, au plus tard à la fin du premier semestre de l'année N. Elle réalise le recueil, la consolidation et l'analyse des besoins en formation, début du quatrième trimestre de l'année N, et soumet à l'avis de la CPNEFP le projet de plan national N + 1, au plus tard fin novembre de l'année N.

Elle notifie à chaque organisme les demandes de formation retenues.

A réception des demandes de formation retenues, chaque organisme informe son comité d'entreprise sur le plan de formation qui en résulte.

Chapitre III Formation tout au long de la vie

En vigueur non étendu

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, essentiel tant aux caisses pour assurer les missions confiées qu'aux salariés pour progresser professionnellement.

Pour les caisses RSI, elle doit permettre d'anticiper, de préparer et d'accompagner les évolutions institutionnelles, réglementaires et techniques en cours et à venir ainsi que les évolutions des métiers et des emplois.

Pour les salariés, la formation professionnelle doit viser l'acquisition de connaissances et compétences leur permettant de se perfectionner dans l'exercice de leurs missions, ou de réaliser un projet professionnel personnel.

Ainsi le départ en formation peut s'organiser dans le cadre de dispositifs relevant de l'initiative du directeur de la caisse, ou de celle du salarié, ou encore d'une initiative partagée.

Plan de formation

Article 7

En vigueur non étendu

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes en vigueur. Le projet de plan de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation est un outil au service de chaque direction de caisse pour répondre :

- à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- aux besoins en développement des compétences des organismes.

Le plan de formation est établi chaque année par le directeur en respect des orientations stratégiques triennales définies par la CPNN, sur proposition de la CPNEFP. Il traduit la mise en œuvre opérationnelle de la politique retenue en matière de formation au sein de la caisse eu égard aux axes de développement choisis et jugés prioritaires.

Dans ce cadre, le plan de formation est alimenté :

- des besoins individuels exprimés par les salariés auprès de leur hiérarchie. Les besoins en compétences des personnels sont identifiés par les responsables hiérarchiques tout au long de l'année et notamment à l'occasion des entretiens conventionnels. Il appartient aux responsables de rechercher les actions de formation à engager, par l'écoute et le dialogue ;
- des besoins collectifs des équipes, services et/ ou directions.

Le plan de formation peut comprendre des actions de formation inscrites à l'offre nationale de formation mais aussi dans l'offre de l'OPCA, dans les offres des autres organismes de protection sociale ainsi que des actions de formation présentes sur le marché :

Les actions éligibles doivent être imputables sur les fonds de la formation professionnelle continue (FPC) selon les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail.

Afin de construire de véritables plans de professionnalisation pour les salariés, les actions inscrites au plan de formation peuvent être combinées avec d'autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle tels que la période de professionnalisation et le droit individuel à la formation.

Le projet de plan de formation finalisé est soumis pour avis au comité d'entreprise. Il distingue les deux catégories d'actions de formation sus-répertoriées.

Le comité d'entreprise peut s'opposer à la majorité qualifiée au trois quarts, au projet présenté. Dans ce cas, un nouveau projet de plan de formation sera présenté par le directeur. Le comité d'entreprise donne son avis en fin de séance.

Professionalisation

Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 9

Principes

Chaque salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou temps partiel, et justifiant d'une ancienneté de 1 an dans le RSI, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 21 heures par an.

L'ancienneté tient compte des emplois occupés dans les réseaux constitutifs du RSI et les autres organismes de protection sociale.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de l'utilisation de ces heures en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 126 heures.

Les salariés en contrat à durée indéterminée sont informés par écrit chaque année et dans la première quinzaine du mois de janvier, des droits acquis et consommés au titre du DIF.

En cas de détachement auprès d'une autre caisse, le salarié continue à accumuler ses droits à DIF. La caisse d'origine est chargée de lui notifier les droits acquis.

Actions de formation

Le droit individuel à la formation permet de suivre :

- une action de formation de promotion, d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- une action de qualification ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une action de bilan de compétences (BC).

Sont prioritaires pour le RSI, les actions de formation suivantes :

1. Actions de formation contribuant au développement des connaissances en matière de protection sociale ;
2. Actions accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier ;
3. Actions s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnalisation emplois ou passerelles emplois tels que mentionnés à l'article 14 du présent accord ;
4. Actions de formation s'inscrivant dans le cadre de mobilités professionnelles et reconversion ;
5. Actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences (seulement si l'organisme est agréé par l'OPCA compétent) ;
6. Actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propose les autres actions prioritaires à la commission paritaire nationale de négociation compétente.

Pour bénéficier du dispositif de la professionnalisation, une durée minimale ainsi que des critères spécifiques peuvent être fixés par l'OPCA.

9.1. DIF - Contrat à durée indéterminée (DIF CDI)

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, avec l'accord du directeur de caisse.

Le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation résulte donc d'un dialogue et d'une concertation entre les deux parties.

Après avoir éventuellement partagé son projet de formation avec son responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande par écrit. Le directeur de la caisse dispose de 30 jours, à compter de la réception de la demande, pour faire parvenir au salarié une réponse formalisée et motivée en cas de refus.

En cas de refus, le salarié peut également demander un entretien avec le directeur de la caisse, pour échanger sur la décision prise.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le directeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, cité à l'article 21, assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde à ses priorités et aux critères qu'il a définis.

Le droit individuel à la formation est utilisé à terme échu. Les heures mobilisables par le salarié durant l'année sont celles acquises au 31 décembre de l'année N - 1.

Lorsque 3 années de droits sont acquis et non utilisés, le service des ressources humaines de la caisse propose un entretien au salarié pour l'aider à définir un projet de formation, en lien avec son projet professionnel.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent pendant le temps de travail, excepté si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Durant la formation sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Conformément aux dispositions réglementaires, en cas d'action de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la fraction de la formation hors temps de travail, une allocation de formation telle que définie par le code du travail.

Anticipation des droits

Afin d'encourager les salariés à utiliser les heures acquises au titre du DIF et d'accroître tant la pertinence que l'efficacité des projets de formation engagés dans le cadre de ce dispositif, une anticipation des droits DIF est possible pour les publics et actions suivantes :

- salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
- salarié visant l'obtention d'un CQP ;
- salarié embauché en CDI à l'issue d'un CDD, ou salarié dont le CDD est converti en CDI en cours de contrat.

Pour bénéficier de l'anticipation, le salarié à temps plein ou à temps partiel doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- disposer d'un crédit d'heures acquises sans anticipation au moins égal à 21 heures ;
- mobiliser la totalité des heures acquises au titre du DIF pour ledit projet de formation ;
- avoir soldé tout crédit d'heures résultant d'une anticipation antérieure ;
- prévoir de réaliser intégralement la formation pendant le temps de travail.

La durée totale d'heures correspondant aux droits acquis et à l'anticipation ne peut excéder le plafond conventionnel de 126 heures.

Le salarié fait part de son projet lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Ce dernier est chargé d'étudier la demande et de valider, après accord du directeur, le recours à l'anticipation au regard des critères précités.

Transférabilité des droits

En cas de mutation d'une caisse RSI à une autre sans interruption de contrat, les droits acquis sont transférables. Il appartient au salarié de présenter l'attestation de droits acquis remise par l'ancienne caisse.

Sauf accord dérogatoire du directeur de la nouvelle caisse, le salarié ne peut utiliser les droits acquis transférés avant 3 mois de présence dans la nouvelle caisse.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est à la charge de la caisse d'accueil.

Le RSI s'engage à prendre contact avec le régime général de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole afin qu'une réflexion soit menée sur

l'établissement d'une convention de réciprocité.

Utilisation de dispositifs conjoints

Le droit individuel à la formation peut être utilisé par combinaison avec d'autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie : plan de formation, période de professionnalisation.

Fin du contrat de travail

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée, les dispositions légales concernant la portabilité du DIF s'appliquent.

9.2. DIF. - Contrat à durée déterminée (DIF CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé au prorata temporis. Pour l'ouverture de leur droit, l'ancienneté s'apprécie à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non en contrat à durée déterminée.

A la fin du contrat à durée déterminée, les droits acquis au titre du DIF sont utilisés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées dans le cadre du DIF sont financées sur la participation au développement de la professionnalisation et prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé sous réserve de son acceptation préalable. En cas de refus, les heures anticipées sont financées sur la contribution plan.

Les publics ou actions de formation non prioritaires suivies dans le cadre du DIF sont financées sur la contribution plan versée à l'OPCA.

Congé individuel de formation (CIF)

Article 10

En vigueur non étendu

Le congé individuel de formation relève de l'initiative individuelle du salarié. Il permet à ce dernier d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et la vie sociale.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'action de formation vise l'acquisition d'une qualification supérieure en lien avec les métiers du RSI ou une reconversion, la durée de formation peut aller au-delà de 1 an sans toutefois excéder 2 ans à temps plein en continu ou 2 400 heures à temps partiel ou à temps plein en discontinu.

Financement

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de l'action par l'OPACIF concerné après étude du dossier.

Lorsque la prise en charge financière de l'OPACIF est partielle, l'employeur peut, sur la contribution plan de formation et après étude du dossier, assurer le complément de financement relatif aux coûts pédagogiques, frais annexes et maintenir la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé individuel de formation, dans le cas où le départ en CIF vise :

- une qualification supérieure, reconnue par le RNCP ;
- un perfectionnement ou un accroissement des compétences en lien avec le poste occupé ;
- une reconversion.

Congé hors temps de travail

La formation doit être dispensée par un organisme de formation titulaire d'un numéro de déclaration d'activité. Elle doit pouvoir être justifiée régulièrement par des attestations de présence délivrées par l'organisme de formation et se dérouler en totalité en dehors du temps de travail.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur et n'entraînent pas le versement de l'allocation formation.

Bilan de compétences

Article 11

En vigueur non étendu

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Les conclusions du bilan de compétences sont la propriété du salarié. Il est libre de les communiquer à son employeur ou d'en conserver la confidentialité.

Le bilan de compétences peut être organisé dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'un congé spécifique (congé pour bilan de compétences).

L'inscription au plan de formation d'un bilan de compétences nécessite le consentement écrit du salarié.

Tout salarié ayant une ancienneté minimale de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans le régime social des indépendants, et n'ayant pas bénéficié dans le régime d'une autorisation d'absence pour un congé de bilan de compétences au cours des 5 dernières années peut demander un congé pour bilan de compétences.

Le congé pour bilan de compétences de 24 heures est financé par l'OPACIF après étude du dossier. Lorsque le coût pédagogique du bilan est supérieur à la prise en charge forfaitaire de l'OPACIF, le différentiel est couvert par le régime social des indépendants après étude du dossier.

L'employeur encourage particulièrement la réalisation d'un bilan de compétences pour préciser un projet professionnel ou avant d'engager une démarche VAE.

Le bilan de compétence dans le cadre d'un DIF n'est prioritaire que si l'organisme du bilan est agréé par l'OPCA compétent. Les modalités et délais sont alors conformes aux modalités pratiques du DIF.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 12

En vigueur non étendu

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre :

- du plan de formation à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié ;
- d'un congé VAE ;
- du droit individuel à la formation.

Elle peut également venir en appui d'un CIF ou encore être réalisée à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Afin de soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles suivantes.

Accompagnement avant le jury VAE

Outre le congé VAE légal de 24 heures, et si le salarié utilise son droit individuel à la formation à hauteur de 24 heures pour préparer le dossier de VAE après réception du dossier de recevabilité validé par l'organisme certificateur, l'employeur peut accorder une dispense d'activité rémunérée. Elle doit avoir lieu au sein de la caisse d'appartenance de l'agent.

Afin de favoriser les publics sans qualification ou possédant un faible niveau de qualification, le nombre de jours de dispense est fonction du niveau initial de diplôme ou de qualification du salarié.

Il peut aller jusqu'à :

- 2 jours pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau I ou II (licence professionnelle, master) ;
- 3 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau III (bac + 2) ;
- 4 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau IV ;
- 5 jours pour les salariés sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau V et V bis (CAP, BEP).

Prise en charge de l'accompagnement et de la validation VAE :

Si le salarié engage une démarche VAE dans le cadre du congé VAE et que le coût global (accompagnement et validation) est supérieur au plafond fixé par l'OPCA, le différentiel est pris en charge par l'employeur après étude du dossier, éventuellement sur les fonds du plan de formation.

Formations réalisées hors temps de travail

Article 13

En vigueur non étendu

Dans le cadre légal, les actions de développement des compétences, qu'elles soient dans le cadre du plan, du DIF ou de la période de professionnalisation, peuvent se réaliser en partie ou en totalité en dehors du temps de travail dans les conditions suivantes :

- avec l'accord exprès et formalisé du salarié et du directeur ;
- si l'action est proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

La durée des formations hors temps de travail doit rester dans la limite des dispositions réglementaires et donne droit au versement d'une allocation formation.

Chapitre IV Innovation pédagogique

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 14

En vigueur non étendu

Les parties signataires souhaitent développer les certificats de qualification professionnelle et faciliter l'accès des salariés à ceux-ci.

Pour ce faire, elles s'appuieront sur l'offre certifiante existante, figurant au RNCP.

Les certificats de qualification professionnelle attestent de l'acquisition de capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité. Les CQP sont développés dans le but de :

- favoriser l'accès des personnels à une qualification reconnue à l'interne comme à l'externe ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés ;
- professionnaliser certains métiers du RSI ;
- accompagner l'apparition de nouvelles activités ou missions.

Les CQP sont reconnus dans la classification du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord, la CPNEFP apprécie l'opportunité de créer les CQP et en suit la conception et la mise en œuvre.

Les modalités de conception, de délivrance des CQP, ainsi que celles de reconnaissance, définies par la CPNEFP, feront l'objet d'un accord conventionnel spécifique.

Parcours de professionnalisation emplois et cursus passerelles emplois

Article 15

En vigueur non étendu

Les parcours de professionnalisation emplois ont pour objet de mieux accompagner les prises de fonction et de renforcer le professionnalisme des salariés.

Les cursus passerelles emplois ont pour objet de renforcer la gestion des carrières au sein du RSI.

Ces cursus sont constitués de périodes de formations théoriques et de mises en pratique terrain.

Les cursus font l'objet d'une évaluation des acquis théoriques et pratiques pouvant déboucher sur l'obtention d'un CQP tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans la mesure où ces cursus débouchent sur l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ils feront l'objet d'une reconnaissance dans la classification du personnel.

Le CNFDC tient informé la CPNEFP sur ses projets d'élaboration de cursus de professionnalisation et la consulte.

Mise en place de dispositifs de formation ouverte et à distance

Article 16

En vigueur non étendu

Soucieux de répondre au mieux aux besoins en formation tant individuels que collectifs, le régime diversifie son offre de formation par la mise en place de formations ouverte et à distance.

Ce mode d'apprentissage a pour but de faciliter l'accès des personnels à la formation et de permettre l'individualisation des parcours de formation.

Selon les objectifs pédagogiques, ces modules peuvent constituer en eux-mêmes une action de formation ou être associés à des actions de formation organisées en présentiel.

La formation ouverte et à distance est soumise aux mêmes règles que les actions de formation classiques. Elle doit donc :

- poursuivre un objectif ;
- reposer sur un programme préétabli ;
- prévoir des moyens pédagogiques et d'encadrement tutoral ;
- permettre un suivi du parcours et une appréciation des résultats.

Ces actions étant réalisées pendant le temps de travail et dans un lieu dédié, les apprenants bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les caisses du RSI seront progressivement équipées des postes et logiciels nécessaires.

Un contrat individuel de formation, conclu entre le directeur de la caisse et le salarié précise le programme et encadre les conditions de déroulement de l'action de formation.

La CPNEFP sera consultée sur les projets de formation ouverte et à distance ainsi menés.

Chapitre V Outils visant à favoriser une prise en main, par les salariés du RSI, de leur devenir professionnel

Passeport formation

Article 17

Le passeport formation permet au salarié de formaliser dans un même document, les étapes essentielles de son parcours professionnel, de ses connaissances, compétences, aptitudes et acquis professionnels.

Le support, créé par le CNFDC et mis à disposition du salarié, comprend les rubriques suivantes :

- formation initiale ;
- formation continue ;
- formations courtes ;
- principales étapes du parcours professionnel ;
- activités extra professionnelles ;
- portefeuille de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) ;
- annexes : attestations de stages, photocopies des CQP, titres, diplômes.

Chaque salarié a la possibilité d'établir son passeport formation. Il reste de sa responsabilité et de sa propriété.

La caisse communique au salarié les informations et documents nécessaires pour construire son passeport et le tenir à jour.

Le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'un accompagnement de la caisse pour le compléter.

Utilisation du compte épargne-temps

Article 18

En vigueur non étendu

Lorsque le salarié utilise le CET pour suivre une formation de son choix, les frais pédagogiques et frais annexes peuvent rester à sa charge.

Outils d'analyse et de communication

Article 19

En vigueur non étendu

Tableau de bord de la formation

Pour consolider et analyser les données relatives à la formation, et déterminer aussi bien l'impact des dispositions du présent accord que l'effort de formation du RSI, un bilan annuel local est élaboré par le directeur, communiqué aux IRP et transmis au CNFDC.

Ce bilan intègre les actions de formation imputables et non imputables au titre de la formation professionnelle continue. Il alimente les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Communication auprès des salariés

Le CNFDC est chargé de développer les outils et supports de communication permettant aux salariés d'être mieux informés de leurs droits et obligations en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Dans ce domaine, le partenariat avec l'OPCA sera renforcé.

Chapitre VI Dispositions financières

Participation des organismes du RSI au développement de la formation professionnelle continue

Article 20

En vigueur non étendu

En application des dispositions légales, chaque organisme du RSI contribue au financement de la formation professionnelle continue par un versement à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par le présent accord de branche.

Il contribue en outre au financement d'actions de formation des salariés du RSI par une contribution spécifique. Dans une limite définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, cette contribution est destinée à la mise en œuvre et au financement, par chaque organisme, d'actions de formation au plus près du terrain.

Le cumul de ces contributions est fixé à 2 % de la masse salariale brute des organismes du RSI. Elles peuvent se compléter de versements volontaires pour la réalisation de projets de formation exceptionnels.

Le versement de ces contributions est effectué par la caisse nationale au nom et pour le compte des organismes du régime social des indépendants.

Sous réserve des règles d'affectation prévues par les textes légaux et réglementaires, le reliquat des fonds issus des versements visés ci-dessus et non utilisés au cours de l'exercice est réaffecté aux actions de formation de l'année suivante, ces fonds étant mutualisés au bénéfice exclusif des salariés des organismes du RSI.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est Unifformation.

Versement de la contribution

Article 21

En vigueur non étendu

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est Unifformation.

La part de la contribution au développement de la formation professionnelle versée à UNIFORMATION est égale à :

- 1,30 % de la masse salariale brute correspondant au plan de formation ;
- 0,50 % de la masse salariale brute au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,20 % de la masse salariale brute au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée indéterminée ;
- 1,00 % de la masse salariale brute des personnels sous contrat à durée déterminée au titre du financement du congé individuel de formation pour les contrats à durée déterminée.

Le versement annuel est effectué par la caisse nationale au nom du réseau, au plus tard aux 15 avril, 31 août de l'année en cours et 28 février de l'année suivante.

Répartition des crédits

Article 22

En vigueur non étendu

A hauteur de 0,30 % du 1,30 % de la masse salariale brute, les fonds versés au titre du plan de formation indiqués ci-dessus, sont destinés à la mise en œuvre et au financement, par chaque caisse et sur l'initiative du directeur après avis des instances représentatives du personnel compétentes, d'actions de formation au plus près du terrain.

L'enveloppe locale repose sur une année civile. Le reliquat des fonds non dépensés au 31 décembre est réaffecté au plan national de formation de l'année suivante. Les fonds seront mutualisés.

Les actions de formation peuvent être les actions réalisées par les organismes formateurs externes au RSI ou les actions inscrites à l'offre nationale mise en œuvre par le CNFDC.

Chapitre VII Dispositions diverses
Date d'effet de l'accord, dépôt, publicité et extension

Article 23

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2008, sous réserve de l'agrément ministériel visés aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, il sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Durée de l'accord

Article 24

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

En outre et en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou parties des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai convenu de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Dispositions abrogées

Article 25

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord portant sur la formation professionnelle du personnel des caisses AMPI, AVA et ORGANIC, conclu à titre transitoire le 9 février 2006.

En outre les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant de conventions collectives ou d'accords collectifs des anciens réseaux AMPI, AVA et ORGANIC.

Avenant n° 1 du 10 décembre 2009 relatif aux indemnités de transport

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFTC ; PSTE CFDT.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants, L. 3261-2 et suivants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, idcc 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc : 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc : 2798,

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 45 de la convention collective susvisée est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 45

Indemnité de transport

Les salariés bénéficient, si l'éloignement de leur domicile le justifie, d'une indemnité de transport destinée à couvrir partiellement les frais liés au trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Les conditions d'attribution de cette indemnité sont définies à l'annexe VII à la présente convention. »

Article 2

En vigueur non étendu

Il est ajouté, à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, une annexe VII intitulée « Indemnité de transport » et rédigée comme suit.

« Annexe VII

Indemnité de transport

L'indemnité de transport visée à l'article 45 est attribuée dans les conditions suivantes.

Pour les salariés utilisant des transports publics de personnes ou services publics de location de vélos.

Cette indemnité est versée sur production du justificatif de l'abonnement au transport utilisé, et calculée sur la base de la moitié du titre d'abonnement en seconde classe, correspondant au trajet en cause.

A défaut de production de justificatif, l'indemnité est forfaitairement fixée à 4 € par mois.

Pour les salariés dont le lieu de travail se situe dans un département d'outre-mer.

Le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitairement fixée sur la base suivante.

(En euros.)

Distance aller-retour domicile/lieu habituel de travail	Montant mensuel
De 1 à 10 km	20
Plus de 10 à 40 km	30
Plus de 40 km	60

Les montants ci-dessus suivent l'évolution de la valeur du point de salaire des employés et cadres.

Cette indemnité mensuelle est versée dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3 du code du travail afin d'indemniser les frais inhérents aux trajets

aller-retour effectués entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Le bénéfice de cet avantage est exclusif de l'indemnité visée au point 1 ci-dessus. »

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties conviennent d'ouvrir au premier trimestre 2010 une négociation afin de définir les conditions de mise en œuvre de l'article L. 3261-3 du code du travail pour les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs, ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Entrée en vigueur. - Durée de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur, sous réserve de l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale, le 1er janvier 2009.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 1 du 22 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La caisse nationale du régime social des indépendants (RSI),
Organisations de salariés	La CFTC ; La PSTE CFDT ; L'IPRC CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 sur les objectifs prioritaires triennaux du régime social des indépendants en matière de formation professionnelle 2009-2011 ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants,

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, prend en compte les incidences de la loi no 2009-1437 relative à l'orientation et à la formation professionnelle, pour le personnel du régime social des indépendants.

Il s'applique au personnel des organismes du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et relevant des conventions collectives susvisées.

Professionalisation

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 8 de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 8

Professionalisation

La professionnalisation repose sur la combinaison de modalités pédagogiques complémentaires telles que stage de formation, mise en situation concrète de travail, tutorat ...

Les parties signataires sont convaincues :

- de son efficacité tant pour le développement des compétences des salariés que pour l'acquisition d'une qualification reconnue ;
- de son utilité pour renforcer la gestion par les compétences, au sein du régime social des indépendants ;
- de sa pertinence dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de l'intérêt plus général de développer une organisation apprenante et la transmission des savoirs dans le contexte actuel et futur du RSI.

Elles entendent donc par le présent accord, renforcer le développement de la professionnalisation.

8.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'embauche.

Il permet d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue dans une convention collective nationale de branche ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Au sein du RSI, la CPNEFP recherche et établit chaque année la liste des qualifications et certifications jugées prioritaires.

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui associe en alternance des séquences de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise, en lien avec la qualification visée.

Dans le RSI, il peut être utilisé pour préparer une qualification en lien avec les métiers transverses ou spécifiques au régime.

Le contrat de professionnalisation peut également être utilisé dans le cadre d'un parcours d'intégration débouchant sur l'obtention d'un CQP de branche reconnu par le régime social des indépendants.

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de toutes les dispositions applicables à l'ensemble des salariés du RSI.

Modalités et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, établi par écrit, peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Durée du contrat

Dès lors que le public ou la qualification visée le justifie :

- le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être conclu pour 24 mois maximum ;
- le contrat de professionnalisation à durée indéterminée pourra débiter par une action de professionnalisation pouvant atteindre au plus 24 mois.

Durée de la formation

Le contrat de professionnalisation comprend des actions de formation et des actions assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) dont la durée ne peut être inférieure à 150 heures.

L'acquisition de connaissances théoriques recouvrant une importance particulière pour l'exercice de certains métiers du régime social des indépendants, la durée de la formation pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, pour atteindre au plus 40 % dès lors que le public ou la qualification visé (e) le justifie.

Mise en œuvre

Le directeur de caisse organise un entretien avec le titulaire du contrat de professionnalisation pour échanger sur les objectifs et le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation, et fixer les modalités d'organisation et d'accompagnement.

Un tuteur au sein de l'entreprise est désigné (cf. point 8.3 du présent accord).

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. Le directeur doit confier au titulaire des activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Pour ce faire, il s'engage à :

- personnaliser le parcours de professionnalisation en fonction de la qualification visée ;
- entretenir des liens privilégiés et continus avec le centre de formation (CNFDC et/ ou extérieur), pour assurer une cohérence d'ensemble au parcours de professionnalisation ;
- organiser des entretiens réguliers avec le titulaire du contrat et le tuteur de sorte d'encadrer efficacement la réalisation du parcours, et de suivre l'acquisition des compétences du salarié.

A l'issue du contrat de professionnalisation, le directeur de caisse organise un entretien final. Cet échange a pour objet de dresser un bilan global du déroulement du contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'une durée déterminée, et dans le cas où le salarié a respecté ses engagements et obtenu sa qualification, le directeur est tenu à une priorité d'embauche si une opportunité d'emploi se présente.

Financement

Les frais de formation liés au contrat de professionnalisation sont pris en charge par UNIFORMATION au titre du 0,5 % des fonds versés dans le cadre de la professionnalisation.

Le coût horaire est fixé forfaitairement à un montant figurant à l'annexe I du présent accord. Ce forfait prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Les coûts liés à la fonction tutorale figurent au point 8.3 du présent accord.

Rémunération

Quel que soit l'âge et le niveau de qualification visé, la rémunération est au minimum égale au premier niveau de la classification des employés et cadres.

8.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité et en contrat à durée indéterminée, par des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir une qualification ou de participer à une action alternant des temps de formation et des temps d'activités professionnelles.

Sa durée est d'au moins 70 heures de formation, réparties sur un ou plusieurs modules mis en œuvre sur un ou plusieurs exercices et qui constituent un parcours de formation.

Au sein du régime social des indépendants, le développement des périodes de professionnalisation est encouragé en ce qu'elles concourent à l'accompagnement des évolutions tout en donnant à chaque salarié la possibilité d'acquérir un surcroît de qualification lui ouvrant des perspectives de carrière et de valorisation des compétences.

Afin d'optimiser les parcours individualisés de formation, une articulation de la période de professionnalisation avec d'autres dispositifs - plan de formation et DIF - est encouragée.

Publics prioritaires

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation sont ouvertes au salarié en contrat à durée indéterminée :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;
- comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans, et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans le RSI ;
- envisageant de créer ou de reprendre une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail.

Au sein du RSI, sont également déclarés prioritaires les salariés :

- reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une période d'absence d'au moins 18 mois pour maladie, accident du travail, congé parental d'éducation, congé d'adoption, ou détachement ;
- occupant un emploi dont l'évolution institutionnelle et/ ou réglementaire rend nécessaire l'actualisation des connaissances.

Actions éligibles

Sont prioritairement éligibles au financement par l'organisme paritaire collecteur agréé les actions de formation :

- s'inscrivant dans le cadre de cursus de professionnalisation visé à l'article 14 ;
- favorisant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle visant l'obtention d'une qualification, notamment un CQP ;
- poursuivant un objectif de professionnalisation dans la branche tel que défini par la CPNEFP.

Un ordre de priorité est appliqué entre ces actions suivant leur ordre d'énumération ci-dessus.

Mise en œuvre

La période de professionnalisation relève de l'initiative de l'employeur ou de celle du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation. Elle nécessite l'accord conjoint et écrit du salarié et du directeur, ainsi qu'une formalisation des motivations du salarié à suivre le parcours.

Les besoins du salarié sont analysés au cours d'un entretien de professionnalisation. Cet échange poursuit quatre principaux objectifs :

- identifier précisément les besoins du salarié et construire un parcours personnalisé ;
- prévoir les mises en situation pratiques et les activités complétant les séquences de formation théoriques, de sorte d'offrir une cohérence au parcours de formation engagé ;
- désigner le tuteur et fixer les conditions de déroulement de l'accompagnement ;
- définir les engagements de chacun : direction, salarié, responsable hiérarchique, tuteur.

Le responsable hiérarchique veille à l'encadrement et à l'accompagnement du salarié et s'assure du bon déroulement du parcours.

Le responsable hiérarchique est tenu d'organiser un entretien à l'issue de la période de professionnalisation, afin de dresser un bilan du parcours réalisé.

Forfait de prise en charge

Le forfait horaire de prise en charge des coûts pédagogiques, des frais d'hébergement, de repas et de déplacement sur les fonds de la professionnalisation est fixé à un montant figurant à l'annexe I du présent accord.

En cas d'insuffisance de couverture par ce forfait, le complément est assuré par l'enveloppe destinée au plan de formation.

8.3. Accompagnement tutorial

L'accompagnement des titulaires de contrats de professionnalisation et des salariés en période de professionnalisation est assuré par un tuteur volontaire pendant toute la durée du contrat ou du parcours de professionnalisation.

Conformément aux textes en vigueur, le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant toute la durée de l'action ou de la période et de veiller au respect de son emploi du temps ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet de professionnalisation, pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser l'activité du salarié et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment par des mises en situation professionnelles formatrices lors de périodes en alternance ;
- d'assurer la liaison avec le directeur et l'organisme de formation, ou le centre national de formation et de développement des compétences, chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Au sein du RSI, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation.

Le directeur choisit, parmi les salariés de la caisse, la ou les personnes volontaires justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation.

Le directeur de la caisse, ou son représentant accompagne le tuteur dans l'exercice de sa mission : co-élaboration du programme, entretiens d'étapes, bilan final. Les conditions de déroulement et de mise en œuvre font à ce titre l'objet d'un accord écrit entre le tuteur et le directeur de caisse.

Le responsable hiérarchique permet au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à l'exercice de sa mission en fonction de la formation concernée ; étant précisé que la rémunération est maintenue. L'activité du tuteur doit être compatible avec les autres fonctions occupées qui sont aménagées pour garantir un bon exercice de la mission de tutorat.

Les dépenses de formation du salarié désigné tuteur ainsi que celles liées à l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé mentionné à l'article 21, dans la limite de :

- 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures pour la formation à la fonction tutorale. Ces dépenses comprennent les coûts pédagogiques, les frais de transport, d'hébergement et de repas ;
- 230 € par mois et par tuteur, pour une durée maximale de 6 mois, versés à la caisse pour les dépenses engagées dans le cadre du tutorat.

En reconnaissance de son investissement, le tuteur bénéficie d'un abondement de son droit individuel à la formation, lorsque les conditions suivantes sont réunies et validées par le CNFDC :

- l'ensemble des missions confiées précitées a été assuré ;
- la durée de la mission de tutorat est au moins équivalente à 70 heures ;
- le tutorat repose sur un programme établi, comprenant des temps d'accompagnement de production, d'évaluation et de rapport régulier auprès du directeur et/ ou du responsable hiérarchique et du CNFDC ;
- le tutorat fait l'objet d'un bilan formalisé.

L'abondement est un abondement forfaitaire de 21 heures au compteur DIF par salarié tuteur. Il s'ajoute aux droits acquis du fait des dispositions prévues à l'article 9 du présent accord.

Le compteur DIF est abondé au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle la mission de tuteur a pris fin, dans la limite du plafond de 126 heures. Le salarié dispose d'un délai de 2 ans pour utiliser les droits acquis par abondement.

Les compétences mises en œuvre dans le cadre du tutorat doivent être prises en compte au titre de l'évolution professionnelle de l'intéressé. »

Droit individuel à la formation

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 9 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

Principes

Chaque salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou temps partiel, et justifiant d'une ancienneté de 1 an dans le RSI, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 21 heures par an.

L'ancienneté tient compte des emplois occupés dans les réseaux constitutifs du RSI et les autres organismes de protection sociale.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de l'utilisation de ces heures en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 126 heures.

Les salariés en contrat à durée indéterminée sont informés par écrit chaque année et dans la première quinzaine du mois de janvier, des droits acquis et consommés au titre du DIF.

En cas de détachement auprès d'une autre caisse, le salarié continue à accumuler ses droits à DIF. La caisse d'origine est chargée de lui notifier les droits acquis.

Le droit individuel à la formation permet de suivre :

- une action de formation de promotion, d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- une action de qualification ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une action de bilan de compétences (BC).

Sont prioritaires pour le RSI les actions de formation suivantes :

- actions s'inscrivant dans le cadre d'un cursus professionnalisation emplois ou passerelles emplois tel que mentionnés à l'article 14 du présent accord ;
- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'une mobilité professionnelle ;
- actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Un ordre de priorité est appliqué entre ces actions suivant leur ordre d'énumération ci-dessus. »

Pour bénéficier du dispositif de la professionnalisation, le DIF prioritaire devra avoir une durée minimale de 21 heures.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propose les autres actions prioritaires à la commission paritaire nationale de négociation compétente.

9.1. DIF - Contrat à durée indéterminée (CDI)

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, avec l'accord du directeur de caisse.

Le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation résulte donc d'un dialogue et d'une concertation entre les deux parties.

Après avoir éventuellement partagé son projet de formation avec son responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande par écrit. Le directeur de la caisse dispose de 30 jours, à compter de la réception de la demande, pour faire parvenir au salarié une réponse formalisée et motivée en cas de refus.

En cas de refus, le salarié peut également demander un entretien avec le directeur de la caisse, pour échanger sur la décision prise.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le directeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, cité à l'article 21, assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde à ses priorités et aux critères qu'il a définis.

Le droit individuel à la formation est utilisé à terme échu. Les heures mobilisables par le salarié durant l'année sont celles acquises au 31 décembre de l'année N - 1.

Lorsque 3 années de droits sont acquis et non utilisés, le service des ressources humaines de la caisse propose un entretien au salarié pour l'aider à définir un projet de formation, en lien avec son projet professionnel.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent pendant le temps de travail, excepté si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Durant la formation sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Conformément aux dispositions réglementaires, en cas d'action de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la fraction de la formation hors temps de travail, une allocation de formation telle que définie par le code du travail.

Anticipation des droits

Afin d'encourager les salariés à utiliser les heures acquises au titre du DIF et d'accroître tant la pertinence que l'efficacité des projets de formation engagés dans le cadre de ce dispositif, une anticipation des droits DIF est possible pour les publics et actions suivantes :

- salarié inscrit dans un cursus de professionnalisation emplois ou de cursus passerelles emplois tels que définis à l'article 14 ;
- salarié visant l'obtention d'un CQP visé à l'article 13 ;
- salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
- salarié embauché en CDI à l'issue d'un CDD, ou salarié dont le CDD est converti en CDI en cours de contrat.

Pour bénéficier de l'anticipation, le salarié à temps plein ou à temps partiel doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- être sous contrat à durée indéterminée ;
- disposer d'un crédit d'heures acquises sans anticipation au moins égal à 21 heures ;
- mobiliser la totalité des heures acquises au titre du DIF pour ledit projet de formation ;
- avoir soldé tout crédit d'heures résultant d'une anticipation antérieure ;
- prévoir réaliser intégralement la formation pendant le temps de travail.

La durée totale d'heures correspondant aux droits acquis et à l'anticipation ne peut excéder le plafond conventionnel de 126 heures.

Le salarié fait part de son projet lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Ce dernier est chargé d'étudier la demande et de valider, après accord du directeur, le recours à l'anticipation au regard des critères précités.

Abondement des droits

Un système d'abondement au titre du DIF est mis en place pour les publics et les actions définis ci-après :

- les salariés effectuant une mission de tutorat ;
- les salariés souhaitant s'engager dans une démarche VAE.

Les règles d'abondement sont précisées respectivement aux articles 8 et 12.

L'abondement des droits et l'anticipation prévus à cet article ne sont pas cumulables.

Transférabilité des droits

En cas de mutation d'une caisse RSI à une autre sans interruption de contrat, les droits acquis sont transférables. Il appartient au salarié de présenter l'attestation de droits acquis remise par l'ancienne caisse.

Sauf accord dérogatoire du directeur de la nouvelle caisse, le salarié ne peut utiliser les droits acquis transférés avant 3 mois de présence dans la nouvelle caisse.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est la charge de la caisse d'accueil.

Sous réserve de réciprocité, les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont conservés par le salarié provenant d'un autre régime de la sécurité sociale.

Le RSI s'engage à prendre contact avec le régime général de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole afin qu'une réflexion soit menée sur l'établissement d'une convention de réciprocité.

Utilisation de dispositifs conjoints

Le droit individuel à la formation peut être utilisé par combinaison avec d'autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie : plan de formation, période de professionnalisation, congé validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences.

Fin du contrat de travail

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée, les dispositions légales s'appliquent.

9.2. DIF. - Contrat à durée déterminée (CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé pro rata temporis. Pour l'ouverture de leur droit, l'ancienneté s'apprécie à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non en contrat à durée déterminée dans la caisse ou dans un autre organisme de sécurité sociale.

Les périodes de contrats CDD successifs au sein des caisses du réseau RSI sont cumulables pour calculer les droits à DIF, dès lors que la période d'interruption entre deux CDD au sein du RSI est inférieure à 6 mois.

Les droits acquis et non utilisés pendant la durée des desdits contrats ou dans le délai de 3 mois supplémentaire prévu par le présent accord sont mobilisables à compter du 4e mois d'ancienneté, consécutif ou non, dans une caisse du réseau.

A la fin du contrat, à durée déterminée les droits acquis au titre du DIF sont utilisés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si un contrat à durée déterminée est conclu à la suite d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée, les droits acquis sous CDD au cours des 12 derniers mois précédant la fin du contrat sont conservés par le salarié et sont mobilisables dans les mêmes conditions que les droits acquis sous CDI, dès lors que le délai entre la fin du dernier CDD et la date d'effet du CDI est inférieure à 3 mois.

Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées ou abondées dans le cadre du DIF sont financées sur la participation au développement de la professionnalisation et prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé sous réserve de son acceptation préalable. En cas de refus, les heures anticipées ou abondées sont financées sur la contribution plan.

Les publics ou actions de formation non prioritaires suivies dans le cadre du DIF sont financées sur la contribution plan versée à l'OPCA. »

Annexe I à l'accord du 2 avril 2008

Article 4

En vigueur non étendu

Il est ajouté à l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 une annexe ainsi rédigée :

« Annexe I

Montant des forfaits de prise en charge des dispositifs de formation professionnelle sur les fonds de la professionnalisation

(En euros.)

Dispositif	Description	Montant
Contrat de professionnalisation (art. 8.1)	Forfait horaire (comprenant évaluation, accompagnement et formation)	9,15
Période de professionnalisation (art. 8.2)	Forfait horaire (comprenant coût pédagogique, frais d'hébergement et de repas et déplacement)	9,15
Accompagnement tutoral (art. 8.3)	Formation à la fonction dans la limite de 40 heures Forfait horaire (comprenant coût pédagogique, frais d'hébergement et de repas et déplacement)	15,00
Accompagnement tutoral (art. 8.3)	Frais de tutorat Forfait mensuel dans la limite de 6 mois ; versé à la caisse	230,00

Annexe II à l'accord du 2 avril 2008

Article 5

En vigueur non étendu

Le glossaire figurant après l'article 25 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 est remplacé par l'annexe II ainsi rédigée :

« Annexe II

Glossaire

AMPI : assurance maladie des professions indépendantes

AVA : assurance vieillesse des artisans

BC : bilan de compétences

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CE : comité d'entreprise

CNFDC : centre national de formation et de développement des compétences

CIF : congé individuel de formation

CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

CPNN : commission paritaire nationale de négociation

CQP : certificat de qualification professionnelle

DIF : droit individuel à la formation

FOAD : formation ouverte et à distance

IRP : instances représentatives du personnel

ORGANIC : organisation autonome nationale de l'industrie et du commerce

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

OPACIF : organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation

RSI : régime social des indépendants

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles

VAE : validation des acquis de l'expérience »

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2010, sous réserve de l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 2 du 16 décembre 2010 relatif à la convention

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFTD ; IPRC CGC ; PSE CFTC ; UNSA RSI CAD.

En vigueur non étendu

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1 et L. 611-4 ;

Vu la convention collective nationale à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008,

il a été conclu le présent avenant.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le titre V de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, est intitulé « Recrutement, mutations, mobilité ».

Il est inséré au titre V de la convention collective nationale à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants deux articles numérotés 29.1 et 29.2, rédigés ainsi qu'il suit :

« Article 29.1

Détachement

Un salarié peut demander un détachement d'une durée maximale de 2 ans, renouvellement éventuel compris.

Ce détachement peut être demandé dans un organisme régi par le code de la sécurité sociale ou le code de la mutualité, un organisme public ou chargé d'une mission de service public, une organisation internationale ou étrangère, un organisme social, une entreprise publique ou privée.

Il ne peut être accepté, au vu des possibilités de l'organisme employeur, qu'après accord de la caisse nationale.

Trois mois avant l'échéance de la période de détachement, le salarié doit faire connaître sa volonté non équivoque de réintégrer son organisme d'origine par courrier recommandé avec avis de réception à l'employeur. S'il demande un renouvellement, la demande doit être adressée dans les mêmes conditions et délais.

Lors de sa réintégration, l'agent bénéficie du niveau de rémunération qu'il avait acquis avant sa période de détachement.

Les périodes de détachement sont assimilées, lors de la réintégration, à de la présence effective pour le calcul de l'ancienneté.

Durant la période de détachement, les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables. Toutefois, les salariés en détachement peuvent demander, dans les limites prévues par le régime de prévoyance en vigueur, à bénéficier du maintien de celui-ci, sous réserve d'acquitter les cotisations correspondantes à l'organisme de prévoyance.

Article 29.2

Mise à disposition

Un salarié peut être autorisé à accomplir une mission auprès d'un autre organisme dans le cadre d'une mise à disposition.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder 3 ans, sauf renouvellement.

Une période probatoire permet à l'organisme preneur et au salarié de vérifier la bonne adaptation à la mise à disposition. La durée de la période probatoire est précisée par la convention de mise à disposition conclue entre les parties. Si cette période probatoire n'est pas satisfaisante, le salarié retrouve de plein droit un poste équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

Les périodes de mise à disposition sont considérées comme temps de travail. L'intéressé continue à percevoir son salaire et bénéficie des dispositions de la convention collective. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 3 du 16 décembre 2010 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFTD ; IPRC CGC ; PSE CFTC ; UNSA RSI CAD.

En vigueur non étendu

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1 et L. 611-4 ;

Vu la convention collective nationale à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008,

il a été conclu le présent avenant.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2 de l'annexe III à la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, relative au compte épargne-temps,

est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 2

Utilisation du compte épargne-temps

Congés non rémunérés

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser les congés non rémunérés prévus par la législation du travail ou les textes conventionnels applicables au personnel, ou une période de formation en dehors du temps de travail.

Temps partiel

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié a choisi de passer à temps partiel.

Congés pour convenances personnelles :

Le compte épargne-temps peut également être utilisé pour indemniser un congé pour convenances personnelles.

Les congés pour convenances personnelles doivent être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé (sauf accord de l'employeur). L'employeur a la possibilité de différer le départ effectif en congé dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de 20 jours ouvrés.

Rachat de cotisations d'assurance vieillesse

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse correspondant aux annuités manquantes pour le calcul de la pension de vieillesse conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, dans les conditions et modalités prévues par la loi.

Alimentation du plan d'épargne interentreprises du régime social des indépendants

Les jours de repos ou de congés inscrits au compte épargne temps peuvent être utilisé pour alimenter le plan d'épargne interentreprises du régime social des indépendants dans la limite de 10 par année civile. Afin de calculer la valeur monétaire des jours placés au compte épargne-temps, chaque jour ouvré sera converti par le montant du salaire journalier brut correspondant à la date d'utilisation du compte. Le salaire journalier brut est déterminé en divisant le salaire mensuel normal brut par 22. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 12 février 2009 relatif à l'acquisition de titres-restaurant pour le personnel

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; PSTE CFDT.

En vigueur non étendu

Vu la loi de finances pour 2009 ;

Vu le code général des impôts, notamment l'article 81 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 131-4, L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008,

Règles générales

Article 1er

En vigueur non étendu

La contribution des organismes appliquant les conventions collectives susvisées à l'acquisition des titres-restaurant en faveur de leur personnel est fixée à 5,19 €, la valeur faciale du titre-restaurant étant portée à 8,65 €.

Dispositions d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera dans l'ensemble des organismes auxquels s'appliquent les conventions collectives susvisées, sans nécessiter de texte d'application.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Procès-verbal de désaccord du 11 juillet 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFTC ; IPRC CFE-CGC ; UNSA RSI-CAD.

Conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail, il est établi, à la suite des réunions de négociation qui ont eu lieu lors des commissions paritaires nationales des 17 mars et 11 juillet 2011 et du point salarial effectué à l'occasion des commissions paritaires du 14 avril et 16 juin 2011, le présent procès-verbal de désaccord.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

1. Dernier état des propositions respectives des parties

1.1. Les organisations syndicales

1.1.1. Délégation syndicale CFDT : augmentation pérenne sur la base de l'attribution uniforme de points à l'ensemble du personnel.

1.1.2. Délégation syndicale CGT : augmentation de la valeur du point.

1.1.3. Délégation syndicale CGT-FO : augmentation de la valeur du point.

1.1.4. Délégation syndicale CFTC : augmentation de tous les salaires à hauteur de 0,8 % minimum.

1.1.5. Délégation syndicale IPRC CFE-CGC : augmentation de la valeur du point.

1.1.6. Délégation syndicale UNSA RSI-CAD : augmentation de la valeur du point, seule mesure acceptable y compris au regard de la dépréciation des métiers du RSI.

1.2. L'employeur

Les propositions de la délégation employeurs ont été les suivantes :

- porter, pour l'année 2011, au tiers des salariés employés et cadres, l'engagement d'attribution de points de compétence ou d'avancement au niveau supérieur, dans chaque organisme du RSI, en appelant l'attention des directeurs des caisses sur la nécessité de prendre particulièrement en considération la situation des personnels touchés par les difficultés de fonctionnement rencontrées et celle des collaborateurs engagés dans des actions de développement des compétences, notamment au titre de la validation des acquis de l'expérience devra être particulièrement examinée pour l'attribution des points de compétence ;

- verser une prime exceptionnelle de 250 € aux salariés des niveaux I à V, et de 200 € pour les salariés des niveaux VI à IX, sous condition de présence au 30 juin 2011 et d'une présence effective de 3 mois au cours de l'exercice 2011 ;

- ouvrir sans délai une négociation pour la mise en œuvre d'une indemnité de transport hors région parisienne couvrant, dans la limite de 200 € par an, les frais exposés par les salariés du régime dont le transport domicile-travail ne peut être effectué dans des conditions satisfaisantes (domicile situé en dehors d'un périmètre de transports urbains, ou situation de transports inadaptée) dans le cadre étudié en 2010 par le groupe technique paritaire constitué à cette fin.

2. Mesures unilatérales

La direction notifiera à chaque caisse du RSI des crédits permettant l'application d'augmentations individuelles (glissement-technicité) permettant d'en faire bénéficier un tiers du personnel de la caisse, recommandant de prendre particulièrement en considération la situation des personnels touchés par les difficultés de fonctionnement rencontrées ainsi que celle des collaborateurs engagés dans des actions de développement des compétences, notamment au titre de la validation des acquis de l'expérience.

La délégation employeurs proposera au conseil d'administration de la caisse nationale du RSI, lors de sa plus prochaine réunion, d'adopter une décision unilatérale portant sur une prime exceptionnelle de 250 € aux salariés des niveaux I à V, et de 200 € pour les salariés des niveaux VI à IX, sous condition de présence au 30 juin 2011 et d'une présence effective de 3 mois au cours de l'exercice 2011.

La délégation employeurs proposera à la signature, lors de la prochaine réunion de la commission paritaire, un projet d'accord pour la mise en œuvre d'une indemnité de transport hors région parisienne couvrant, dans la limite de 200 € par an, les frais exposés par les salariés du régime dont le transport domicile-travail ne peut être effectué dans des conditions satisfaisantes.

Cette décision ne concerne que l'année 2011.

Avenant du 16 juin 2011 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFDT ; PSE CFTC ; UNSA RSICAD.

Préambule

En vigueur non étendu

Au terme de l'exercice d'intéressement 2010, il est apparu nécessaire aux parties signataires d'apporter des aménagements au texte initial pour les 2 années d'application de l'accord restant à courir.

Pour les différents indicateurs, les modifications concernent les références et les objectifs dont les valeurs sont désormais fixées par avance, ce qui rend l'accord plus lisible et de ce fait accroît sa capacité de mobilisation des personnels en vue de l'atteinte des performances attendues.

La spécificité des caisses des professions libérales est par ailleurs mieux prise en compte, de même que celle de la caisse nationale, pour laquelle, il apparaît logique de faire reposer pour moitié son résultat sur ceux de l'ensemble du régime, dont elle assure le pilotage.

Enfin, pour les indicateurs de répartition reposant sur un double classement en fonction des résultats bruts d'une part, de l'amélioration des résultats d'autre part, le poids du premier est porté de 60 à 70 %, ce qui permet de mettre en valeur les caisses les mieux placées au regard des indicateurs pour lesquelles la progression est plus difficile.

Modification de l'article 3 de l'accord d'intéressement « Mesure des objectifs »

Article 1er

En vigueur non étendu

Remplacer l'article 3 par les dispositions suivantes :

« Indicateurs de mesure des objectifs

Les objectifs nationaux définis à l'article précédent sont mesurés par des indicateurs nationaux suivis sous la responsabilité de la caisse nationale et précisés ci-après.

Les objectifs particuliers et les valeurs de référence sont fixés pour chaque année au titre de ces indicateurs.

a) Recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès (IID n° 7).

b) Emission et taux de récupération d'indus (IID n° 8).

c) Taux de rattachement santé de la population couverte (assurés et ayants droits) (IID n° 1).

d) Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail (IID n° 6).

e) Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire (IID n° 2).

f) Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite (IID n° 3).

- g) Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information (IID n° 4).
h) Déploiement des sessions de formation de l'offre nationale (CNFDC), (IID n° 5). »

Modification de l'article 5 « Répartition »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 5 de l'accord d'intéressement du 29 juin 2010 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le montant global de l'intéressement des caisses est réparti entre elles selon les règles qui suivent.

En considération de l'effort commun des organismes pour l'obtention des résultats ayant permis la constitution de la masse totale d'intéressement, celle-ci comporte une part commune uniforme de 40 % pour l'année 2010, de 35 % pour l'année 2011 et de 30 % pour l'année 2012.

Cette part commune est répartie entre les organismes au strict prorata du nombre de postes prévus au budget consolidé des organismes pour l'exercice considéré.

Le solde de la masse d'intéressement est appelé intéressement spécifique et réparti selon les modalités qui suivent. Pour sa répartition, chaque caisse constitue une unité.

La répartition est opérée en fonction des performances atteintes par chacune d'elles au titre des indicateurs de répartition qui mesurent son apport aux résultats du régime.

Les caisses sont classées en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs applicables. Pour les indicateurs a à g le calcul de chaque indicateur prend en compte, pour 70 % (NDR : 60 % en 2010), le taux atteint par la caisse par rapport aux autres caisses, et pour 30 % (NDR 40 % en 2010), la progression obtenue par la caisse en comparaison avec le résultat constaté l'année précédente.

Sont pris en compte, à parts égales :

1. Indicateurs applicables aux caisses de base, hors caisses des professions libérales :

- a) Recouvrement des recours contre tiers (IIR n° 9), prestations en espèces et en nature.
- b) Taux de participation des caisses régionales au bilan de prévention (au titre de 2010) et taux de participation des caisses régionales au programme RSI Diabète (au titre de 2011 et 2012) (IIR n° 6).
- c) Taux de convocations au service du contrôle médical pour arrêt de travail (IIR n° 5).
- d) Taux de rattachement de la population couverte (IIR n° 1).
- e) Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire (IIR n° 2).
- f) Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office (IIR n° 10).
- g) Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite (IIR n° 3).

2. Indicateurs applicables aux caisses RSI des professions libérales :

- h) Recouvrement des recours contre tiers (IIRD n° 9), prestations en nature.
- i) Taux de participation des caisses régionales au programme RSI Diabète (IIR n° 7).
- d) Taux de rattachement de la population couverte (assurés et ayants droits) (IIR n° 1).
- e) Délai de traitement des dossiers CMU Complémentaire (IIR n° 2).
- j) Nombre de vacations de contrôle tarification à l'activité (T2A) (IIR n° 8).

NDR : Compte tenu de la spécificité des caisses RSI des professions libérales, elles ne sont pas intégrées au classement des caisses régionales RSI en fonction des résultats et de la progression pour les indicateurs a et d. Leurs notes sur ces indicateurs sont fonction des valeurs de référence et d'objectif indiquées ci-après en annexe II.

Le coefficient de résultat de la caisse nationale est déterminé comme suit :

Sont pris en compte à parts égales :

- au titre du pilotage de l'activité du régime : la moyenne des coefficients de résultats des caisses ;
- au titre de son activité spécifique les coefficients de résultat sur les indicateurs ci-après.

Indicateurs applicables à la caisse nationale :

- k) Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information (IIR n° 4).
- j) Déploiement des sessions de formation de l'offre nationale (CNFDC) (IIR n° 11).
- k) Réduction des déplacements du personnel (IIR n° 12).
- i) Réduction des achats de consommables (IIR n° 13).
- m) Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse, à réglementation constante, établissement central Dionys et sites rattachés (IIR n° 14). »

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Formule de calcul de l'intéressement. - Part spécifique

Les caisses de base, hors caisses des professions libérales sont classées selon 7 indicateurs, dont 3 spécifiques, les autres étant communs avec les caisses des professions libérales.

Les caisses des professions libérales sont classées selon 5 indicateurs, dont un spécifique, 4 autres communs avec les autres caisses de base, mais pour 2 avec une notation hors classement caisses.

Chaque caisse RSI fait l'objet d'une notation de 1 à 6 (6 = niveau le plus élevé) pour chacun des indicateurs de sa catégorie : caisses régionales hors professions libérales, caisses des professions libérales, caisse nationale pour ses 5 indicateurs spécifiques.

Pour chaque caisse, le total des notes obtenues est divisé par le nombre d'indicateurs, lesquels ont la même pondération.

La valeur ainsi obtenue pour chaque caisse est dénommée ci-après coefficient de résultat KR1 à 30 (valeur comprise entre 1,0 et 6,0).

La caisse nationale voit l'atteinte de ses objectifs mesurée par 5 indicateurs, de même pondération, tous spécifiques qui comptent, à équivalence, pour moitié dans sa note de coefficient de résultat, dite KR31, l'autre moitié étant la moyenne des coefficients de résultats des caisses évoqués ci-dessus (moyenne des KR1 à 31, valeur comprise entre 1,0 et 6,0).

Pour les indicateurs spécifiques, sans comparaison inter-caisses (caisse nationale, caisses RSI des professions libérales), la note est comprise entre 1,0 (résultat inférieur ou égal à la valeur de référence) et 6,0 (résultat supérieur ou égal à l'objectif).

La masse à distribuer par caisse est calculée selon la formule suivante :

$$M = ([\text{masse globale} \times \text{taux d'intéressement} \times \text{coefficient national de performance} \times \text{pourcentage d'intéressement spécifique}] \times [\text{KR}_a \times \text{effectif ETP caisse a}]) / \text{Somme (coefficient résultat caisse n} \times \text{effectif ETP caisse n)}$$

Ce calcul est exprimé par le tableau suivant :

	Caisse A	Régime
Masse salariale globale		M1
Taux intéressement		2,50 %
Coefficient national de performance		Cn
Masse à distribuer		$M2 = M1 \times 2,5 \% \times Cn$
Effectif global ETP		E1
Part spécifique (de 60 % pour 2010 à 70 % pour 2012)		$P = 70 \% \times M2$
Coefficient de résultat (de 1,0 à 6,0)	KRa	
Effectif caisse ETP	E2	E1
Coefficient résultats pondéré par effectif caisse	$Ya = KRa \times E2$	$Z = \epsilon (Y1 \text{ à } Yn)$
Part caisse dans somme des coefficients pondérés	$Va = Ya / Z$	100
Masse à distribuer par caisse	$Ma = P \times Va$	P

En vigueur non étendu

Annexe II

Synthèse des indicateurs

1. Synthèse des indicateurs de déclenchement

N° indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeur de référence	Objectif annuel	Périmètre caisse
Qualité de service au travailleur indépendant et offre globale de service					
IID n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés/nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)	En 2010 : 73,4 % En 2011 : 78,6 % En 2012 : 85,4 %	En 2010 : 83,5 % En 2011 : 83,5 % En 2012 : 90,3 %	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 2	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai de traitement à partir d'un dépôt de dossier complet pour les premières demandes et les renouvellements	En 2010 : 12 jours En 2011 : 11,5 jours En 2012 : 11 jours	En 2010 : 11 jours En 2011 : 10,5 jours En 2012 : 10 jours	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 3	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires)/nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	En 2010 : 86,20 % En 2011 : 90,2 % En 2012 : 93,2 %	En 2010 : 90 % En 2011 : 94 % En 2012 : 97 %	Caisses RSI hors professions libérales
IID n° 4	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux moyen de disponibilité des principales applications (SCR presta- presto, IC TAIGA ISU Tapas)	En 2010 : 96,5 % En 2011 : 97 % En 2012 : 97,5 %	En 2010 : 97 % En 2011 : 97,5 % En 2012 : 98 %	Caisse nationale
IID n° 5	Déploiement des sessions de formation nationale	Pourcentage de déploiement des sessions pilotées figurant à l'offre du centre national de formation du RSI (CNFDC) prévues au plan de formation initial du régime	En 2010 : 72 % En 2011 : 76 % En 2012 : 78 %	En 2010 : 74 % En 2011 : 78 % En 2012 : 80 %	Caisse nationale
Développement de la prévention du risque maladie de la maîtrise des dépenses de santé					
IID n° 6	Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail	Part des arrêts de travail convoqués au service du contrôle médical parmi l'ensemble des arrêts de travail traités par le service du contrôle médical. Les arrêts de travail de toute durée sont concernés (hors et au titre du L. 324-1 CSS). Les arrêts de travail au titre maternité sont exclus	En 2010 : 3,5 % En 2011 : 4,6 % En 2012 : 5,3 % En % de la population ciblée.	En 2010 : 3,7 % En 2011 : 4,8 % En 2012 : 5,5 % En % de la population ciblée	Caisses RSI hors professions libérales
Garantie des ressources du régime et lutte contre la fraude					
IID n° 7	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires)	En 2010 : 36 M€ En 2011 : 37,5 M€ En 2012 : 38,5 M€	En 2010 : 37,5 M€ En 2011 : 39 M€ En 2012 : 40 M€	Caisses RSI y compris professions libérales

IID n° 8	Emission et taux de récupération d'indus	Indicateur composite : - pour 60 % le taux de récupération d'indus : montant d'indus effectivement récupérés/ montant d'indus notifiés sur les seules actions du ressort de la caisse régionale (- récupération d'indus auprès des professionnels de santé et d'établissements,- récupération d'indus auprès d'assurés) - pour 40 %, montant d'indus net moyen émis pour 1 000 bénéficiaires	1. 56,8 % 2. En 2010 : 1 050 € En 2011 : 1 150 € En 2012 : 1 250 €	1. Taux de recouvrement : Déclenchement à : 100 % si résultat à 80 % 85 % si résultat à 70 % 70 % si résultat à 60 % 2. En 2010 : 1 100 € En 2011 : 1 200 € En 2012 : 1 300 €	Caisses RSI y compris professions libérales
----------	--	--	---	--	---

2. Synthèse des indicateurs de répartition

N° indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	valeur de référence	commentaire OBJECTIFS	périmètre caisse	graduation des résultats
Qualité de service au travailleur indépendant et offre globale de service						
IIR n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés/ombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI	De 1 à 6
IIR n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés / nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)	En 2010 : cf. ci-dessus En 2011 : PI Paris : 75,6 % PI provinces : 74,8 % En 2012 : respectivement 82,4 % et 81,6 %	Objectifs En 2010 : cf ci-dessus En 2011 : PI Paris : 80,5 % PI provinces : 79,7 % En 2012 : PI Paris : 87,3 % PI Provinces : 86,5 %	Caisses RSI professions libérales	
IIR n° 2	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai de traitement à partir d'un dépôt de dossier complet pour les premières demandes et les renouvellements		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 3	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires)/nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI hors professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 4	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux moyen de disponibilité des principales applications (SCR presta- presto, IC TAIGA ISU Tapas)	En 2010 : 96,5 % En 2011 : 97 % En 2012 : 97,5 %	En 2010 : 97 % En 2011 : 97,5 % En 2012 : 98 %	Caisse nationale	De 1 à 6
Développement de la prévention du risque maladie de la maîtrise des dépenses de santé						
IIR n° 5	Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail	Part des arrêts de travail convoqués au service du contrôle médical parmi l'ensemble des arrêts de travail traités par le service du contrôle médical. Les arrêts de travail de toute durée sont concernés (hors et au titre du L. 324-1 CSS). Les arrêts de travail au titre maternité sont exclus		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI	De 1 à 6
IIR n° 6	Participation des caisses régionales au bilan de prévention (en taux et progression du taux)	Nombre de bénéficiaires participants au bilan de prévention/nombre de participants invités (en taux et progression du taux)	NDR : indicateur uniquement prévu pour 2010	Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 7	Taux de participation des caisses régionales au programme RSI Diabète	Nombre de bénéficiaires inscrits au programme/nombre de participants invités		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 8	Contrôles relatifs à la tarification à l'activité dans les établissements hospitaliers (T2A)	Temps passé par les médecins conseils, calculé en vacations (1/2 journée) pour effectuer sur le site des hôpitaux, les contrôles de facturation.	En 2010, 2011 et 2012 : PI Paris : 44 PI provinces : 45	Objectifs : En 2010, 2011 et 2012 : PI Paris : 44 PI provinces : 45	Caisses des professions libérales	De 1 à 6
Garantie des ressources du régime et lutte contre la fraude						
IIR n° 9	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires) RCT maladie et invalidité-décès-vieillesse		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI	De 1 à 6

Garantie des ressources du régime et lutte contre la fraude

IIR n° 9	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires) RCT Maladie	En 2010 : cf ci-dessus En 2011 : PI Paris : 6,3 PI provinces : 5,1 En 2012 : respectivement 7,3 et 6,1 (en € / pers. protégée)	Objectifs En 2010 : cf ci-dessus En 2011 et 2012 : valeur de référence + 1 € /personne protégée	Caisses RSI professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 10	Taux de restes à recouvrer toutes caisses hors taxation d'office	Montant en cumul des cotisations restant à recouvrer de l'exercice N/montant en cumul des cotisations liquidées de l'exercice N (où N est l'année en cours) - y compris taxation d'office		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI hors professions libérales	De 1 à 6
Promotion du développement durable et de la responsabilité sociale du régime						
IIR n° 11	Déploiement des sessions de formation nationale (CNFDC)	Pourcentage de déploiement des sessions pilotées figurant à l'offre du centre national de formation du RSI (CNFDC) prévues au plan de formation initial du régime	En 2010 : 72 % En 2011 : 76 % En 2012 : 78 %	Objectifs En 2010 : 74 % En 2011 : 78 % En 2012 : 80 %	Caisse nationale	
IIR n° 12	Réduction des déplacements du personnel	Déplacements de personnel hors formation, hors hébergement, par tout moyen de transport (coût déflaté de l'évolution des prix dans les transports)	En 2010 : 776 000 € En 2011 : 730 004 € En 2012 : 700 804 €	Objectifs En 2010 : 714 472 € En 2011 : 671 604 € En 2012 : 644 740 €	Caisse nationale	
IIR n° 13	Réduction des achats de consommables	Evolution des consommables de la caisse nationale hors fluides, alimentation restaurant d'entreprise et cartes Sesam vitale	En 2010 : 1 133 232 € En 2011 : 1 099 235 € En 2012 : 1 077 251 €	Objectifs En 2010 : 1 076 570 € En 2011 : 1 044 273 € En 2012 : 1 023 387 €	Caisse nationale	
IIR n° 14	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse, à réglementation constante (établissement central Dionys et sites rattachés)	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH (obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif par la caisse, à réglementation constante, et rapporté à la variation de la masse salariale de la caisse	En 2010 : pas de montant En 2011 : 148 916 € En 2012 : 142 960 €	Objectifs En 2010 : pas d'objectif En 2011 : 144 449 € En 2012 : 138 671 €	Caisse nationale	

Accord du 11 juillet 2011 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFTD ; FPSE CFTC ; UNSA RSI CAD.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticien-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2798),

il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Les partenaires sociaux entendent par le présent accord affirmer que la santé et l'amélioration des conditions de travail des salariés constituent un enjeu majeur et un engagement du régime social des indépendants.

Dans la continuité des orientations déjà prises par le régime dans sa convention d'objectifs et de gestion et dans ses accords collectifs, notamment l'accord du 10 décembre 2009, relatif à l'emploi des seniors, ils considèrent nécessaire d'exercer une action globale sur les questions liées à la santé au travail et les conditions de travail. A ce titre les actions mises en place devront s'étendre aux questions liées, telles que la prévention du handicap, de l'absentéisme, et des risques psychosociaux.

Lors de sa réunion du 20 janvier 2011, la commission paritaire nationale de négociation, instance centrale de négociation du régime, a examiné les éléments susceptibles d'appeler une vigilance particulière pour la préservation de la santé du personnel.

La commission a décidé de constituer un groupe technique paritaire chargé des problématiques relatives à la santé au travail et aux conditions de travail, pour établir un diagnostic de la situation dans les caisses du régime, et examiner si les conditions d'un accord collectif sur ces questions sont réunies.

Au vu des travaux de ce groupe, les parties signataires entendent, dans le cadre d'un plan ambitieux d'amélioration des conditions de travail, entamer une démarche d'ensemble de diagnostic national et de préconisation de mesures.

A ce titre, elles conviennent de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation d'un diagnostic national sur les conditions de travail et leur impact sur la santé des salariés, répondant à un triple objectif :

- disposer d'un diagnostic objectif pour le dialogue entre l'employeur et les organisations syndicales ;
- élaborer des préconisations d'actions au niveau pertinent de mise en œuvre et en assurer l'accompagnement ;
- alimenter la réflexion en vue de la négociation relative à la santé et la sécurité au travail.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel visé par les conventions collectives susvisées et salarié d'un organisme du régime social des indépendants (RSI).

Mise en œuvre d'un diagnostic national

Article 2

En vigueur non étendu

En application du présent accord, la caisse nationale est chargée de conclure et mettre en œuvre un marché public afin de réaliser un diagnostic national portant sur les conditions de travail et leur impact sur la santé des salariés.

Le groupe technique paritaire constitué par la commission paritaire nationale est chargé du suivi de ce diagnostic.

Ce diagnostic devra permettre de mesurer les conséquences des évolutions des conditions de travail sur la santé des salariés. Il prendra en compte les différents facteurs d'évolution et leurs conséquences.

Il comprendra trois phases.

1. Première phase : prédiagnostic

Le prestataire devra analyser, qualifier et mesurer lors de la phase de prédiagnostic la nature des impacts de ces évolutions sur la qualité de vie au travail du personnel des caisses du RSI, y compris la caisse nationale.

Ce prédiagnostic sera réalisé sur la base d'une enquête simple et anonyme auprès de la totalité des salariés du RSI, complété par les informations existantes au niveau national. Le questionnaire sera préalablement examiné par le groupe technique paritaire.

Ce prédiagnostic visera à identifier et hiérarchiser des facteurs de tension liés aux conditions de travail et à identifier les impacts notables qu'ils peuvent avoir sur la santé des salariés, pour affiner le cadre d'analyse du diagnostic approfondi, qui constituera la deuxième phase, en identifiant notamment les problématiques majeures et les groupes de salariés les plus affectés.

Chaque organisme du RSI recevra les éléments chiffrés correspondants aux informations recueillies lors de cette phase de prédiagnostic et le concernant. Ces éléments, purement anonymes, seront communiqués à la direction de l'organisme ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

A l'issue de cette phase, le prestataire présentera également au groupe technique paritaire un rapport de synthèse et une proposition méthodologique détaillée pour la deuxième phase.

2. Deuxième phase : élaboration et mise en œuvre d'une méthodologie de diagnostic approfondi de certains organismes

Au vu du rapport du prestataire, le groupe technique validera les orientations précises d'examen des facteurs de risques pouvant avoir des conséquences préjudiciables sur la santé des salariés.

Au cours de cette phase, les études seront menées, le cas échéant, de manière ciblée, sur des catégories ou groupes homogènes d'agents. Certains organismes, considérés comme représentatifs de la situation générale des conditions de travail du RSI, pourront être visités plus spécifiquement par le prestataire après avis du groupe technique paritaire chargé du suivi et accord de la caisse nationale, le refus éventuel d'accord étant motivé. Cette opération, visant à dégager des enseignements de portée générale, les rapports du prestataire ne porteront en aucun cas de diagnostic ciblé concernant telle ou telle caisse, visitée par lui ou non, et auront pour objet de confirmer les facteurs de risques identifiés lors de la phase de prédiagnostic.

A l'issue de cette première étape, le prestataire devra réaliser un rapport d'analyse qu'il présentera au groupe technique paritaire chargé du suivi.

3. Troisième phase : préconisation de plan d'actions

La troisième phase de cette étude conduira à présenter une préconisation de plan d'action qui devra :

- hiérarchiser les thèmes à traiter en s'appuyant sur les résultats du diagnostic approfondi ;
- pour les thèmes prioritaires, identifier les actions à mener au niveau local et national, évaluer leur durée et leur coût ;
- à partir des facteurs de risques ayant des conséquences préjudiciables sur la santé des salariés, proposer des indicateurs de suivi.

L'ensemble des éléments présentés par le prestataire sera communiqué au groupe technique paritaire chargé du suivi et à la commission paritaire nationale.

Au vu des éléments ainsi établis, une négociation sera ouverte en vue de poursuivre l'amélioration des conditions de travail et de développer la santé des salariés.

Dispositions d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 15 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFTD ; PSE CFTC ; FNPOS CGT.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2242-5 et suivants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, idcc n° 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008, idcc n° 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, idcc n° 2798,

il a été conclu le présent accord.

Préambule

Attachées à la lutte contre toute forme de discrimination dans le cadre du travail, les parties signataires entendent par le présent accord garantir une action cohérente dans l'ensemble des organismes du régime social des indépendants.

Les conventions collectives du régime, de même l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors, traduisent d'ores et déjà cette volonté. Celle-ci s'exprimera ultérieurement dans des négociations à venir concernant notamment la situation des travailleurs handicapés et la non-discrimination pour motif syndical.

L'objectif poursuivi est d'assurer une cohésion maximale des dispositifs de prévention des différentes formes de discriminations, même s'ils font l'objet d'accords collectifs distincts. L'efficacité de leur mise en œuvre dépend en effet de l'adoption de mesures communes, connues de tous et maîtrisées, en s'écartant de la juxtaposition de catalogues de dispositions.

L'égalité professionnelle hommes-femmes doit être une priorité pour les organismes de sécurité sociale que sont les caisses RSI, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose à chacune d'elles.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre une démarche assurant aux femmes comme aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel. Une telle démarche requiert :

- une politique volontaire destinée à faire évoluer les comportements au quotidien ;
- l'implication de l'ensemble des directions des caisses, des différents niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants ;
- l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place des plans d'action ;
- la mobilisation de l'ensemble des dispositifs conventionnels existants : formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification ...

Les parties signataires procèdent en parallèle à un travail de diagnostic au travers de l'examen d'indicateurs issus du bilan social consolidé établi au niveau de la branche et des autres informations statistiques.

Elles retiennent en particulier les axes portant sur l'embauche, la formation, la promotion professionnelle et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Les parties signataires entendent également assurer au niveau national la mise en œuvre du présent accord. Ils s'assureront aussi, grâce à l'étude réalisée au niveau de la branche, des évolutions enregistrées et en tireront les conséquences dans le cadre de la négociation triennale.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel visé par les conventions collectives susvisées et salarié d'un organisme du régime social des indépendants (RSI).

Embauche

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'engagent à ce que les processus de recrutement internes et externes soient identiques et appliqués de la même manière, que les candidats soient des femmes ou des hommes.

A l'occasion des opérations de recrutement, aucune information relative à la situation familiale et à l'état de grossesse des femmes ne pourra être recherchée ni prise en considération comme critère pour l'embauche. Les directions des organismes doivent veiller à ce que le processus de recrutement soit fondé sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications du candidat.

Afin d'assurer la connaissance par l'ensemble des salariés des postes à pourvoir, une bourse nationale des emplois a été instituée par la convention collective des employés et cadres.

A ce titre, la caisse nationale s'engage à ce que les offres d'emploi diffusées sur la bourse des emplois conventionnelle soient rédigées de manière à s'adresser indifféremment aux hommes et aux femmes.

Objectif de progression n° 1 : les directions des organismes assurent une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement.

Actions correspondantes :

- la totalité des offres d'emploi est rédigée de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes ;
- si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, la caisse veille, dans la mesure où cela est possible, à la mixité de celui-ci.

Indicateurs :

- nombre de candidatures hommes/femmes par poste proposé et par niveau ;
- nombre de candidats hommes/femmes reçus en entretien pour chaque poste ;
- proportion des recrutements hommes/femmes par rapport aux candidatures présentées.

Ces indicateurs sont observés sur une période triennale.

Objectif de progression n° 2 : les directions des organismes devront veiller à augmenter sur une période de 3 ans le nombre d'embauches de femmes sur les métiers à forte présence masculine et inversement.

Action : à compétences professionnelles comparables, le recrutement se portera sur le candidat du sexe sous-représenté dans le métier concerné.

Indicateur : pourcentage d'évolution de la proportion de femmes et d'hommes par métier, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

Promotion professionnelle

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Elles réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion entre les femmes et les hommes.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que le sexe, l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité ou à l'état de santé.

Les parties signataires réaffirment également que les augmentations de salaire doivent être mises en œuvre afin de tendre à l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. Les parties signataires rappellent leur attachement à la juste application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

Objectif de progression n° 1 : faire bénéficier les salariés en congé de parentalité des mêmes opportunités de carrière que le reste du personnel.

Actions correspondantes :

- informer les salariés durant leur absence pour congés parental, maternité et d'adoption sur les postes vacants dans la caisse ;
- organiser un entretien d'évaluation par anticipation pour les salariés amenés à s'absenter dans le cadre d'un congé parental, maternité ou d'adoption durant la période d'organisation de ces entretiens ;
- neutralisation des périodes d'interruption liées au congé parental, congé maternité et congé d'adoption dans l'appréciation professionnelle et les critères de promotion des salariés.

Indicateurs :

- pourcentage de salariés ayant fait l'objet d'une information sur les postes vacants durant leur absence rapporté au nombre de salariés concernés,

l'observation étant opérée sur une durée triennale ;

- nombre d'entretiens d'évaluation organisés par anticipation, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- pourcentage d'hommes et de femmes par an et par niveau d'emploi ayant accédé à un niveau d'emploi supérieur, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- pourcentage de salariés hommes et femmes ayant bénéficié d'une promotion rapporté à l'effectif de chaque sexe dans l'organisme, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

Par ailleurs, les parties signataires constatent que 93,7 % de salariés travaillant à temps partiel sont des femmes. Considérant que l'exercice d'un travail à temps partiel ne doit pas induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale, chaque caisse doit veiller notamment à ce que les salariés à temps partiel bénéficient de l'application des dispositions conventionnelles relatives à l'évolution de carrière et examiner favorablement toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel.

Objectif de progression n° 2 : accroître le pourcentage de salariés à temps partiel bénéficiaires de promotions et/ou mutations internes.

Actions correspondantes :

- mise en place d'un entretien individualisé permettant d'objectiver la situation dans le cas où une distorsion en matière de promotion serait invoquée par un salarié à temps partiel ;
- fixation aux salariés d'objectifs compatibles avec l'occupation du poste à temps partiel.

Indicateurs : pourcentage de salariés à temps partiel et de salariés à temps plein ayant bénéficié d'une promotion rapporté à l'effectif de ces populations dans l'organisme, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

Formation

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent que la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés sans discrimination.

Afin de réduire les difficultés liées aux contraintes familiales, la caisse nationale s'engage à développer les formations au plus près du lieu de travail en organisant, chaque fois que possible, des actions de formation déconcentrées, et en mettant en place des actions de formation assistée à distance (FOAD), afin d'éviter ou de limiter les déplacements de plusieurs jours.

En outre, afin de permettre aux salariés ayant des contraintes familiales d'organiser leur départ en formation, la caisse nationale veille à informer les salariés des dates de formation suffisamment à l'avance.

De plus, sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise selon les modalités visées ci-dessous, les salariés se trouvant en situation de famille monoparentale et supportant, du fait d'un déplacement en formation professionnelle, des frais supplémentaires de garde d'enfants, pourront demander, pour chaque jour de déplacement concerné, le bénéfice d'un chèque emploi-service universel comportant une participation de l'employeur de 30 %, la contribution de l'employeur étant plafonnée à 30 € par jour. Les autres modalités d'application seront fixées par l'accord d'entreprise visé ci-dessus.

Objectif de progression n° 1 : assurer par l'accès à la formation professionnelle, l'adaptation au poste de travail de tous les salariés de retour de congé de maternité ou de congé parental.

Actions :

- proposer un entretien individuel au retour du congé de maternité et du congé parental pour que les besoins du ou de la salarié(e) en termes de formation, au vu des éventuelles évolutions de son poste, soient pris en compte ;
- promouvoir auprès de tous les salariés l'accès à la formation professionnelle lors des entretiens d'évaluation.

Indicateurs :

- nombre d'entretiens proposés aux salariés de retour du congé de maternité et de congé parental pour déterminer leurs besoins en termes de formation, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- nombre d'heures de formation par sexe, l'observation étant opérée sur une durée triennale.
- nombre d'agents par sexe n'ayant pas suivi de formation pendant 3 ans.

Objectif de progression n° 2 : assurer par l'accès à la formation professionnelle l'adaptation au poste de travail des salariés à temps partiel.

Action : proposer à chaque salarié à temps partiel un entretien individuel sur la période d'application de l'accord pour que ses besoins en termes de formation soient pris en compte.

Indicateur : pourcentage de salariés à temps partiel et de salariés à temps plein ayant suivi une formation, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Article 5

En vigueur non étendu

Afin de permettre aux salariés d'améliorer la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie de famille, les conventions collectives du RSI ont déjà mis en place les mesures suivantes :

- congé rémunéré pour enfant malade ;
- possibilité pour les salariés dont le conjoint ou l'enfant sont atteints d'une maladie grave de bénéficier pendant 1 an d'un aménagement de leur temps de travail ;
- congé de paternité : maintien du salaire par l'employeur ;
- congé de maternité conventionnel rémunéré.

Pour permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie de famille, une priorité est donnée aux salariés justifiant de contraintes familiales pour l'accès au temps partiel, ou pour le retour à temps plein des salariés travaillant à temps partiel.

Cependant, les absences liées aux obligations du père et de la mère, dans la mesure où elles éloignent les salariés de la vie de l'entreprise pendant de longues périodes, sont de nature à perturber la progression professionnelle et constituent un facteur défavorable à la mixité et à l'égalité des hommes et des femmes.

Objectif no 1 : accompagner le départ et le retour du salarié bénéficiant d'un congé lié à la parentalité.

Actions :

- proposer au salarié avant son départ en congé (maternité, adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parental), un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique afin d'examiner les conditions de son absence et de son remplacement, ainsi que d'anticiper les modalités de son retour au travail ;
- proposer au salarié de retour d'un congé lié à la parentalité un entretien, au plus tard dans le mois suivant son retour, afin d'identifier ses besoins professionnels (formation, remise à niveau...).

Indicateurs :

- pourcentage de salariés qui se sont vu proposer un entretien avant leur départ en congé de maternité, d'adoption, en congé parental d'éducation ou de présence parentale par rapport au nombre de salariés concernés ;

- pourcentage de salariés qui se sont vu proposer un entretien au retour de leur congé de maternité, d'adoption, congé parental d'éducation ou de présence parentale par rapport au nombre de salariés concernés.

Objectif no 2 : maintenir le lien professionnel entre la caisse et le salarié pendant le congé lié à la parentalité.

Action : afin de permettre le maintien d'un lien professionnel entre le salarié bénéficiaire de ces congés et l'organisme, la caisse communique aux salariés en congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation ou de présence parentale, les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) transmises aux salariés présents.

Indicateur : pourcentage de salariés en congé de maternité, d'adoption, en congé parental d'éducation ou de présence parentale auxquels ont été transmises les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) par rapport aux salariés présents ayant été destinataires de ces informations.

Négociation d'entreprise

Article 6

En vigueur non étendu

Dans le cadre des objectifs nationaux définis par le présent accord, chaque organisme ouvrira, en vue de parvenir à un accord, une négociation sur l'égalité hommes-femmes portant, en fonction de son effectif, sur deux (entreprises de moins de 300 salariés) ou trois (entreprises de 300 salariés et plus) des domaines d'action prévus aux articles 2 à 5 du présent accord :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'accord local reprendra a minima les actions et objectifs fixés aux articles 2 à 5.

Cet accord d'entreprise sera transmis sans délai au secrétariat des commissions paritaires de la caisse nationale, qui en assurera la transmission aux autorités de tutelle pour agrément dans le cadre des articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En l'absence d'accord d'entreprise dans le délai de 2 mois suivant l'agrément du présent accord de branche, le directeur de l'organisme présentera au comité d'entreprise un projet de plan d'action qui déclinera a minima les actions et objectifs parmi les domaines prévus aux articles 2 à 5 de l'accord.

Le plan d'action, éventuellement modifié au vu de l'avis du comité d'entreprise, est communiqué au secrétariat des commissions paritaires de la caisse nationale.

Suivi par la commission paritaire nationale

Article 7

En vigueur non étendu

Tous les ans, avant le 30 juin, la caisse nationale présente à la commission une analyse, pour l'exercice annuel civil précédent, de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'analyse porte, d'une part, sur l'ensemble du personnel, et d'autre part, sur les emplois types faisant apparaître des situations spécifiques.

Durée de l'accord et dispositions d'application

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera pour une durée allant du premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel jusqu'au 31 décembre 2014.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 20 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mai 2012

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFTD ; PSE CFTC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 611-4 ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants et L. 2242-15 et suivants ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, idcc n° 2798 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008, idcc n° 2796 ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants,

Préambule

Les parties signataires ont conduit la négociation salariale 2012 et ont rapproché leurs positions afin de parvenir à la mise en œuvre de mesures collectives bénéficiant au personnel du régime social des indépendants.

La délégation employeurs réaffirme sa volonté de voir mis en œuvre en 2013 le dispositif de part variable de rémunération visé par l'article 6 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres.

Elle confirme également sa détermination à voir aboutir rapidement la négociation ouverte pour l'application de la prime de mission nationale visée à l'article 37 de la convention collective du personnel des employés et cadres du 20 mars 2008.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés visés par la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, ou la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, susvisées.

Rémunération permanente. - Employés et cadres

Article 2

En vigueur non étendu

Les salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres, présents au 30 avril 2012, bénéficient, dans les conditions définies par le présent article, d'une augmentation de 6 points d'indice s'imputant sur la plage d'évolution salariale définie par l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 2 juin 2009, dans les limites du niveau maximum de classification de l'emploi exercé.

Pour l'application de cette augmentation, les salariés présents au 30 avril 2012 et rémunérés sur la base du salaire minimum de croissance sont considérés comme se situant à l'indice 234.

L'annexe I à l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres susvisé, est modifiée comme suit :

« Annexe I

Grille de rémunération au 1er mai 2012

La grille de rémunération déterminée à l'article 6 du présent accord, qui comporte pour chaque niveau de classification deux coefficients définissant la plage d'évolution salariale de ces niveaux, est fixée ainsi qu'il suit :

A compter du 1er mai 201

Niveau	Coefficient de base	Coefficient maximum
I	234	256
II	256	316
III	286	366
IV	326	406
V	366	486
VI	416	576
VII	486	666
VIII	556	756
IX	706	926

En conséquence, le salaire de base des salariés visés par le présent accord ne pourra être fixé à un coefficient inférieur au coefficient de base ainsi fixé. »

Prime exceptionnelle. - Employés et cadres

Article 3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnisation des déplacements professionnels

Article 4

En vigueur non étendu

Afin de contribuer au financement des mesures de relèvement visées par le présent accord, à compter du 1er mai 2012, le premier alinéa de l'article 51 de la convention collective des employés et cadres est rédigé comme suit :

« Les frais de repas sont remboursés sur présentation du justificatif, et dans la limite du montant fixé par l'accord collectif applicable aux cadres et agents d'exécution des organismes du régime général. »

Rémunération permanente. - Agents de direction

Article 5

En vigueur non étendu

Les salariés relevant de la convention collective du personnel de direction présents au 1er mai 2012 bénéficient, dans les conditions définies par le présent article, d'une augmentation de 6 points de leur coefficient de rémunération dans la plage d'évolution salariale de leur niveau.

Il est inséré une annexe II bis à l'accord du 2 juin 2009, relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants, ainsi rédigée :

« Annexe II bis

Plage d'évolution salariale applicable à compter du 1er mai 2012

A compter du 1er mai 2012, la plage d'évolution salariale applicable aux agents de direction, en application de l'article 6 du présent accord, est fixée comme suit :

Organismes de catégorie I

(En euros.)

Niveau	Minimum	Maximum
IV	1 296	1 556
III	996	1 286
II	896	1 156
I	816	1 056

Organismes de catégorie II

(En euros.)

Niveau	Minimum	Maximum
IV	1 156	1 406
III	896	1 156
II	816	1 056
I	736	946

Niveau	Minimum	Maximum
IV	1 056	1 286
III	816	1 056
II	736	946
I	676	916

Caisse nationale

Personnel de direction autre qu'en mission

(En euros.)

Niveau	Minimum	Maximum
IV	1 296	1 556
III	1 156	1 406
II	996	1 286
I	896	1 156

Personnel de direction en mission

(En euros.)

	Minimum	Maximum
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie I	1 296	1 556
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie II	1 156	1 406
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie III	1 056	1 286
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie I	996	1 286
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie II	896	1 156
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie III	816	1 056

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord constitue un tout indivisible. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1 et L. 123-2 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 5 du 19 octobre 2011 relatif aux indemnités de transport

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFTC ; PSTE CFDT.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants et L. 3261-2 et suivants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 (idcc 2798),

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

L'annexe VII de la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 est remplacée par les dispositions suivantes :

« ANNEXE VII

Indemnité de transport

L'indemnité de transport visée à l'article 45 est attribuée dans les conditions suivantes.

Article 1er

Salariés utilisant des transports publics de personnes ou services publics de location de vélos

Cette indemnité est versée sur production du justificatif de l'abonnement au transport utilisé, et calculée sur la base de la moitié du titre d'abonnement en seconde classe, correspondant au trajet en cause.

A défaut de production de justificatif, l'indemnité est forfaitairement fixée à 4 € par mois.

Article 2

Le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitairement fixée sur la base suivante :

(En euros.)

Distance aller-retour domicile/ lieu habituel de travail	Montant mensuel
De 1 à 10 km	20
Plus de 10 à 40 km	30
Plus de 40 km	60

Les montants ci-dessus suivent l'évolution de la valeur du point de salaire des employés et cadres.

Cette indemnité mensuelle est versée dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3 du code du travail afin d'indemniser les frais inhérents aux trajets aller-retour effectués entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Le bénéfice de cet avantage est exclusif de l'indemnité visée à l'article 1er de la présente annexe.

Article 3

Salariés dont le domicile ou le lieu de travail se situe hors de la région Ile-de-France et hors d'un département d'outre-mer

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3 du code du travail, le salarié peut bénéficier de la prise en charge d'une partie de ses frais de carburant exposés pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, dans les trois cas suivants :

1. Si sa résidence habituelle, ou son lieu de travail est situé en dehors d'un périmètre de transport urbain.
2. Si l'utilisation de son véhicule personnel est rendue indispensable du fait d'une inadaptation des transports en commun existants pour l'un des motifs suivants :
 - la fréquence de passage des transports en commun compatibles avec l'horaire du salarié, compte tenu le cas échéant du système d'horaire individualisé en vigueur, est inférieure à 2 le matin et 2 le soir ;
 - un handicap ou un état de santé durable, médicalement attesté, du salarié.
3. S'il participe à la mise en œuvre d'un covoiturage avec un salarié visé aux points 1 et 2 ci-dessus, ce covoiturage devant durer au minimum 5 mois au cours de l'année.

Dans tous les cas, cette prise en charge est réalisée sur production de justificatifs et son montant est limité à 200 € par an. »

Entrée en vigueur. - Durée de l'accord

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er novembre 2011, sous réserve de l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent avenant, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFDT ; FPSE CFTC ; IPRC CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants, et les articles R. 242-1-1 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;

Vu l'accord du 3 mai 2007 relatif à la prévoyance collective du personnel du RSI ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2798),

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique au personnel bénéficiaire des conventions collectives susvisées.

Rappel des garanties définies par l'accord du 3 mai 2007

Article 2

En vigueur non étendu

Par application de l'accord susvisé du 3 mai 2007, les garanties suivantes ont été appliquées à compter du 1er janvier 2008, au personnel relevant des conventions collectives applicables au régime social des indépendants.

Frais de santé

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les garanties retenues au 1er janvier 2008 sont celles du régime 2 et des options A2 et B1, telles que visées ci-dessous :

RSI : régime complémentaire santé. - Ensemble du personnel

Couverture respectant le cahier des charges des contrats responsables

Le montant des couvertures indiqué intègre le remboursement du régime base ; chacun des deux régimes couvre au minimum le ticket modérateur hors cas particulier des actes et prestations hors parcours de soins pour lesquels les régimes doivent respecter le cahier des charges des contrats responsables.

	Régime 1	Régime 2
Hospitalisation		
Honoraires et séjours	400 % BR	100 % FR C
	90 % FR NC	
Forfait journalier	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière : forfait par jour	3 % PMSS	3 % PMSS
Lit accompagnant : forfait par jour	1,5 % PMSS	1,5 % PMSS
Transport	100 % BR	100 % BR
Frais médicaux courants		
Consultation, visite généraliste	200 % BR	400 % BR
Consultation, visite spécialiste	300 % BR	400 % BR
Auxiliaires médicaux	200 % BR	400 % BR
Actes techniques	300 % BR	400 % BR
Radio	200 % BR	400 % BR
Analyse	300 % BR	400 % BR
Pharmacie		
Médicaments remboursés par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	1 % PMSS	1 % PMSS
Prévention	Actes des contrats responsables *	
Dentaire		
Soins	200 % BR	400 % BR
Prothèses remboursées par la sécurité sociale	400 % BR	450 % BR
Implant, parodontologie, orthodontie et prothèses non remboursées par la sécurité sociale (forfait par an par personne)	10 % PMSS	13 % PMSS
Orthodontie	400 % BR	450 % BR
Optique		
Verre simple (forfait par verre)	Fonction de la correction ***	Fonction de la correction ***
Verre complexe (forfait par verre)		
Monture (forfait par an par personne)	5 % PMSS	5 % PMSS
Lentilles (forfait par an par personne)	9 % PMSS	9 % PMSS
Laser pour les yeux (forfait par œil)	10 % PMSS	10 % PMSS
Appareillage		
Appareillage (hors audio)	300 % BR	350 % BR
Auditif (forfait par oreille)	35 % PMSS tous les 3 ans	38 % PMSS tous les 3 ans
Autre		
Cure		
Forfait maternité **	10 % PMSS	10 % PMSS

* Les actes de prévention retenus au contrat actuel sont : l'ostéodensitométrie pour les femmes de + de 50 ans, le détartrage annuel.
** Les frais de santé liés à la maternité sont remboursés comme les autres soins, le forfait est destiné à couvrir les frais supplémentaires spécifiques à l'accouchement dans la limite des dépenses réelles engagées (versement du forfait sur présentation de justificatifs des dépenses engagées).
*** Niveau de remboursement des verres y compris sécurité sociale (dans la limite des frais réels). - Régimes 1 et 2.
PMSS : plafond mensuel sécurité sociale.
BR : base de remboursement sécurité sociale.
FR : frais réels.
C : conventionné.
NC : non conventionné.

Exemple de remboursement

LPP (ex-TIPS)	Tarif inférieur à 3 €	Tarif compris entre 3 € et 11 €	Tarif supérieur à 11 €
Niveau de remboursement en % du tarif	3 500 %	2 500 %	1 500 % dans la limite de 400 €
Exemple	Verre simple unifocal - LPP 2,29 € - remboursé à hauteur de 80,15 € (= 3 500 % x 2,29 €)	Verre sphérique multifocal - LPP 10,82 € - remboursé à hauteur de 270,50 € (= 2 500 % x 10,82 €)	Verre sphéro-cylindrique adulte multifocal - LPP 24,54 € - remboursé à hauteur de 368,10 € (= 1 500 % x 24,54 €) Verre sphéro-cylindrique enfant multifocal - LPP 66,62 € - remboursé à hauteur de 400 €

Option A2. - Complémentaire santé

Consultations et actes non remboursés par la sécurité sociale : Ostéopathie, homéopathie, étiopathie, acupuncture, nutritionniste, diététicien, podologue	60% des frais réels dans la limite de 6% du PMSS par an et par personne
--	---

Option B1. - Assistance en France

Assistance liée à la maladie ou l'accident en France	Assistance à domicile suite à hospitalisation
	Assistance à domicile en cas d'immobilisation de longue durée
	Garde enfant malade
	L'organisme assureur devra préciser les conditions et modalités d'intervention et les limites des prestations proposées

Prévoyance

Article 2.2

En vigueur non étendu

Option au choix du salarié

En vigueur non étendu

Régime prévoyance obligatoire ensemble du personnel

Base de l'assurance : TA - TB - TC

		Option 1	Option 2	Option 3
Capital décès/IAD	CVD	275 %		175 %
	Marié	325 %	150 %	225 %
	Assuré avec 1 enfant à charge	375 %	150 %	255 %
	Par enfant à charge supplémentaire	50 %	-	30 %
Rente éducation	Jusqu'à 17 ans	-	-	10 %
	A partir de 18 ans	-	-	15 %
Rente de conjoint	Rente temporaire	-	0,5 % (65 - X)	-
	Rente viagère	-	0,5 % (X - 25)	-
Décès postérieur du conjoint		Doublement rente éducation		
Décès accidentel		Aucune majoration		
Prédéces du conjoint ou des enfants		Aucune prestation		
Arrêt de travail	Franchise	120 jours		
	IJ *	100 % du net (y compris sécurité sociale) *		
	IP 1re catégorie	66 % du net (y compris sécurité sociale)		
	IP 2e et 3e catégories *	100 % net (y compris sécurité sociale) *		

X = âge du salarié à la date du décès.
 * La prestation vise à faire en sorte que le revenu net du salarié en arrêt de travail (IJ SS nette + IJ complémentaire nette) soit égal au salaire net d'activité du salarié avant l'arrêt de travail ; la prestation à charge de l'organisme assureur doit couvrir l'IJ complémentaire nette + les charges sociales salariales.
 Pour mémoire : CVD : célibataire, veuf, divorcé.

Mise en œuvre des garanties et conditions pour l'appel d'offres prévoyance et complémentaire santé à compter du 1er janvier 2013

Article 3

En vigueur non étendu

En vue de prendre en compte les évolutions réglementaires et conventionnelles, et d'assurer dans les meilleures conditions l'équilibre des garanties collectives visées par l'accord relatif à la prévoyance collective du personnel du RSI du 3 mai 2007, les modifications suivantes sont apportées aux dispositions dudit accord.

Le dernier alinéa de l'article 3 de l'accord relatif à la prévoyance collective du personnel du RSI du 3 mai 2007 susvisé est rédigé ainsi qu'il suit :

« Chaque salarié est couvert, en matière de frais de santé, dès la date d'effet du contrat d'assurance sans période de franchise. Les salariés bénéficiaires du présent accord sont couverts de manière collective et obligatoire ; toutefois l'adhésion est facultative dans les conditions légales et réglementaires pour les salariés en contrat à durée déterminée. »

L'article III « Description des couvertures » de l'annexe à l'accord susvisé du 3 mai 2007 est rédigé comme suit :

« III. - Description des couvertures,

1. Lot 1 : Régime de prévoyance

1.1. Structure contractuelle

Le régime de prévoyance des actifs est mis en place dans un cadre collectif et obligatoire, mis en œuvre par un marché signé par la caisse nationale du RSI au nom et pour le compte de l'ensemble des organismes RSI, et auquel adhère obligatoirement chaque organisme RSI.

Le RSI devra pouvoir disposer régulièrement, et au moins chaque année, d'une analyse précise des résultats globaux du régime et des statistiques de sinistralité avec un détail par organisme.

1.2. Assurés

Sauf dispositions légales contraires, le régime, établi en application d'un accord collectif obligatoire, concerne tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sans condition d'ancienneté.

1.3. Prestations souhaitées

1.3.1. Offre de base

Garanties décès :

Trois options sont proposées au choix du salarié assuré :

- option 1 : capital seul ;
- option 2 : capital + rente de conjoint ;
- option 3 : capital + rente éducation.

Garanties en arrêt de travail :

La garantie arrêt de travail sera exprimée en pourcentage du salaire net d'activité sous déduction de la prestation sécurité sociale.

Les organismes assureurs devront confirmer qu'ils peuvent gérer ce type de formulation de prestation. Ils détailleront précisément comment sera calculée l'indemnité à verser lors d'un arrêt de travail et la procédure de gestion mise en œuvre lors d'une invalidité.

Le tableau ci-après synthétise les niveaux de couverture souhaités.

Options au choix du salarié

Régime prévoyance obligatoire ensemble du personnel

Base de l'assurance : TA - TB - TC

	Option 1	Option 2	Option 3
--	----------	----------	----------

Capital décès/ IAD	CVD	275 %	-	175 %
	Marié, pacsé	325 %	150 %	225 %
	Assuré avec enfant à charge	375 %	150 %	255 %
	Par enfant à charge supplémentaire	50 %	-	30 %
Rente éducation	Jusqu'à 17 ans	-	-	10 %
	A partir de 18 ans	-	-	15 %
Rente de conjoint	Rente viagère	-	10 %	
	Rente temporaire	-	aucune	
Décès postérieur du conjoint		Doublement rente éducation		
Arrêt de travail	Franchise IJ * IP 1re catégorie IP 2e et 3e catégories *	120 jours 100 % net (y compris sécurité sociale) *		
		66 % net (y compris sécurité sociale)		
		100 % net (y compris sécurité sociale) *		

* La prestation vise à faire en sorte que le revenu net du salarié en arrêt de travail (IJ SS nette + IJ complémentaire nette) soit égal au salaire net d'activité du salarié avant l'arrêt de travail. La prestation à charge de l'organisme assureur doit couvrir l'IJ complémentaire nette + les charges sociales salariales.
Pour mémoire CVD : célibataire, veuf, divorcé.

1.3.2. Alternatives à l'offre de base

Les niveaux de couverture des garanties décès et arrêt de travail présentés au III. 1.3.1 pourront faire l'objet d'aménagements en fonction des alternatives ci-après.

La caisse nationale du RSI se réserve le droit de choisir ou non ces alternatives, en lieu et place des garanties mentionnées ci-dessus, avant la signature du marché.

Ces alternatives devront obligatoirement être chiffrées par les candidats, sous peine de rejet de leurs offres.

Alternatives aux garanties décès

Les deux alternatives A et B sont définies ci-après :

Alternative A

		Option 1	Option 2	Option 3
Capital décès/ IAD	CVD	225 % S	-	125 % S
	Marié, pacsé	275 % S	100 % S	175 % S
	Assuré avec enfant à charge	325 % S	100 % S	205 % S
	Par enfant à charge sup-plémentaire	50 % S	-	30 % S
Rente éducation	Jusqu'à 17 ans	-	-	10 % S
	A partir de 18 ans	-	-	15 % S
Rente de conjoint	Rente viagère	-	10 % S	-
	Rente temporaire	-	Aucune	-
Décès postérieur du conjoint		Doublement rente éducation		

Alternative B

		Option 1	Option 2	Option 3
Capital décès/ IAD	CVD	175 % S + 50 % PASS	-	75 % S + 50 % PASS
	Marié, pacsé	225 % S + 50 % PASS	50 % S + 50 % PASS	125 % S + 50 % PASS
	Assuré avec enfant à charge	275 % S + 50 % PASS	50 % S + 50 % PASS	155 % S + 50 % PASS
	Par enfant à charge supplémentaire	50 % S	-	30 % S
Rente éducation	Jusqu'à 17 ans	-	-	10 % S
	A partir de 18 ans	-	-	15 % S
Rente de conjoint	Rente viagère	-	10 % S	-
	Rente temporaire	-	Aucune	-
Décès postérieur du conjoint		Doublement rente éducation		

Alternatives aux garanties en arrêt de travail

Les deux alternatives C et D sont définies ci-dessous :

Alternative C

	Option 1	Option 2	Option 3
Arrêt de travail	Franchise IJ IP 1re catégorie IP 2e et 3e catégories	120 jours	
		95 % net (y compris sécurité sociale)	100 % net (y compris sécurité sociale)
		66 % net (y compris sécurité sociale)	

	Option 1	Option 2	Option 3
Arrêt de travail	Franchise IJ IP 1re catégorie IP 2e et 3e catégories	120 jours 95 % net (y compris sécurité sociale) 63 % net (y compris sécurité sociale) 95 % net (y compris sécurité sociale)	

1.4. Cotisations

Les organismes assureurs devront proposer une cotisation obligatoire en pourcentage du salaire (selon la définition du salaire retenu dans l'accord collectif). Concernant les garanties en options, les organismes assureurs doivent indiquer la baisse de cotisation correspondant à chacune des alternatives.

2. Lot 2 : Régime de santé

Régime santé des actifs

2.1. Structure contractuelle

Le régime des actifs est mis en place dans un cadre collectif et obligatoire, mis en œuvre par un marché signé par la caisse nationale du RSI au nom et pour le compte de l'ensemble des organismes RSI, et auquel adhère obligatoirement chaque organisme RSI.

Le RSI devra pouvoir disposer régulièrement, et au moins chaque année, d'une analyse précise des résultats globaux du régime et des statistiques de consommation santé avec un détail par organisme.

2.2. Bénéficiaires

Assurés

Le régime, établi en application d'un accord collectif obligatoire, concerne tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, et sans condition d'ancienneté, sauf dispositions légales contraires. Toutefois, dans les conditions légales, pour les salariés en contrat à durée déterminée, l'adhésion est facultative dans les conditions mentionnées par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Ayants droit

La cotisation obligatoire du salarié couvre le salarié lui-même, son conjoint (partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin) à charge au sens de l'assurance maladie, et les enfants à charge de l'assuré au sens de l'assurance maladie.

Les organismes assureurs devront également proposer une cotisation facultative pour les conjoints non ayants droit de l'assuré afin de leur permettre de bénéficier du régime à titre facultatif sous réserve de payer la cotisation facultative prévue pour les conjoints non à charge.

2.3. Prestations souhaitées

Il est prévu une formule unique pour l'ensemble des salariés. Toutefois, le choix du niveau de prestation sera fonction du coût de la couverture. Il est donc demandé aux organismes assureurs de tarifier deux régimes respectant chacun les dispositions relatives aux contrats responsables prévues par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et ses décrets d'application (cf. régime 1 et régime 2 ci-dessous).

En outre, les organismes assureurs doivent tarifier obligatoirement les prestations supplémentaires éventuelles (PSE) ci-dessous dans le cadre d'une adhésion obligatoire de l'ensemble des assurés. Le RSI se réserve la possibilité de retenir, en complément du régime 1 ou du régime 2 et selon le coût global proposé, une ou plusieurs de ces prestations supplémentaires éventuelles qui viendraient compléter obligatoirement le régime choisi ou de n'en retenir aucune.

Par ailleurs, les organismes assureurs doivent également tarifier le complément de cotisation si le RSI choisit au final les garanties du régime 1 à l'exception des garanties dentaires qui seraient celles du régime 2.

Les prestations décrites ci-après intègrent la prise en charge du ticket modérateur notamment pour le régime Alsace-Moselle.

RSI - Régime complémentaire santé - Ensemble du personnel

Couverture respectant le cahier des charges des contrats responsables

Le montant des couvertures indiqué intègre le remboursement du régime base ; chacun des deux régimes couvre au minimum le ticket modérateur hors cas particulier des actes et prestations hors parcours de soins pour lesquels les régimes doivent respecter le cahier des charges des contrats responsables.

	Régime 1	Régime 2
Hospitalisation		
Honoraires et séjours	400 % BR	100 % FR C 90 % FR NC
Forfait journalier	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière : forfait par jour	3 % PMSS	3 % PMSS
Lit accompagnant : forfait par jour	1,5 % PMSS	1,5 % PMSS
Transport	100 % BR	100 % BR
Frais médicaux courants		
Consultation, visite généraliste	200 % BR	400 % BR
Consultation, visite spécialiste	300 % BR	400 % BR
Auxiliaires médicaux	200 % BR	400 % BR
Actes techniques	300 % BR	400 % BR
Radio	200 % BR	400 % BR
Analyse	300 % BR	400 % BR
Pharmacie		
Médicaments remboursés par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés : forfait	1 % PMSS	1 % PMSS
Prévention	Toutes les actions contrats responsables	
Dentaire		
Soins	200 % BR	400 % BR
Prothèses remboursées par la sécurité sociale	400 % BR	450 % BR

Implants, prothèses, orthodontie, parodontologie non remboursés par la sécurité sociale (forfait par an et par personne)	10 % PMSS	13 % PMSS
Orthodontie	400 % BR	450 % BR
Optique		
Verre simple (forfait par verre)	Fonction de la correction**	Fonction de la correction**
Verre complexe (forfait par verre)		
Monture (forfait par an et par personne)	5 % PMSS	5 % PMSS
Lentilles (forfait par an et par personne)	9 % PMSS	9 % PMSS
Laser pour les yeux (forfait par œil)	10 % PMSS	10 % PMSS
Appareillage		
Appareillage (hors audio)	300 % BR	350 % BR
Auditif (forfait par oreille)	35 % PMSS tous les 3 ans	38 % PMSS tous les 3 ans
Autre		
Cure	-	-
Forfait maternité*	10 % PMSS	10 % PMSS

* Les frais de santé liés à la maternité sont remboursés comme les autres soins, le forfait est destiné à couvrir les frais supplémentaires spécifiques à l'accouchement dans la limite des dépenses réelles engagées (versement du forfait sur présentation de justificatifs des dépenses engagées).

** Remboursement y compris sécurité sociale, limité à 1 équipement tous les 2 ans sauf changement de vision.

PMSS : plafond mensuel sécurité sociale.

BR : base de remboursement sécurité sociale.

FR : frais réels.

C : conventionné.

NC : non conventionné.

(En euros.)

		Sphère				
Type de verres	Cylindre	0 <= dioptries <= 2	2 < dioptries <= 4	4 < dioptries <= 6	6 < dioptries <= 8	Dioptries > 8
Unifocaux	Egal à 0	72	85	100	118	150
	0 < dioptries	78	92	109	140	170
Multifocaux ou progressifs	Egal à 0	219	251	264	277	315
	0 < dioptries	242	279	293	307	350

Prestations supplémentaires éventuelles

Ces PSE sont à tarifier séparément dans le cadre d'une couverture collective obligatoire qui s'ajouterait au régime 1 ou au régime 2 ; le choix sera fait ultérieurement en fonction du coût global des régimes.

PSE 1. - Complémentaire santé

Consultations et actes non remboursés par la sécurité sociale : Ostéopathie, homéopathie, étiopathie, acupuncture, nutritionniste, diététicien, podologue	60 % des frais réels dans la limite de 6 % du PMSS par an et par personne
--	---

PSE 2. - Assistance en France

Assistance liée à la maladie ou l'accident en France	Assistance à domicile suite à hospitalisation Assistance à domicile en cas d'immobilisation de longue durée Garde enfant malade L'organisme assureur devra préciser les conditions et modalités d'intervention et les limites de prestations proposées
--	---

Garantie alternative dentaire pour le régime 1

En cas de choix du régime 1, la CN RSI pourrait souhaiter porter le niveau de remboursement du poste dentaire au niveau de celui du régime 2. Cette alternative est à tarifier de façon séparée sous forme de complément de cotisation ; le choix sera fait ultérieurement en fonction du coût global des régimes.

2.4. Cotisations

Les organismes assureurs doivent proposer concernant les régimes 1 et 2 les prestations supplémentaires éventuelles 1 et 2 et la garantie dentaire alternative du régime 1, une cotisation obligatoire en pourcentage du salaire plafonné à la tranche B couvrant l'assuré, son conjoint à charge au sens de l'assurance maladie et ses enfants à charge au sens de l'assurance maladie pour le régime général d'une part, et pour le régime Alsace-Moselle, d'autre part.

Les organismes assureurs doivent également proposer une cotisation facultative forfaitaire en euros concernant les conjoints non à charge qui souhaiteraient adhérer à titre facultatif pour le régime général d'une part, et pour le régime Alsace-Moselle, d'autre part.

Un engagement de tarif sur 3 ans est souhaité.

2.5. Maintien des prestations aux anciens salariés

Les anciens salariés ne doivent pas être maintenus au sein du contrat des actifs.

En revanche, le contrat des actifs doit préciser explicitement les dispositions qui seront offertes par l'assureur aux anciens salariés à leur sortie du contrat des actifs. »

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il est conclu jusqu'au 31 décembre 2015.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 2 du 4 juillet 2012 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSE CFTC ; PSTE CFDT ; IPRC CFE-CGC ; FNPOS CGT ; CGT-FO.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, modifié ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 20 mars 2012 sur les objectifs prioritaires triennaux du RSI en matière de formation professionnelle 2012-2014,

Modifications apportées à l'accord relatif à la formation professionnelle du RSI

Article 1er

En vigueur non étendu

I. - L'article 6 de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est rédigé comme suit :

« Article 6

Consultation sur le projet de plan annuel de formation du RSI

Chaque organisme veille au recueil des besoins individuels et collectifs dans le cadre du développement des compétences, et à la consultation du comité d'entreprise dans les conditions légales et réglementaires, notamment visées par les articles L. 2323-33 et suivants du code du travail, et transmet à la caisse nationale, pour consolidation et étude, les besoins en formation recensés, à une date fixée par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La caisse nationale assure la publication de l'offre de formation, au plus tard à la fin du premier semestre de l'année N. Elle réalise le recueil, la consolidation et l'analyse des besoins en formation, début du quatrième trimestre de l'année N, et soumet à l'avis de la CPNEFP le projet de plan national N + 1, au plus tard fin novembre de l'année N.

Elle notifie à chaque organisme les demandes de formation retenues.

A réception des demandes de formation retenues, chaque organisme informe son comité d'entreprise sur le plan de formation qui en résulte. »

II. - Le chapitre III de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre III

Formation tout au long de la vie

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, essentiel tant aux caisses pour assurer les missions confiées qu'aux salariés pour progresser professionnellement.

Pour les caisses RSI, elle doit permettre d'anticiper, de préparer et d'accompagner les évolutions institutionnelles, réglementaires et techniques en cours et à venir ainsi que les évolutions des métiers et des emplois.

Pour les salariés, la formation professionnelle doit viser l'acquisition de connaissances et compétences leur permettant de se perfectionner dans l'exercice de leurs missions, ou de réaliser un projet professionnel personnel.

Ainsi le départ en formation peut s'organiser dans le cadre de dispositifs relevant de l'initiative du directeur de la caisse, ou de celle du salarié, ou encore d'une initiative partagée.

Article 7

Plan de formation

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes en vigueur. Le projet de plan de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;

- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation est un outil au service de chaque direction de caisse pour répondre :

- à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

- aux besoins en développement des compétences des organismes.

Le plan de formation est établi chaque année par le directeur en respect des orientations stratégiques triennales définies par la CPNN, sur proposition de la CPNEFP. Il traduit la mise en œuvre opérationnelle de la politique retenue en matière de formation au sein de la caisse eu égard aux axes de développement choisis et jugés prioritaires.

Dans ce cadre, le plan de formation est alimenté :

- des besoins individuels exprimés par les salariés auprès de leur hiérarchie. Les besoins en compétences des personnels sont identifiés par les

responsables hiérarchiques tout au long de l'année et notamment à l'occasion des entretiens conventionnels. Il appartient aux responsables de rechercher les actions de formation à engager, par l'écoute et le dialogue ;

- des besoins collectifs des équipes, services et/ ou directions.

Le plan de formation peut comprendre des actions de formation inscrites à l'offre nationale de formation mais aussi dans l'offre de l'OPCA, dans les offres des autres organismes de protection sociale ainsi que des actions de formation présentes sur le marché :

Les actions éligibles doivent être imputables sur les fonds de la formation professionnelle continue (FPC) selon les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail.

Afin de construire de véritables plans de professionnalisation pour les salariés, les actions inscrites au plan de formation peuvent être combinées avec d'autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle tels que la période de professionnalisation et le droit individuel à la formation.

Le projet de plan de formation finalisé est soumis pour avis au comité d'entreprise. Il distingue les deux catégories d'actions de formation sus-répertoriées.

Le comité d'entreprise peut s'opposer à la majorité qualifiée au trois quarts, au projet présenté. Dans ce cas, un nouveau projet de plan de formation sera présenté par le directeur. Le comité d'entreprise donne son avis en fin de séance.

Article 8

Professionnalisation

La professionnalisation repose sur la combinaison de modalités pédagogiques complémentaires telles que stage de formation, mise en situation concrète de travail, tutorat ...

Les parties signataires sont convaincues :

- de son efficacité tant pour le développement des compétences des salariés que pour l'acquisition d'une qualification reconnue ;
- de son utilité pour renforcer la gestion par les compétences, au sein du régime social des indépendants.

Elles entendent donc par le présent accord, renforcer le développement de la professionnalisation.

8.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'embauche.

Il permet d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue dans une convention collective nationale de branche ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui associe en alternance des séquences de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise, en lien avec la qualification visée.

Dans le RSI, il peut être utilisé pour préparer une qualification en lien avec les métiers transverses ou spécifiques au régime.

Le contrat de professionnalisation peut également être utilisé dans le cadre d'un parcours d'intégration débouchant sur l'obtention d'un CQP de branche reconnu par le régime social des indépendants.

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de toutes les dispositions applicables à l'ensemble des salariés du RSI.

Modalités et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, établi par écrit, peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Durée du contrat

Dès lors que le public ou la qualification visée le justifie :

- le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être conclu pour 24 mois maximum ;
- le contrat de professionnalisation à durée indéterminée pourra débuter par une action de professionnalisation pouvant atteindre au plus 24 mois.

Durée de la formation

Le contrat de professionnalisation comprend des actions de formation et des actions assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) dont la durée ne peut être inférieure à 150 heures.

L'acquisition de connaissances théoriques recouvrant une importance particulière pour l'exercice de certains métiers du régime social des indépendants, la durée de la formation pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, pour atteindre au plus 40 % dès lors que le public ou la qualification visé (e) le justifie.

Mise en œuvre

Le directeur de caisse organise un entretien avec le titulaire du contrat de professionnalisation pour échanger sur les objectifs et le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation, et fixer les modalités d'organisation et d'accompagnement.

Un tuteur au sein de l'entreprise est désigné (cf. le point 8.3 du présent accord).

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. Le directeur doit confier au titulaire des activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Pour ce faire, il s'engage à :

- personnaliser le parcours de professionnalisation en fonction de la qualification visée ;
- entretenir des liens privilégiés et continus avec le centre de formation (CNFDC et/ ou extérieur), pour assurer une cohérence d'ensemble au parcours de professionnalisation ;
- organiser des entretiens réguliers avec le titulaire du contrat et le tuteur de sorte d'encadrer efficacement la réalisation du parcours, et de suivre l'acquisition des compétences du salarié.

A l'issue du contrat de professionnalisation, le directeur de caisse organise un entretien final. Cet échange a pour objet de dresser un bilan global du déroulement du contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'une durée déterminée, et dans le cas où le salarié a respecté ses engagements et obtenu sa qualification, le directeur est tenu à une priorité d'embauche si une opportunité d'emploi se présente.

Financement

Les frais de formation liés au contrat de professionnalisation sont pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des fonds versés dans le cadre de la professionnalisation selon les critères de prise en charge décidés annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

Le coût global prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Rémunération

La rémunération du salarié en alternance est calculée selon les règles légales et conventionnelles applicables. En conséquence, elle ne peut être inférieure à un pourcentage de la rémunération conventionnelle minimale fixé par décret en fonction de l'âge et du niveau de formation du salarié.

En outre, quel que soit l'âge et le niveau de qualification visé, la rémunération est au minimum égale au premier niveau de la classification des employés et cadres :

- à compter du 7e mois, pour les contrats de professionnalisation n'excédant pas 12 mois ;
- et à compter du 13e mois, pour les contrats de professionnalisation dépassant 12 mois.

8.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité et en contrat à durée indéterminée, par des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir une qualification ou de participer à une action alternant des temps de formation et des temps d'activités professionnelles.

Sa durée est conforme aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Au sein du régime social des indépendants, le développement des périodes de professionnalisation est encouragé en ce qu'elles concourent à l'accompagnement des évolutions tout en donnant à chaque salarié la possibilité d'acquérir un surcroît de qualification lui ouvrant des perspectives de carrière et de valorisation des compétences.

Afin d'optimiser les parcours individualisés de formation, une articulation de la période de professionnalisation avec d'autres dispositifs - plan de formation et DIF - est encouragée.

Publics prioritaires

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation sont ouvertes au salarié en contrat à durée indéterminée :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;
- comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans le RSI ;
- envisageant de créer ou de reprendre une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Au sein du RSI, sont également déclarés prioritaires les salariés :

- reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une période d'absence d'au moins 6 mois quel que soit le motif de son absence ;
- occupant un emploi dont l'évolution institutionnelle et/ ou réglementaire rend nécessaire l'actualisation des connaissances

Actions éligibles

Sont prioritairement éligibles au financement par l'organisme paritaire collecteur agréé les actions de formation :

- s'inscrivant dans le cadre de l'actualisation des compétences du collaborateur ;
- s'inscrivant dans le cadre des parcours de professionnalisation ;
- favorisant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle interne ou de reclassement ;
- visant l'obtention d'une qualification, notamment un CQP de branche.

Mise en œuvre

La période de professionnalisation relève de l'initiative de l'employeur ou de celle du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation. Elle nécessite l'accord conjoint et écrit du salarié et du directeur ainsi qu'une formalisation des motivations du salarié à suivre le parcours.

Les besoins du salarié sont analysés au cours d'un entretien de professionnalisation. Cet échange poursuit quatre principaux objectifs :

- identifier précisément les besoins du salarié et construire un parcours personnalisé ;
- prévoir les mises en situation pratiques et les activités complétant les séquences de formation théoriques, de sorte d'offrir une cohérence au parcours de formation engagé ;
- désigner le tuteur et fixer les conditions de déroulement de l'accompagnement ;
- définir les engagements de chacun : direction, salarié, responsable hiérarchique, tuteur.

Le responsable hiérarchique veille à l'encadrement et à l'accompagnement du salarié et s'assure du bon déroulement du parcours.

Le responsable hiérarchique est tenu d'organiser un entretien à l'issue de la période de professionnalisation, afin de dresser un bilan du parcours réalisé.

Forfait de prise en charge

Le forfait horaire de prise en charge des coûts pédagogiques, des frais d'hébergement, de repas et de déplacement sur les fonds de la professionnalisation est fixé par le conseil d'administration de l'OPCA.

En cas d'insuffisance de couverture par ce forfait, le complément est assuré par l'enveloppe destinée au plan de formation.

8.3. Accompagnement tutorial

L'accompagnement des titulaires de contrats de professionnalisation et des salariés en période de professionnalisation est assuré par un tuteur volontaire pendant toute la durée du contrat ou du parcours de professionnalisation.

Conformément aux textes en vigueur, le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant toute la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet de professionnalisation, pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser l'activité du salarié et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment par des mises en situation professionnelles formatrices lors de périodes en alternance ;
- d'assurer la liaison avec le directeur et l'organisme de formation, ou le centre national de formation et de développement des compétences, chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Au sein du RSI, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation.

Le directeur choisit, parmi les salariés de la caisse, la ou les personnes volontaires justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation.

Le directeur de la caisse, ou son représentant accompagne le tuteur dans l'exercice de sa mission : co-élaboration du programme, entretiens d'étapes, bilan final. Les conditions de déroulement et de mise en œuvre font à ce titre l'objet d'un accord écrit entre le tuteur et le directeur de caisse.

Le responsable hiérarchique permet au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à l'exercice de sa mission en fonction de la formation concernée ; étant précisé que la rémunération est maintenue. L'activité du tuteur doit être compatible avec les autres fonctions occupées qui sont aménagées pour garantir un bon exercice de la mission de tuteur.

Un point spécifique est réalisé sur cette activité, pour le (s) salarié (s) concerné (s), à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Chaque salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif de professionnalisation qui prévoit des étapes tutorées, perçoit, à ce titre, une indemnité.

Cette indemnité est versée le mois suivant la fin de la période de tutorat en une seule fois si la mission de tutorat a été réalisée conformément aux objectifs pédagogiques préalablement fixés entre ce dernier et son responsable hiérarchique.

Le montant de cette prime est proportionnel à la durée de la mission de tutorat correspondant à 5 mois complet ou non. Dans ce cadre, cette prime ne peut dépasser un plafond maximum de 180 points par année civile et tuteur.

Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

Principes

Chaque salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou temps partiel, et justifiant d'une ancienneté de 1 an dans le RSI, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 21 heures par an.

L'ancienneté tient compte des emplois occupés dans les réseaux constitutifs du RSI et les autres organismes de protection sociale.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de l'utilisation de ces heures en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 126 heures.

Les salariés en contrat à durée indéterminée sont informés par écrit chaque année et dans la première quinzaine du mois de janvier, des droits acquis et consommés au titre du DIF.

En cas de détachement auprès d'une autre caisse, le salarié continue à accumuler ses droits à DIF. La caisse d'origine est chargée de lui notifier les droits acquis.

Actions de formation

Le droit individuel à la formation permet de suivre :

- une action de formation de promotion, d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- une action de qualification ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une action de bilan de compétences (BC).

Sont prioritaires pour le RSI, les actions de formation suivantes :

1. Actions de formation contribuant au développement des connaissances en matière de protection sociale ;
2. Actions accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier ;
3. Actions s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnalisation emplois ou passerelles emplois tels que mentionnés à l'article 14 du présent accord ;
4. Actions de formation s'inscrivant dans le cadre de mobilités professionnelles et reconversion ;
5. Actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences (seulement si l'organisme est agréé par l'OPCA compétent) ;
6. Actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propose les autres actions prioritaires à la commission paritaire nationale de négociation compétente.

Pour bénéficier du dispositif de la professionnalisation, une durée minimale ainsi que des critères spécifiques peuvent être fixés par l'OPCA.

9.1. DIF. - Contrat à durée indéterminée (DIF CDI)

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, avec l'accord du directeur de caisse.

Le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation résulte donc d'un dialogue et d'une concertation entre les deux parties.

Après avoir éventuellement partagé son projet de formation avec son responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande par écrit. Le directeur de la caisse dispose de 30 jours, à compter de la réception de la demande, pour faire parvenir au salarié une réponse formalisée et motivée en cas de refus.

En cas de refus, le salarié peut également demander un entretien avec le directeur de la caisse, pour échanger sur la décision prise.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le directeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, cité à l'article 21, assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde à ses priorités et aux critères qu'il a définis.

Le droit individuel à la formation est utilisé à terme échu. Les heures mobilisables par le salarié durant l'année sont celles acquises au 31 décembre de l'année N - 1.

Lorsque 3 années de droits sont acquis et non utilisés, le service des ressources humaines de la caisse propose un entretien au salarié pour l'aider à définir un projet de formation, en lien avec son projet professionnel.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent pendant le temps de travail, excepté si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Durant la formation sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Conformément aux dispositions réglementaires, en cas d'action de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la fraction de la formation hors temps de travail, une allocation de formation telle que définie par le code du travail.

Anticipation des droits

Afin d'encourager les salariés à utiliser les heures acquises au titre du DIF et d'accroître tant la pertinence que l'efficacité des projets de formation engagés dans le cadre de ce dispositif, une anticipation des droits DIF est possible pour les publics et actions suivantes :

- salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
- salarié visant l'obtention d'un CQP ;
- salarié embauché en CDI à l'issue d'un CDD, ou salarié dont le CDD est converti en CDI en cours de contrat.

Pour bénéficier de l'anticipation, le salarié à temps plein ou à temps partiel doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- disposer d'un crédit d'heures acquises sans anticipation au moins égal à 21 heures ;
- mobiliser la totalité des heures acquises au titre du DIF pour ledit projet de formation ;

- avoir soldé tout crédit d'heures résultant d'une anticipation antérieure ;
- prévoir de réaliser intégralement la formation pendant le temps de travail.

La durée totale d'heures correspondant aux droits acquis et à l'anticipation ne peut excéder le plafond conventionnel de 126 heures.

Le salarié fait part de son projet lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Ce dernier est chargé d'étudier la demande et de valider, après accord du directeur, le recours à l'anticipation au regard des critères précités.

Transférabilité des droits

En cas de mutation d'une caisse RSI à une autre sans interruption de contrat, les droits acquis sont transférables. Il appartient au salarié de présenter l'attestation de droits acquis remise par l'ancienne caisse.

Sauf accord dérogatoire du directeur de la nouvelle caisse, le salarié ne peut utiliser les droits acquis transférés avant 3 mois de présence dans la nouvelle caisse.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est à la charge de la caisse d'accueil.

Le RSI s'engage à prendre contact avec le régime général de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole afin qu'une réflexion soit menée sur l'établissement d'une convention de réciprocité.

Utilisation de dispositifs conjoints

Le droit individuel à la formation peut être utilisé par combinaison avec d'autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie : plan de formation, période de professionnalisation.

Fin du contrat de travail

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée, les dispositions légales concernant la portabilité du DIF s'appliquent.

9.2. DIF. - Contrat à durée déterminée (DIF CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé au prorata temporis. Pour l'ouverture de leur droit, l'ancienneté s'apprécie à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non en contrat à durée déterminée.

A la fin du contrat à durée déterminée, les droits acquis au titre du DIF sont utilisés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées dans le cadre du DIF sont financées sur la participation au développement de la professionnalisation et prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé sous réserve de son acceptation préalable. En cas de refus, les heures anticipées sont financées sur la contribution plan.

Les publics ou actions de formation non prioritaires suivies dans le cadre du DIF sont financées sur la contribution plan versée à l'OPCA.

Article 10

Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation relève de l'initiative individuelle du salarié. Il permet à ce dernier d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et la vie sociale.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'action de formation vise l'acquisition d'une qualification supérieure en lien avec les métiers du RSI ou une reconversion, la durée de formation peut aller au-delà de 1 an sans toutefois excéder 2 ans à temps plein en continu ou 2 400 heures à temps partiel ou à temps plein en discontinu.

Financement

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de l'action par l'OPACIF concerné après étude du dossier.

Lorsque la prise en charge financière de l'OPACIF est partielle, l'employeur peut, sur la contribution plan de formation et après étude du dossier, assurer le complément de financement relatif aux coûts pédagogiques, frais annexes et maintenir la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé individuel de formation, dans le cas où le départ en CIF vise :

- une qualification supérieure, reconnue par le RNCP ;
- un perfectionnement ou un accroissement des compétences en lien avec le poste occupé ;
- une reconversion.

Congé hors temps de travail

La formation doit être dispensée par un organisme de formation titulaire d'un numéro de déclaration d'activité. Elle doit pouvoir être justifiée régulièrement par des attestations de présence délivrées par l'organisme de formation et se dérouler en totalité en dehors du temps de travail.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur et n'entraînent pas le versement de l'allocation formation.

Article 11

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Les conclusions du bilan de compétences sont la propriété du salarié. Il est libre de les communiquer à son employeur ou d'en conserver la confidentialité.

Le bilan de compétences peut être organisé dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'un congé spécifique (congé pour bilan de compétences).

L'inscription au plan de formation d'un bilan de compétences nécessite le consentement écrit du salarié.

Tout salarié ayant une ancienneté minimale de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans le régime social des indépendants, et n'ayant pas bénéficié dans le régime d'une autorisation d'absence pour un congé de bilan de compétences au cours des 5 dernières années peut demander un congé pour bilan de compétences.

Le congé pour bilan de compétences de 24 heures est financé par l'OPACIF après étude du dossier. Lorsque le coût pédagogique du bilan est supérieur à la prise en charge forfaitaire de l'OPACIF, le différentiel est couvert par le régime social des indépendants après étude du dossier.

L'employeur encourage particulièrement la réalisation d'un bilan de compétences pour préciser un projet professionnel ou avant d'engager une démarche VAE.

Le bilan de compétence dans le cadre d'un DIF n'est prioritaire que si l'organisme du bilan est agréé par l'OPCA compétent. Les modalités et délais sont alors conformes aux modalités pratiques du DIF.

Article 12

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre :

- du plan de formation à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié ;
- d'un congé VAE ;
- du droit individuel à la formation.

Elle peut également venir en appui d'un CIF ou encore être réalisée à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Afin de soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles suivantes.

Accompagnement avant le jury VAE

Outre le congé VAE légal de 24 heures, et si le salarié utilise son droit individuel à la formation à hauteur de 24 heures pour préparer le dossier de VAE après réception du dossier de recevabilité validé par l'organisme certificateur, l'employeur peut accorder une dispense d'activité rémunérée. Elle doit avoir lieu au sein de la caisse d'appartenance de l'agent.

Afin de favoriser les publics sans qualification ou possédant un faible niveau de qualification, le nombre de jours de dispense est fonction du niveau initial de diplôme ou de qualification du salarié.

Il peut aller jusqu'à :

- 2 jours pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau I ou II (licence professionnelle, master) ;
- 3 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau III (bac + 2) ;
- 4 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau IV ;
- 5 jours pour les salariés sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau V et V bis (CAP, BEP).

Prise en charge de l'accompagnement et de la validation VAE :

Si le salarié engage une démarche VAE dans le cadre du congé VAE et que le coût global (accompagnement et validation) est supérieur au plafond fixé par l'OPCA, le différentiel est pris en charge par l'employeur après étude du dossier, éventuellement sur les fonds du plan de formation.

Article 13

Formations réalisées hors temps de travail

Dans le cadre légal, les actions de développement des compétences, qu'elles soient dans le cadre du plan, du DIF ou de la période de professionnalisation, peuvent se réaliser en partie ou en totalité en dehors du temps de travail dans les conditions suivantes :

- avec l'accord exprès et formalisé du salarié et du directeur ;
- si l'action est proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

La durée des formations hors temps de travail doit rester dans la limite des dispositions réglementaires et donne droit au versement d'une allocation formation. »

III. - Le chapitre IV de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre IV

Innovation pédagogique

Article 14

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les parties signataires souhaitent développer les certificats de qualification professionnelle et faciliter l'accès des salariés à ceux-ci.

Pour ce faire, elles s'appuieront sur l'offre certifiante existante, figurant au RNCP.

Les certificats de qualification professionnelle attestent de l'acquisition de capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité. Les CQP sont développés dans le but de :

- favoriser l'accès des personnels à une qualification reconnue à l'interne comme à l'externe ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés ;
- professionnaliser certains métiers du RSI ;
- accompagner l'apparition de nouvelles activités ou missions.

Les CQP sont reconnus dans la classification du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord, la CPNEFP apprécie l'opportunité de créer les CQP et en suit la conception et la mise en œuvre.

Les modalités de conception, de délivrance des CQP, ainsi que celles de reconnaissance, définies par la CPNEFP, feront l'objet d'un accord conventionnel spécifique.

Article 15

Parcours de professionnalisation emplois et cursus passerelles emplois

Les parcours de professionnalisation emplois ont pour objet de mieux accompagner les prises de fonction et de renforcer le professionnalisme des salariés.

Les cursus passerelles emplois ont pour objet de renforcer la gestion des carrières au sein du RSI.

Ces cursus sont constitués de périodes de formations théoriques et de mises en pratique terrain.

Les cursus font l'objet d'une évaluation des acquis théoriques et pratiques pouvant déboucher sur l'obtention d'un CQP tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans la mesure où ces cursus débouchent sur l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ils feront l'objet d'une reconnaissance dans la classification du personnel.

Le CNFDC tient informé la CPNEFP sur ses projets d'élaboration de cursus de professionnalisation et la consulte.

Article 16

Mise en place de dispositifs de formation ouverte et à distance

Soucieux de répondre au mieux aux besoins en formation tant individuels que collectifs, le régime diversifie son offre de formation par la mise en place de formations ouverte et à distance.

Ce mode d'apprentissage a pour but de faciliter l'accès des personnels à la formation et de permettre l'individualisation des parcours de formation.

Selon les objectifs pédagogiques, ces modules peuvent constituer en eux-mêmes une action de formation ou être associés à des actions de formation organisées en présentiel.

La formation ouverte et à distance est soumise aux mêmes règles que les actions de formation classiques. Elle doit donc :

- poursuivre un objectif ;
- reposer sur un programme préétabli ;
- prévoir des moyens pédagogiques et d'encadrement tutoral ;
- permettre un suivi du parcours et une appréciation des résultats.

Ces actions étant réalisées pendant le temps de travail et dans un lieu dédié, les apprenants bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les caisses du RSI seront progressivement équipées des postes et logiciels nécessaires.

Un contrat individuel de formation, conclu entre le directeur de la caisse et le salarié précise le programme et encadre les conditions de déroulement de l'action de formation.

La CPNEFP sera consultée sur les projets de formation ouverte et à distance ainsi menés. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 5 septembre 2012 relatif à l'acquisition de titres-restaurants

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CGT-FO ; PSTE CFDT ; IPRC CFE-CGC ; PSE CFTC ; FNPOS CGT.

En vigueur non étendu

Vu la loi de finances pour 2012 ;

Vu le code général des impôts, notamment l'article 81 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 131-4, L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2798),

il a été conclu le présent accord.

Règles générales

Article 1er

En vigueur non étendu

La contribution des organismes appliquant les conventions collectives susvisées à l'acquisition des titres-restaurants en faveur de leur personnel est fixée à 5,29 €, la participation de l'employeur étant égale à 60 % de la valeur faciale du titre.

Dispositions d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera dans l'ensemble des organismes auxquels s'appliquent les conventions collectives susvisées, sans nécessiter de texte d'application.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	IPRC CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants et L. 2242-15 et suivants ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1529 du 8 décembre 2005 instituant un interlocuteur social unique pour les indépendants ;

Vu la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc n° 2797) ;

Vu la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 (idcc n° 2796) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 20 mars 2012 sur les objectifs prioritaires triennaux du régime social des indépendants en matière de formation professionnelle 2012-2014 ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants,

Préambule

La création du régime social des indépendants ainsi que la mise en place de l'interlocuteur social unique des travailleurs indépendants, en application des

ordonnances n° 2005-1528 et n° 2005-1529 du 8 décembre 2005, constituent des éléments majeurs d'évolution de la situation des personnels du RSI. Les missions confiées par ces ordonnances au régime social des indépendants nécessitent une anticipation de l'évolution des métiers afin de les mettre en cohérence avec l'organisation du régime et les attentes des assurés.

Ces évolutions ont guidé la négociation de plusieurs accords collectifs constituant un cadre général définissant la situation et les perspectives des collaborateurs du régime.

Dans un premier temps, les négociations ouvertes pour prévenir les conséquences de la fusion pour l'emploi des personnels ont abouti à la signature de l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant.

Les conditions d'une meilleure adéquation aux besoins de la formation des collaborateurs ont été redéfinies par l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008, qui a notamment institué une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Enfin, la mise en œuvre de nouvelles classifications appelle pour leur application un suivi particulier, notamment prévu par l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, qui fixe comme prioritaire l'achèvement de la négociation de l'accord national sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les parties signataires, réaffirmant que le maintien de l'emploi présent et futur de l'ensemble des personnels demeure leur objectif commun et prioritaire, entendent compléter les dispositions déjà fixées par les accords susvisés en arrêtant les objectifs et moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les organismes du régime social des indépendants, en vue d'anticiper les évolutions nécessaires et de les accompagner.

L'organisation du régime social des indépendants confiée à la caisse nationale des missions d'animation, de coordination, de contrôle. En particulier, la caisse nationale conclut avec l'Etat, en tenant compte des conditions générales d'équilibre financier fixées par les lois de financement de la sécurité sociale, une convention d'objectifs et de gestion comportant des engagements réciproques, dont la mise en œuvre fait l'objet de contrats pluriannuels de gestion conclus entre la caisse nationale et chacune des caisses du régime.

Dans ce contexte, les orientations stratégiques du régime susceptibles de se traduire sur l'évolution des métiers du régime doivent prioritairement s'apprécier au niveau de celui-ci.

En conséquence, les parties signataires ont souhaité mettre en place, par le présent accord, un dispositif commun à l'ensemble des organismes du régime en vue d'apprécier de manière prospective les métiers et qualifications et d'examiner dans le cadre paritaire l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles, en définissant des éléments méthodologiques applicables à l'ensemble des organismes, ainsi que des moyens et procédures entrant dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique au personnel des organismes du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et relevant des conventions collectives susvisées.

Principes

Article 2

En vigueur non étendu

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est fondée sur la connaissance des effectifs et des compétences actuels, et, par leur confrontation avec les besoins futurs en effectifs et compétences, la mesure de l'écart entre ces besoins futurs et la projection de l'existant.

Elle veille à maintenir l'adéquation entre les besoins en compétences et les ressources humaines existantes tout en contribuant à répondre aux aspirations individuelles d'évolution professionnelle formulées par les salariés.

Afin d'apprécier de manière exacte la situation existante, elle repose sur la collecte et l'analyse de données partagées paritairement sur les compétences et les effectifs du personnel, rapprochée d'un répertoire des fonctions en cours de structuration.

A partir des informations sur la stratégie du régime et d'un diagnostic partagé de l'existant, elle repose sur une réflexion prospective sur l'évolution des métiers et des compétences requises pour garantir que chaque salarié soit en situation de tenir son emploi et/ou évoluer professionnellement.

Cartographie des effectifs, des compétences et des métiers

Article 3

En vigueur non étendu

Pour les besoins de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la cartographie des effectifs et compétences existants aura pour objet :

- d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés du régime ;
- de recenser les données disponibles sur les métiers et les qualifications et rechercher les données souhaitables ;
- d'analyser la situation de l'emploi et la prévision des départs naturels à court et moyen terme liés à la pyramide des âges, et les compétences individuelles et collectives associées à ces emplois.

Cette cartographie s'appuiera sur l'état des lieux des effectifs, la définition d'un répertoire des emplois, des compétences et des métiers, et le cas échéant une étude sectorielle au regard des branches et secteurs d'activités proches du régime.

Missions de l'observatoire des métiers et des qualifications

Article 4

En vigueur non étendu

L'observatoire des métiers et des qualifications visé à l'article 5 de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel est chargé d'assurer un suivi des évolutions pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement au regard des transformations des métiers et de leurs conséquences sur les qualifications.

Cet observatoire a pour mission :

- la mise en place d'une veille permanente de manière à intégrer les évolutions des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications liées à des évolutions technologiques ou juridiques, et la situation générale de l'emploi... ;
- le développement des outils de pilotage apportant des informations relatives aux effectifs, au flux des entrées et sorties, à la pyramide des âges et aux évolutions des personnels ;
- la définition des indicateurs suivis, tels que taux de rotation des personnels, taux de mobilité interne, taux de promotion interne, taux de départs en retraite, la constitution des tableaux de bord quantitatifs sur les effectifs, la mobilité interne ou externe au régime et l'établissement de projections sur les effectifs et compétences à partir de la situation actuelle et des besoins futurs établis en fonction des objectifs du régime social des indépendants, des évolutions juridiques ou technologiques prévisibles.

En conséquence, l'observatoire doit assurer :

- une ouverture sur l'extérieur, prenant en compte les éléments comparables déterminés dans les autres branches professionnelles dont l'activité est proche de celle du régime social des indépendants, au vu des facteurs d'évolution (technologiques, sociaux, économiques, organisationnels...) qui les influencent ;
- la production d'études éclairant les réflexions sur les métiers et les compétences en amont des systèmes de décision, les transformations des activités et des métiers, les besoins de nouveaux savoir-faire, la détection des métiers en émergence ;

- le dialogue et l'information des différents partenaires afin de parvenir à une vision commune des évolutions prévisibles ;
- la diffusion et la transmission des résultats de ses travaux pour aider les salariés, les managers, les gestionnaires à disposer d'une information aussi prospective que possible sur les nouvelles compétences nécessaires ;
- l'identification des métiers prioritaires, c'est-à-dire les métiers considérés comme stratégiques, les métiers émergents et les métiers appelés à une décroissance numérique ou à connaître de profondes mutations.

Les travaux de l'observatoire peuvent s'appuyer sur la réunion de comités techniques composés d'experts.

Au vu des éléments recueillis, et sans préjudice des compétences des commissions paritaires de négociation et de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le comité de pilotage de l'observatoire prépare les plans d'action de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et en suit la mise en œuvre.

A ce titre, il est chargé de la mise en place d'outils d'information permettant aux salariés de prendre connaissance des besoins exprimés en matière de ressources humaines et de faire connaître leurs souhaits, ainsi que du développement des outils existants.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 5

En vigueur non étendu

Les travaux de l'observatoire sont présentés au moins une fois par an à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui veille à la cohérence des travaux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec les orientations de la formation professionnelle, afin de garantir que celle-ci participe pleinement à la sécurisation des parcours professionnels et à l'adaptation aux besoins prévisionnels.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du présent accord sera également présenté chaque année à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ce bilan comprendra notamment :

1. Au niveau du régime :

- la situation des effectifs salariés, par tranche d'âge annuelle, arrêtée au 31 décembre ;
- l'âge moyen de départ à la retraite constaté au cours de l'année ;
- le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant quitté le régime ;
- le nombre d'actions de formation réalisées par les salariés de 45 ans et plus, 50 ans et plus, 55 ans et plus, rapporté au nombre global de salariés ayant suivi des formations ;
- le nombre d'actions de formation réalisées par les salariés de 45 ans et plus, 50 ans et plus, 55 ans et plus au titre du droit individuel à la formation (DIF) et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les métiers identifiés en évolution et les compétences associées.

2. Pour chaque organisme :

- la consolidation des éléments permettant d'apprécier et de comparer la situation dans chaque organisme, comprenant le nombre global des personnels permanents de chaque organisme au 31 décembre, ainsi que le nombre des collaborateurs âgés de 45 ans et plus, 50 ans et plus, 55 ans et plus ainsi que les éléments présentés au comité d'entreprise de chaque organisme, en application du présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, au vu de ces éléments, pourra proposer aux commissions paritaires de négociations d'apporter au dispositif les évolutions qui lui paraîtraient souhaitables.

Formation professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Les politiques de formation professionnelle et les objectifs à court et moyen terme dégagés par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont étroitement imbriqués et doivent permettre d'instaurer une véritable gestion et un management des salariés par les compétences.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du régime s'appuie sur les orientations stratégiques, définies par l'accord du 2 avril 2008 portant sur les priorités triennales en matière de formation professionnelle 2012-2014.

Responsabilité sociale du régime en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Article 7

En vigueur non étendu

Dans le cadre du centre national de formation et de développement des compétences, la caisse nationale assurera le développement des compétences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en mettant en place des actions de formation spécialisées prioritairement destinées aux responsables des ressources humaines des organismes du régime.

Modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel

Article 8

En vigueur non étendu

Dans chaque organisme du régime social des indépendants, la synthèse du rapport présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera communiquée ensuite au comité d'entreprise, à l'appui de l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'organisme et des prévisions annuelles et pluriannuelles d'emploi établies dans celui-ci.

Suivi individuel des situations

Article 9

En vigueur non étendu

Dans le cadre, notamment, de la sécurisation des parcours professionnels, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie, dans chaque organisme, sur l'organisation périodique d'entretiens individuels avec chaque salarié, selon les dispositions de la convention collective qui lui est applicable. Elle repose en particulier sur l'entretien de carrière visé par l'accord de classification des employés et cadres du 2 juin 2009.

Mobilité fonctionnelle ou géographique

Article 10

En vigueur non étendu

Les dispositions conventionnelles relatives à la mobilité géographique ou professionnelle comprennent notamment, au titre de la mobilité fonctionnelle, des actions de formation adaptées, et, au titre de la mobilité géographique, des mesures indemnitaires. En outre, dans chaque convention collective applicable au personnel du RSI, des dispositions permanentes relatives aux conditions de mise à disposition et de détachement des salariés ont été inscrites.

Le régime s'engage, au-delà de ces dispositions d'application internes, à développer les partenariats avec le secteur de la protection sociale afin de favoriser également les mobilités dans un cadre sécurisé.

Entrée en vigueur. - Durée de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale. Il est conclu pour une durée triennale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-1, L. 611-4 et L. 611-7 ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu le code du travail, notamment la troisième partie, livre III, et les articles L. 2241-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc : 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc : 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc : 2798),

il a été conclu le présent accord d'intéressement.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment tout d'abord que l'intéressement des salariés du RSI repose sur la cohésion de l'ensemble des collaborateurs en vue d'apporter un meilleur service aux travailleurs indépendants.

A ce titre, elles considèrent que le dispositif de l'intéressement du personnel nécessite une parfaite compréhension des objectifs poursuivis et du mécanisme appliqué.

En conséquence, elles ont recherché dans le présent accord, chaque fois que possible, une mise en œuvre reposant sur des indicateurs communs tant au niveau du régime que pour l'application entre les caisses.

Dans le cas où, du fait de l'activité mesurée, ce rapprochement n'a pu être appliqué elles ont veillé à assurer, dans le choix des indicateurs, une prise en compte équilibrée.

Le présent accord prend en compte les projets inscrits dans la convention d'objectifs et de gestion, comme les évolutions organisationnelles en cours. A ce titre, il traite ensemble les deux caisses des professions libérales dont le regroupement interviendra au cours de son application.

Les parties signataires ont également recherché, dans le présent accord, à souligner la cohésion entre les caisses régionales, dont l'activité se déploie directement au service des assurés, entre elles comme avec la caisse nationale qui apporte à cette action un soutien essentiel.

Titre Ier Dispositions générales et objectifs

Principes. - Champ d'application. - Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble du personnel des organismes du régime social des indépendants, dès lors que ce personnel remplit les conditions fixées par le présent accord. Aucun organisme du régime n'est exclu de son champ d'application.

Bénéficiaire de l'intéressement les membres du personnel comptant au moins 3 mois d'ancienneté, cette condition s'appréciant au sens de l'article L. 3342-1 du code du travail.

L'intéressement n'a pas le caractère de salaire, et ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire, entendu au sens du code de la sécurité sociale, en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du mode de calcul défini par le présent accord. L'intéressement résulte des mécanismes de calcul définis par le présent accord. Il est par nature variable et peut être nul. Les parties signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

Objectifs généraux de l'intéressement

Article 2

En vigueur non étendu

L'intéressement du personnel est fondé sur les performances obtenues sur les objectifs que se fixe le régime social des indépendants, sur les quatre axes suivants :

- la qualité de service à l'assuré ;
- les ressources du régime et la lutte contre les fraudes, fautes et abus ;
- la maîtrise des dépenses de santé ;
- l'efficacité du RSI.

Titre II Détermination du montant global de l'intéressement

Calcul du montant global de l'intéressement. - Indicateurs de mesure

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant global de l'intéressement comprend l'ensemble des sommes à verser aux salariés visés par le présent accord au titre d'une année donnée. Il est fonction de l'atteinte des objectifs visés à l'article précédent, mesurée par des indicateurs nationaux suivis sous la responsabilité de la caisse nationale et précisés ci-après.

Le montant effectif de l'intéressement est obtenu en appliquant au montant maximum visé ci-dessus un coefficient national de performance, fonction des résultats obtenus sur les indicateurs ainsi définis.

Le maximum de l'intéressement est de 2,5 % de la masse salariale brute des organismes du régime social des indépendants de l'année considérée.

Pour chaque indicateur, il est calculé un coefficient de performance proportionnellement au progrès constaté. La performance réalisée est mesurée entre le seuil et l'objectif fixé pour chaque année d'application du présent accord.

Les indicateurs sont les suivants :

- le respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite ;
- le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse). Cet indicateur s'applique à compter de 2015 ;
- la progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI. fr ;
- le recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès ;
- le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office ;
- le développement des prélèvements automatiques ;
- le taux de disponibilité des applications informatiques.

Le coefficient national de performance applicable résulte de la consolidation des coefficients de performance constatés pour chaque indicateur. Chaque indicateur varie entre 0 et 1.

Le coefficient national de performance prend en compte six indicateurs en 2014 et sept indicateurs en 2015 suivant la pondération visée ci-dessous :

(En pourcentage.)

Nom de l'indicateur	Pondération	
	2014	2015
Le respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	20	10
Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse)	néant	10
La progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI. fr	20	20
Le recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès	20	20
Le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	10	10
Le développement des prélèvements automatiques	10	10
Le taux de disponibilité des applications informatiques	20	20

Le mode de calcul ainsi que la définition des termes utilisés sont précisés en annexe.

Titre III Modalités de répartition de l'intéressement **Règles générales. - Part commune aux salariés du régime**

Article 4

En vigueur non étendu

Le montant global de l'intéressement est réparti entre les caisses selon les règles qui suivent.

En considération de l'effort commun des organismes pour l'obtention des résultats ayant permis la constitution de la masse totale d'intéressement, celle-ci comporte une part commune uniforme de 40 %.

Cette part commune est répartie entre les organismes au strict prorata de leur effectif calculé en équivalent temps plein des salariés en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au cours de l'année considérée.

Intéressement spécifique

Article 5

En vigueur non étendu

Le solde de la masse d'intéressement est appelé intéressement spécifique et réparti selon les modalités qui suivent. Pour sa répartition, chaque caisse constitue une unité.

Le montant attribué aux salariés à ce titre est notamment défini en fonction des performances atteintes par chaque caisse au titre d'indicateurs de répartition qui mesurent son apport aux résultats du régime.

Toutefois, dans le cas où, au cours d'une année d'application du présent accord, une activité visée par l'un des indicateurs de répartition ainsi définis ferait l'objet d'une mesure de gestion conjointe (mutualisation) entre deux ou plusieurs caisses, celles-ci seront considérées, pour cet indicateur, comme constituant une seule unité, le résultat de l'indicateur constaté s'appliquant alors au groupe de caisses.

5.1. Caisses de base. - Hors caisses des professions libérales

Les caisses sont classées en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs applicables.

Ces indicateurs de répartition sont :

1. Le taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite ;
2. Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse) indicateur applicable à compter de 2015 ;
3. Le délai de traitement des dossiers CMU complémentaire ;
4. Le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office ;
5. Le développement des prélèvements automatiques, indicateur applicable à compter de 2014 ;
6. Le taux de traitement dans le délai de 10 jours des radiations ;
7. La progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI.fr.

Le classement est effectué :

- pour 60 %, en fonction du taux atteint par la caisse par rapport aux autres caisses ;
- pour 40 %, en fonction de la progression obtenue par la caisse en comparaison avec le résultat constaté l'année précédente.

Toutefois, au titre de l'année 2013, l'indicateur 7 est uniquement mesuré sur le taux atteint au cours de l'année.

5.2. Caisses RSI des professions libérales

Considérant l'opération de fusion qui se réalisera en cours d'application du présent accord entre la caisse des professions libérales Ile-de-France et la caisse des professions libérales de province, le personnel des caisses des professions libérales percevra, pour chaque année d'application du présent accord, une prime égale à la médiane de l'intéressement du personnel des autres caisses de base du RSI.

5.3. Caisse nationale

Considérant que les activités de la caisse nationale contribuent particulièrement à l'atteinte des objectifs généraux par les caisses de base du RSI, le personnel de la caisse nationale perçoit une prime calculée :

- pour 60 %, sur la médiane de l'intéressement du personnel des autres caisses du RSI, hors caisses des professions libérales ;
- pour 40 %, en fonction des objectifs de répartition spécifiques qui lui sont fixés par le présent accord (annexe II).

Répartition individuelle de l'intéressement

Article 6

En vigueur non étendu

Le montant individuel de l'intéressement est proportionnel au temps de présence du salarié sur l'exercice au titre duquel il est calculé.

Pour les salariés à temps partiel, le montant individuel de la prime est également proratisé en fonction de la durée contractuelle de leur temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, d'adoption, y compris les congés conventionnels rémunérés à ce titre, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

En outre, les absences assimilées à du temps de présence sont celles retenues par la convention collective pour l'acquisition des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

L'écart maximal entre les primes individuelles d'intéressement versées aux bénéficiaires des caisses ne peut excéder, avant proratisation liée au temps de présence, un rapport de 1 à 3.

Titre IV Suivi de l'accord et information du personnel

Commission de l'intéressement

Article 7

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire spécialisée dite commission de l'intéressement, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative et de la délégation employeurs à la commission paritaire nationale de négociation.

Elle reçoit régulièrement de la direction de la caisse nationale toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le système d'intéressement retenu. Elle est compétente pour le règlement des différends dans les termes fixés à l'article 10 du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an à l'occasion de la publication des résultats. Elle établit un rapport sur le fonctionnement du dispositif de l'intéressement et sur le montant distribué, rapport dont un résumé doit être diffusé à l'ensemble du personnel.

Modalités de versement

Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Information des salariés

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord et ses éventuels avenants seront communiqués à chaque salarié et disponibles durant leur durée d'application sur l'intranet du régime social des indépendants pour information du personnel.

Un extrait du rapport annuel de la commission de l'intéressement sera communiqué à chaque salarié.

Les mêmes éléments seront soumis dans chaque caisse au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Différends

Article 10

En vigueur non étendu

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord seront examinés aux fins de règlement par la commission de l'intéressement.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désigneront deux tiers qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales. Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réuniront et, après étude, présenteront un rapport à la commission de l'intéressement sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

A défaut de règlement amiable, les tribunaux compétents pourront être saisis.

Titre V Dispositions d'application

Durée. - Révision

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, allant du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015. Toutefois, il n'entrera en application que sous réserve de l'agrément prévu aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant dans les conditions légales. Cet avenant, négocié dans les mêmes délais, conditions et procédure que le présent accord, sera également soumis à l'agrément visé au premier alinéa.

Entrée en vigueur. - Dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

En cas d'opposition valable au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Le texte du présent accord et de ses avenants éventuels sera déposé par la partie la plus diligente, suivant les dispositions du code du travail.

Annexe I

En vigueur non étendu

Formule de calcul de l'intéressement. - Part spécifique

Les caisses de base, hors caisses des professions libérales, sont classées au vu des indicateurs de répartition définis à l'article 5 du présent accord.

Chaque caisse RSI fait l'objet d'une notation de 1 à 6 (6 = niveau le plus élevé) pour chacun des indicateurs.

Pour chaque caisse, le total des notes obtenues est divisé par le nombre d'indicateurs applicables au cours de l'exercice considéré, lesquels ont la même pondération.

La valeur ainsi obtenue pour chaque caisse est dénommée ci-après coefficient de résultat (Kra).

La masse à distribuer par caisse est calculée selon la formule suivante :

$M = (\text{masse globale} \times \text{taux d'intéressement} \times \text{coefficient national de performance} \times \text{pourcentage d'intéressement spécifique}) \times ([Kra \times \text{effectif ETP caisse } a] / \text{Somme} [\text{coefficient résultat caisse } N \times \text{effectif ETP caisse } N])$

Ce calcul est exprimé par le tableau suivant :

	Caisse A	Régime
Masse salariale globale		M1
Taux intéressement		2,50 %
Coefficient national de performance		Cn
Masse à distribuer		M2 = M1 x 2,5 % x Cn
Effectif global ETP		E1
Part spécifique		P = 60 % x M2
Coefficient de résultat (de 1 à 6)	Kra	
Effectif caisse ETP	E2	E1 = Somme (E21 à N)
Coefficient résultats pondéré par effectif caisse	Ya = Kra x E2	Z = Somme (Y1 à N)
Part caisse dans somme des coefficients pondérés	Va = Ya / Z %	Somme (V1 à N) = 100 %
Masse à distribuer par caisse	Ma = P x Va	P

Pour la caisse nationale, s'appliquent des indicateurs spécifiques de même pondération, portés en annexe II qui comptent pour 40 % dans sa note de coefficient de résultat. Pour ces indicateurs spécifiques, la note est comprise entre 1 (résultat inférieur ou égal à la valeur de référence) et 6 (résultat supérieur ou égal à l'objectif).

Annexe II

En vigueur non étendu

Synthèse des indicateurs

1. Synthèse des indicateurs de déclenchement

Source	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeurs de référence	Objectifs annuels	Périmètre caisse	Numéro indicateur
Portail CREA	Respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes de retraite de droits propres reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires) / Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	Seuil 96,35 %	En 2013 : 96,50 % En 2014 : 97,20 % En 2015 : 97,55 %	Caisses RSI	D1
Suivi INDIGO	Taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres	A partir de 2014 : Part des dossiers liquidés de droits propres pour lesquels la mise en paiement intervient au plus tard le 10 du mois suivant la première échéance due Base COG FP 4 300	Seuil Taux atteint au titre de l'année 2014	En 2015 : 85 %	Caisses RSI	D2
Suivi INDIGO	Progression des adhésions au compte assurés sur le portail RSI.fr	Nombre d'assurés présents dans l'annuaire comptes assurés à fin décembre de l'exercice	Seuil 132 162	En 2013 : 400 000 En 2014 : 600 000 En 2015 : 800 000	Caisses RSI	D3
Données de la comptabilité	Recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès	Montants encaissés par rapport aux émissions RCT récupérées sur l'année sur tous risques : prestations maladie, invalidité, vieillesse, décès (assurés et ayants droit prestataires)	Seuil 39 M€	En 2013 : 39,5 M€ En 2014 : 40 M€ En 2015 : 40,2 M€	Caisses RSI	D4
Suivi INDIGO	Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	Part des restes à recouvrer (y compris régularisation) sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants, hors cotisations appelées sur taxation d'office, hors majorations et pénalités, hors procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre	Seuil 12,68 %	En 2013 : 11,48 % En 2014 : 10,18 % En 2015 : 9,18 %	Caisses RSI hors professions libérales	D5
Suivi INDIGO	Taux de dématérialisation des paiements ISU / Développement des prélèvements automatiques	A partir de 2014 : Part des cotisants artisans et commerçants ayant adhéré au prélèvement automatique quelle que soit sa périodicité (mensuelle, trimestrielle, semestrielle), en nombre	Seuil Taux atteint au titre de l'année 2013	En 2014 : valeur de référence + 4 En 2015 : valeur de référence + 8	Caisses RSI hors professions libérales	D6
	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux de disponibilité des applicatifs majeurs du RSI dans les domaines métiers vieillesse, maladie recouvrement par rapport aux heures d'ouverture générales Base COG FP 13 400	Seuil 2012 : 97 %	En 2013 : 97,5 % En 2014 : 97,8 % En 2015 : 98,2 %	Caisse nationale	D7

2. Synthèse des indicateurs de répartition

Source indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Pondération	Graduation des résultats	Numéro indicateur
Organismes autres que caisse nationale et caisses des professions libérales					

Portail CREA	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes de pension de droits propres reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires) / Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R1
Suivi INDIGO Base COG FP 4 300	Taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres	A partir de 2015 : Part des dossiers liquidés de droits propres pour lesquels la mise en paiement intervient au plus tard le 10 du mois suivant la première échéance due	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R2
Suivi INDIGO	Progression des adhésions au compte assurés sur le portail RSI.fr	Nombre d'assurés présents dans l'annuaire comptes assurés à fin décembre de l'exercice	Classement retenu pour la répartition 2014 et 2015 combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente En 2013, 100 % par le niveau atteint	De 1 à 6	R3
Suivi INDIGO Base COG FP 3 700	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R4
Suivi INDIGO	Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	Part des restes à recouvrer (y compris régularisation) sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants, hors cotisations appelées sur taxation d'office, hors majorations et pénalités, hors procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R5
Suivi INDIGO	Développement des prélèvements automatiques	A partir de 2014 : Part des cotisants artisans et commerçants ayant adhéré au prélèvement automatique quelle que soit sa périodicité (mensuelle, trimestrielle, semestrielle), en nombre	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R6
Suivi INDIGO	Taux de traitement dans le délai de 10 jours des radiations	Pourcentage des liasses de radiation issues des centres de formalités des entreprises traitées dans les 10 jours, de la date de réception des flux CFE au RSI jusqu'à l'envoi des flux traités vers les Urssaf et les OC	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R7
Caisse nationale. - Indicateurs spécifiques					
Suivi interne	Décentralisation des sessions de formation nationale au titre du plan de formation (CNFDC)	Sur actions de formation en présentiel figurant à l'offre nationale de formations financées sur les fonds de la FPC (hors GA) : nombre d'actions réalisées localement (caisses ou CIRF) / nombre de sessions totales	Seuil : 25 % Objectifs : En 2013 : 27 % En 2014 : 30 % En 2015 : 33 %	De 1 à 6	CN1
Suivi INDIGO	Taux de traitement dans les délais d'affiliation, hors délais de matchage (CNIC)	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais (20 jours hors délais de matchage imputables aux organismes partenaires) / nombre d'affiliations reçues	Seuil : 65,8 % Objectifs : En 2013 : 75 % En 2014 : 80 % En 2015 : 90 %	De 1 à 6	CN2
Suivi INDIGO Base COG FP 13 400	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux de disponibilité des applicatifs majeurs du RSI dans les domaines métiers vieillesse, maladie recouvrement par rapport aux heures d'ouverture générales	Seuil : 97 % Objectifs : En 2013 : 97,5 % En 2014 : 97,8 % En 2015 : 98,2 %	De 1 à 6	CN3

Données de la comptabilité	Réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative	Réduction (en euros) des dépenses pérennes de fonctionnement courant de gestion administrative de la caisse nationale	Seuil : consommation 2012, soit 38 672 000 € Objectifs : En 2013 : - 2,6 % de 2012 En 2014 : - 2,6 % de 2013 En 2015 : - 1,2 % de 2014	De 1 à 6	CN4
Données de la comptabilité	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse nationale	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH (obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif) par la caisse, à réglementation constante, et rapporté à la variation de la masse salariale de la caisse (établissement central Dionys et sites rattachés)	Seuil : 102 081 € Objectifs En 2013 : - 5 % de 2012 En 2014 : - 5 % de 2013 En 2015 : - 5 % de 2014	De 1 à 6	CN5
Base COG FP 13 500	Taux synthétique de respect des jalons du schéma directeur informatique	Taux de respect des jalons des cinq projets stratégiques et des autres projets majeurs du schéma directeur des systèmes d'information Sont dits stratégiques les projets suivants : - mise en production de GAYA au premier semestre 2014 ; - déploiement d'un outil de gestion client au premier semestre 2014 ; - mise en production du système dédié et partagé de recouvrement SCDP au premier semestre 2014 ; - mise en production de l'outil de liquidation de retraite à fin 2012 ; - mise en production du module de droits acquis en lien avec SCDP au premier semestre 2014 Les projets sont fixés à l'annexe du programme 13 de la COG	Objectifs En 2013, 2014 et 2015, à parts égales : - 100 % des objectifs stratégiques de l'exercice ; - 80 % des autres objectifs SDSI de l'exercice	De 1 à 6	CN6

Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSE CFTC ; IPRC CFE-CGC ; PSTE CFDT ; UNSA.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;

Vu la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances ;

Vu la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 5121-6 et suivants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des organismes du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc : 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc : 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc : 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI,

il a été conclu le présent accord :

Préambule

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013. Il prend en compte les éléments relevés au niveau de la branche du RSI, constituant diagnostic de la situation existant dans le régime, qui figure en annexe du présent accord.

Il s'inscrit notamment dans une démarche globale de responsabilité sociale des organismes poursuivie par le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 sur l'égalité hommes-femmes au régime social des indépendants (RSI), et par les négociations en cours portant, d'une part, sur la non-discrimination et, d'autre part, sur la santé au travail des collaborateurs du RSI.

Il prend également en compte les enseignements de l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI, dont les dispositions sont arrivées à expiration.

Pour les organismes dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, qui souhaitent pouvoir bénéficier de l'aide attachée à la conclusion d'un contrat de génération, le présent accord s'applique sans obligation pour ces organismes d'engager une négociation ayant le même objet, dès lors qu'ils ont élaboré à leur niveau un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors à transmettre à la DIRECCTE.

Champ d'application et public visé

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime social des indépendants (RSI).

Il vise plus particulièrement :

- les salariés âgés de moins de 30 ans dans l'année de l'embauche ;
- les salariés âgés d'au moins 50 ans dans l'année d'application des mesures.

Engagements en faveur de l'insertion durable des salariés de moins de 30 ans

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée

Au vu des prévisions de départ en retraite et de la part des salariés âgés de moins de 30 ans dans les recrutements, le régime social des indépendants se fixe pour objectif de consacrer 30 % de ses recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) aux salariés âgés de moins de 30 ans sur les 3 années d'application du présent accord.

Les recrutements en contrat à durée indéterminée sont opérés soit directement, soit à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD), ou d'un contrat de formation en alternance, notamment le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent l'engagement pris dans l'accord sur l'égalité hommes-femmes au RSI : pour la mise en œuvre de l'objectif de recrutement relatif aux salariés de moins de 30 ans, les directions des organismes assurent une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement.

A cette fin, la totalité des offres d'emploi est rédigée de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, la caisse veille, dans la mesure où cela est possible, à la mixité de celui-ci.

2.2. Intégration et accompagnement des salariés âgés de moins de 30 ans dans l'organisme

Chaque jeune embauché en CDI est accompagné pendant une durée de 6 mois par un référent chargé de veiller à son intégration dans l'organisme.

Le référent sera de préférence un collègue expérimenté, choisi sur la base du volontariat.

Dans sa mission d'intégration, le référent est chargé d'accueillir, d'informer, et de guider le jeune lors de son entrée dans l'organisme. Il assure la liaison avec la direction et le service RH de l'organisme.

Le référent réalise des points d'étape réguliers avec le jeune sur son intégration et organise l'entretien de suivi visé au 2.3.

Le référent ainsi que le responsable hiérarchique accueillent le salarié dès son entrée dans l'organisme. Ils lui présentent les membres de son équipe ou de son pôle et organisent une visite des locaux.

Pour permettre au référent d'exercer son rôle, la direction de l'organisme veille à la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de sa mission en adaptant sa charge de travail. Elle s'assure également que le référent est accompagné par le service des ressources humaines : celui-ci explique au référent le contenu de sa mission et le guide afin de réaliser l'intégration du jeune embauché dans les meilleures conditions.

2.3. Entretien de suivi

Dans les 6 mois suivant l'embauche, un entretien de suivi de l'intégration en présence de son responsable hiérarchique et de son référent est proposé au jeune embauché.

Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne doit pas être confondue avec l'appréciation de la capacité du salarié à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté.

L'entretien de suivi ne se confond pas avec l'entretien d'évaluation. Il donnera lieu à la rédaction d'un compte rendu validé par les participants.

2.4. Formation des salariés âgés de moins de 30 ans lors de l'embauche

Dans les 12 mois suivant son embauche, le salarié suivra les modules de formation mis en place ou labellisés à cette fin par le centre national de formation de développement des compétences du RSI (CNFDC). D'autres formations nécessaires à la prise du poste pourront également être organisées sur décision de la direction en fonction notamment des besoins constatés lors de l'entretien de suivi.

2.5. Développement de l'insertion professionnelle par l'alternance

Cette démarche permet, notamment aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au niveau IV, au sens de la catégorie des diplômés de l'Education nationale, d'acquérir une formation ou de la poursuivre tout en acquérant une première expérience professionnelle.

Il est rappelé que l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du RSI a prévu un dispositif destiné à renforcer la professionnalisation. Ses dispositions visent à inciter à la conclusion de contrats de professionnalisation et à encadrer les conditions d'accueil du titulaire du contrat en alternance. Elles prévoient notamment la désignation d'un tuteur chargé d'accompagner l'intéressé pendant toute la durée du contrat.

L'insertion professionnelle est également favorisée par le développement de certifications au sein de la protection sociale et leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Développement des stages

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires constatent l'intérêt réciproque des jeunes et des employeurs d'accueillir chaque année des jeunes en stage dans le cadre de leur cursus pédagogique.

Chaque recours à un stage devra donner lieu à une convention de stage formalisée entre l'organisme, l'établissement d'enseignement et le jeune ou son représentant légal. Le stage effectué ne peut, en aucun cas, conduire à occuper un emploi de l'organisme.

La direction de l'organisme veillera à ce que pour chaque stagiaire soit désigné un responsable de stage. Celui-ci a pour mission de guider le stagiaire dans ses travaux en entreprise, mais aussi de s'assurer de la bonne intégration de celui-ci dans l'équipe qui l'accueille.

Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

Le régime social des indépendants se fixe comme objectif :

- que la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus représente 25 % sur les 3 années de validité de l'accord ;
- de consacrer sur cette même période au moins 4 % de ses recrutements hors mutations internes aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Un suivi pour l'ensemble des organismes du RSI sera effectué annuellement.

Pour la mise en œuvre de l'objectif de recrutement, les parties signataires rappellent que les directions des organismes doivent assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement conformément à l'accord relatif à l'égalité hommes-femmes au RSI.

A cette fin, la totalité des offres d'emplois est rédigée de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, l'organisme veille, dans la mesure où cela est possible, à la mixité de celui-ci.

De même, les directions des organismes veilleront à recruter les candidats sur la base de leurs compétences professionnelles sans que l'âge ne soit un critère discriminant.

4.2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité constituent un enjeu majeur pour le maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Il appartient à chaque organisme de rechercher les actions possibles permettant d'adapter les postes de travail aux contraintes liées à l'âge, le cas échéant par la mise en œuvre de modalités adaptées de télétravail.

Une surveillance médicale particulière sera organisée en faveur des salariés âgés. Chaque organisme proposera aux salariés âgés de 55 ans et plus une visite médicale annuelle.

Lorsque des améliorations ou des aménagements des conditions de travail sont nécessaires, elles devront être recherchées en concertation avec le CHSCT. Ces améliorations peuvent porter sur le poste de travail et son environnement ou sur une meilleure organisation du temps de travail.

Pour les métiers en contact habituel avec le public, identifiés comme entraînant une plus forte pression, des périodes d'alternance avec des activités moins directement en contact avec le public seront proposées sur leur demande aux salariés d'au moins 50 ans.

4.3. Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

4.3.1. Temps partiel aidé

A compter de l'âge de 55 ans, tout salarié peut demander une réduction de son temps de travail jusqu'à son départ à la retraite, en accord avec la direction de l'organisme.

Le temps partiel est organisé dans les conditions légales sur la semaine, le mois ou l'année.

En cas de réduction du temps de travail, l'assiette de cotisations du régime de base d'assurance vieillesse et aux régimes de retraites complémentaires est maintenue à hauteur du salaire correspondant au temps de travail initial, jusqu'au départ du salarié à la retraite. Les cotisations seront partagées dans les conditions conventionnelles.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cet aménagement en fait la demande par écrit à son employeur en précisant la modalité retenue.

Le directeur apporte une réponse dans le mois qui suit.

En cas de refus, celui-ci est motivé par des raisons de service. La demande peut être renouvelée ultérieurement.

En cas d'accord de l'employeur, un avenant au contrat est signé.

Le comité d'entreprise est avisé des demandes de passage à temps partiel présentées dans ce cadre et des suites apportées.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base du salaire avant la réduction prévue au présent article.

Les salariés pourront utiliser leur compte épargne-temps pour compléter leur salaire durant cette période.

4.3.2. Accompagnement du salarié dans la préparation de son départ à la retraite

Une information sur les dispositifs permettant une transition entre activité professionnelle et retraite sera présentée aux salariés à l'occasion notamment des entretiens prévus à l'article 4.4 du présent accord, tels que retraite progressive et cumul emploi-retraite.

La caisse nationale du RSI mettra à disposition des organismes du RSI des supports d'information à remettre aux salariés à cet effet.

Afin d'anticiper et de préparer leur fin d'activité dans les meilleures conditions, l'organisme employeur propose à chaque salarié, 1 an avant son départ à la retraite, de participer à une formation sur le thème de la « préparation à la retraite ».

4.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Pour anticiper au mieux leur évolution professionnelle et le développement de leurs compétences, des entretiens seront proposés aux salariés à différentes étapes afin de les accompagner dans leur parcours.

Deux entretiens « deuxième partie de carrière » seront proposés aux salariés, le premier dans l'année qui suit le 45e anniversaire et le deuxième à compter de la 50e année.

Ces entretiens ont pour objet d'informer les salariés sur leurs droits à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Ils constituent également une étape privilégiée d'échange où seront abordés :

- les projets professionnels ;
- les perspectives d'évolutions professionnelles envisageables ;
- les souhaits de mobilité professionnelle ou géographique ;
- la possibilité offerte de participer à des actions de tutorat.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un compte rendu validé par les deux parties.

4.5. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce que tous les salariés, quel que soit leur âge, bénéficient des mêmes opportunités en termes de développement des compétences et d'accès à la formation.

La poursuite du développement des compétences et des qualifications des salariés âgés est indispensable pour maintenir l'employabilité, valoriser l'intérêt du travail et soutenir la motivation.

L'accès des salariés âgés à la formation professionnelle est donc primordial et constitue le vecteur essentiel du maintien dans l'emploi de ces salariés.

4.5.1. Formation professionnelle

Afin d'entretenir un niveau de compétences en lien avec le poste ou le projet professionnel défini lors des entretiens prévus à l'article 4.4 du présent accord, un entretien destiné à définir leurs besoins de formation est proposé aux salariés âgés de 50 ans et plus qui n'auront pas suivi de formation depuis 2 ans.

4.5.2. Bilan d'étape professionnel

Il est rappelé que tous les salariés qui ont 2 ans d'ancienneté sont obligatoirement informés de la possibilité d'accéder à un bilan d'étape professionnel.

Le salarié peut bénéficier d'un bilan d'étape tous les 5 ans.

Ce bilan doit permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

4.5.3. Bilan de compétences

Chaque salarié âgé de 50 ans et plus qui en fait la demande a droit à un bilan de compétences.

Dans le cas où ce bilan est financé sur les fonds propres de l'organisme employeur, celui-ci se réserve le droit de donner son accord sur le choix de l'organisme assurant ce bilan et sur son coût.

Transmission des savoirs et des compétences

Article 5

En vigueur non étendu

L'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI prévoyait un dispositif de transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires réaffirment leur conviction de la nécessité de transmettre les savoirs et les compétences pour contribuer à la performance collective du régime.

L'objectif est de favoriser l'accompagnement du nouvel embauché par un salarié expérimenté et d'assurer la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles.

Dans cet esprit, la direction de l'organisme identifie les compétences clés dans l'organisme. Les compétences clés sont déterminées à partir des métiers considérés comme « en tension » en raison soit de difficultés de recrutement, soit des départs en retraite susceptibles d'intervenir sur les années à venir.

Si le recrutement s'effectue sur un métier exigeant des compétences clés, la direction constitue un binôme composé du nouvel embauché et d'un salarié expérimenté. Celui-ci est choisi pour son expérience significative et/ou ses compétences techniques, ainsi que sa volonté et ses capacités à transmettre la maîtrise de son métier.

Lorsque le nouvel embauché est jeune au sens du présent accord, et dans la mesure du possible, le salarié expérimenté est le référent mentionné à l'article 2.2.

Le salarié expérimenté communique au nouvel embauché sa pratique du métier et son savoir-faire technique. Il lui transmet les règles de travail et les habitudes de communication.

Sa mission s'étend sur une période de 6 mois à compter du recrutement. En cas de besoin, cette période peut être prolongée.

Pour permettre au salarié expérimenté d'exercer son rôle, la direction de l'organisme veille à la conciliation de son activité professionnelle et de l'exercice de sa mission en assurant :

- l'adaptation du poste et de l'organisation du travail ;
- l'adaptation des objectifs pour les salariés exerçant des fonctions soumises à la fixation des objectifs quantitatifs ;
- la réalisation d'une formation adaptée.

Le salarié expérimenté doit bénéficier d'une reconnaissance de cette activité particulière dans ses perspectives d'évolution professionnelle, y compris au travers d'une validation des acquis de l'expérience.

L'exercice de sa mission fait l'objet d'un bilan particulier dans le cadre de l'entretien individuel périodique prévu par la convention collective qui lui est applicable.

Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salariés (art. L. 5221-11 du code du travail)

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord de branche régit directement la situation des organismes du régime social des indépendants de moins de 300 salariés. Une négociation d'entreprise sera menée dans le cadre du présent accord de branche, pour les organismes de 300 salariés et plus.

Pour l'application du présent accord :

- les outils développés par le RSI seront mis à la disposition des organismes ;
- la caisse nationale du RSI fournira aux organismes les supports d'information prévus au présent accord.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Article 7

En vigueur non étendu

Les engagements prévus par l'accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Un bilan sera dressé chaque année et adressé à la commission paritaire nationale.

Publicité de l'accord auprès des salariés

Article 8

En vigueur non étendu

L'accord sera publié sur le site intranet du régime.

Information des institutions représentatives du personnel

Article 9

En vigueur non étendu

Le comité d'entreprise est informé chaque année des mesures mises en œuvre dans l'organisme, pour l'application du présent accord de branche sur l'insertion durable des jeunes, l'emploi des salariés âgés et les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences.

Suivi par la commission paritaire nationale

Article 10

En vigueur non étendu

Tous les ans, avant le 30 juin, la caisse nationale présente à la commission un bilan de l'application du présent accord de branche et des mesures prises par les organismes pour assurer sa mise en œuvre.

Durée de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera pour une durée de 3 ans.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Diagnostic

1. Données statistiques

1.1. Répartition des recrutements (y compris conversions) par âge

Recrutements 2012

Age au 31 décembre 2012	Féminin	Masculin	Total
21	1	0	1
22	4	0	4
23	3	1	4
24	6	0	6
25	7	0	7
26	7	5	12

27	10	2	12
28	6	2	8
29	6	4	10
30	10	1	11
31	6	1	7
32	4	4	8
33	4	2	6
34	3	3	6
35	10	4	14
36	4	2	6
37	3	1	4
38	4	2	6
39	6	4	10
40	7	4	11
41	2	1	3
42	4	2	6
43	3	2	5
44	2	1	3
45	2	1	3
46	1	3	4
47	4	0	4
48	2	0	2
49	2	1	3
50	3	0	3
51	2	0	2
52	2	0	2
53	2	1	3
54	1	0	1
55	1	0	1
56	0	1	1
57	1	1	2
Ensemble	145	56	201

Recrutements 2011

Âge au 31 décembre 2011	Féminin	Masculin	Total
21	0	1	1
22	1	3	4
23	11	2	13
24	11	2	13
25	13	2	15
26	17	2	19
27	13	3	16
28	14	3	17
29	6	3	9
30	20	3	23
31	10	5	15
32	11	3	14
33	12	4	16
34	10	4	14
35	4	2	6
36	4	0	4
37	8	1	9
38	6	1	7
39	5	1	6
40	3	0	3
41	7	0	7
42	4	1	5
43	5	1	6
44	6	0	6
45	5	0	5
46	4	1	5
47	6	0	6
48	3	1	4
49	2	1	3
50	1	1	2
51	0	0	0
52	0	1	1
53	2	0	2
54	2	0	2
55	0	0	0

56	1	1	2
57	0	0	0
58	3	0	3
59	0	0	0
60	0	1	1
61	0	0	0
62	0	0	0
63	0	0	0
64	0	1	1
Ensemble	230	55	285

1.2. Répartition des effectifs par âge (CDI au 31 décembre)

Répartition par classe d'âge au 31 décembre

	2010	2011	2012
Moins de 20 ans	0	0	0
20 à 24 ans	77	69	54
25 à 29 ans	367	377	332
30 à 34 ans	565	632	614
35 à 39 ans	736	687	683
40 à 44 ans	736	756	792
45 à 49 ans	900	870	830
50 à 54 ans	1 035	1044	1009
55 à 59 ans	819	827	885
60 à 64 ans	146	198	244
65 ans et plus	11	16	16

Répartition par âge et par sexe (personnel CDI présent et rémunéré au 31 décembre)

Age	Féminin	Masculin	Total
21	1		1
22	6	1	7
23	6	4	10
24	32	4	36
25	33	4	37
26	47	15	62
27	53	9	62
28	60	19	79
29	72	20	92
30	90	20	110
31	96	23	119
32	92	35	127
33	98	26	124
34	103	31	134
35	112	34	146
36	76	23	99
37	106	23	129
38	116	26	142
39	129	38	167
40	136	36	172
41	122	41	163
42	105	43	148
43	110	40	150
44	117	42	159
45	116	34	150
46	119	39	158
47	129	40	169
48	138	36	174
49	137	42	179
50	144	49	193
51	136	53	189
52	174	58	232
53	144	55	199
54	141	55	196
55	162	61	223
56	117	51	168
57	123	59	182
58	114	48	162
59	113	37	150
60	82	33	115

61	33	25	58
62	20	12	32
63	15	11	26
64	8	5	13
65	3	1	4
66	2	4	6
67	1	1	2
69		1	1
70	1		1
72		1	1
77		1	1
Total	4 090	1 369	5 459

1.3. Répartition des effectifs par ancienneté (CDI au 31 décembre)

Répartition par classe d'ancienneté

Ancienneté	2010	2011	2012
Moins de 5 ans	908	991	722
De 5 à 9 ans	912	852	972
De 10 à 14 ans	667	724	829
De 15 à 19 ans	489	498	481
De 20 à 24 ans	477	485	497
De 25 à 29 ans	737	669	537
De 30 à 34 ans	734	750	805
De 35 à 39 ans	388	417	497
40 ans et plus	80	90	119

Répartition par ancienneté et par sexe (personnel CDI présent et rémunéré au 31 décembre)

Ancienneté	Féminin	Masculin	Total
0	14	14	28
1	91	33	124
2	111	28	139
3	151	49	200
4	171	60	231
5	196	46	242
6	169	56	225
7	89	21	110
8	165	39	204
9	149	42	191
10	111	47	158
11	129	52	181
12	147	40	187
13	127	33	160
14	119	24	143
15	59	26	85
16	75	31	106
17	92	32	124
18	51	17	68
19	57	41	98
20	62	43	105
21	84	17	101
22	79	30	109
23	69	23	92
24	62	28	90
25	58	28	86
26	68	31	99
27	55	24	79
28	102	34	136
29	95	42	137
30	143	44	187
31	90	42	132
32	107	46	153
33	136	43	179
34	125	29	154
35	92	31	123
36	81	21	102
37	77	29	106
38	67	18	85
39	65	16	81

40	37	6	43
41	26	5	31
42	23	4	27
43	8		8
44	2	2	4
45	4		4
47		2	2
Total	4 090	1 369	5 459

1.4. Répartition des effectifs par emploi / Niveau et tranche d'âge (CDI au 31 décembre)

Effectifs cadres et non-cadres par emploi

Code	Libellé	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Total CDI
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	10	40	60	73	66	77	84	83	11	1	505
A21	Gestionnaire technique des droits	22	178	286	294	295	310	394	343	59	0	2181
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	0	3	11	24	42	55	74	68	17	0	294
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	4	10	28	29	35	28	32	38	6	0	210
B41	Gestionnaire médical/santé	5	16	19	13	25	27	24	23	3	1	156
B42	Responsable médical/santé	0	0	7	14	6	16	14	13	9	1	80
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	0	15	30	30	37	36	32	27	7	0	214
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	0	0	3	10	9	9	11	7	6	0	55
C11	Gestionnaire des services généraux	10	20	26	24	28	43	48	43	23	3	268
C12	Responsable administration générale	0	0	1	4	9	3	11	10	3	0	41
C21	Assistant(e) en organisation	0	9	20	16	21	26	19	36	9	0	156
C22	Attaché(e) de direction	0	0	5	10	17	11	6	3	5	0	57
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	2	17	28	21	30	28	39	21	6	0	192
C32	Responsable de la comptabilité et des finances	0	1	2	11	11	9	19	11	0	0	64
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	0	8	23	18	14	13	10	8	1	0	95
C42	Responsable des ressources humaines/formation	0	0	5	3	8	5	8	5	2	0	36
C51	Gestionnaire informatique régionale	0	2	14	9	5	6	6	4	0	0	46
C52	Responsable technique support	0	1	3	5	11	11	8	5	2	0	46
D12	Chargé(e) d'affaires internes	0	0	0	1	4	3	2	0	0	0	10
D13	Pilote d'exploitation	0	0	0	2	0	4	2	1	1	0	10
D14	Intégrateur d'exploitation	0	0	1	3	1	2	2	2	0	0	11
D15	Analyste développeur	0	0	5	4	9	4	8	3	0	0	33
D16	Expert technique	0	2	6	10	9	10	16	12	2	1	68
D17	Chef de projet	0	1	6	7	20	26	16	2	8	0	86
D18	Expert MOAD	0	0	1	4	0	6	7	4	2	0	24
D19	Responsable d'unité informatique	0	0	0	4	8	9	13	10	4	0	48
D21	Expert	1	9	15	18	17	14	20	13	0	0	107
D22	Responsable	0	0	4	6	18	9	12	5	3	0	57
Total		54	332	609	667	755	800	937	800	189	7	5 150
	31-12-2012	1 %	6 %	12 %	13 %	15 %	16 %	18 %	16 %	4 %	0 %	
	31-12-2011	1 %	7 %	12 %	13 %	14 %	16 %	19 %	14 %	3 %	0 %	
	31-12-2010	2 %	7 %	11 %	14 %	14 %	17 %	19 %	14 %	2 %	0 %	

Répartition des effectifs cadres et non-cadres par niveau de classification au 31 décembre 2012

Niveau	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Total CDI
I	1	1	2	0	3	1	0	0	0	0	7
II	25	109	80	53	46	34	27	29	14	3	420
III	23	155	257	246	223	191	227	220	51	2	1 595
IV	3	27	117	132	173	225	263	217	26	0	1 183
V	0	17	54	65	85	121	145	130	28	0	645
VI	2	19	51	82	88	94	114	99	26	0	575
VII	0	3	41	58	73	67	85	67	25	0	419
VIII	0	1	4	27	53	54	60	30	11	2	242
IX	0	0	3	4	11	14	16	8	8	0	64
Total	54	332	609	667	755	800	937	800	189	7	5 150

Répartition des effectifs agents de direction au 31 décembre 2012

	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Total CDI
	0	0	5	10	24	15	40	55	33	5	187
Au 31 décembre 2012	0 %	0 %	3 %	5 %	13 %	8 %	21 %	29 %	18 %	3 %	
Au 31 décembre 2011	0 %	1 %	1 %	5 %	12 %	9 %	23 %	32 %	15 %	2 %	
Au 31 décembre 2010	0 %	0 %	1 %	8 %	7 %	13 %	23 %	34 %	14 %	0 %	

Répartition des effectifs praticiens-conseils au 31 décembre 2012

	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Total CDI
	0	0	0	6	13	15	31	30	22	4	121
Au 31 décembre 2012	0 %	0 %	0 %	5 %	11 %	12 %	26 %	25 %	18 %	3 %	
Au 31 décembre 2011	0 %	0 %	1 %	5 %	10 %	13 %	25 %	22 %	19 %	5 %	
Au 31 décembre 2010	0 %	0 %	0 %	5 %	9 %	16 %	29 %	21 %	17 %	3 %	

1.5. Taux de féminisation par emploi (CDI au 31 décembre)

Taux de féminisation cadres et non-cadres par emploi type (CDI au 31 décembre)

(Code)	CCN - Emploi (libellé)	31 décembre 2010				31 décembre 2011				31 décembre 2012			
		Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	381	124	505	75	362	128	490	74	333	129	462	72
A21	Gestionnaire technique des droits	1 968	213	2 181	90	1 996	215	2 211	90	1 958	210	2 168	90
A22	Responsable offre de service assurés/ entreprises	211	83	294	72	211	91	302	70	210	92	302	70
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	130	80	210	62	130	73	203	64	125	73	198	63
B41	Gestionnaire médical/santé	140	16	156	90	142	18	160	89	145	17	162	90
B42	Responsable médical/santé	61	19	80	76	65	21	86	76	63	20	83	76
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	181	33	214	85	185	33	218	85	186	37	223	83
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	36	19	55	65	31	20	51	61	32	20	52	62
C11	Gestionnaire des services généraux	170	98	268	63	170	100	270	63	170	97	267	64
C12	Responsable administration générale	23	18	41	56	25	19	44	57	25	18	43	58
C21	Assistant(e) en organisation	148	8	156	95	157	8	165	95	156	9	165	95
C22	Attaché(e) de direction	38	19	57	67	38	24	62	61	42	22	64	66
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	141	51	192	73	146	53	199	73	147	53	200	74
C32	Responsable de la comptabilité et des finances	39	25	64	61	42	27	69	61	43	28	71	61
C41	Gestionnaire des ressources humaines/ formation	88	7	95	93	82	6	88	93	81	5	86	94
C42	Responsable des ressources humaines/ formation	31	5	36	86	30	3	33	91	29	3	32	91
C51	Gestionnaire informatique régionale	5	41	46	11	4	43	47	9	4	42	46	9
C52	Responsable technique support	9	37	46	20	9	36	45	20	9	36	45	20
D12	Chargé(e) d'affaires internes	2	8	10	20		11	11	0		12	12	0
D13	Pilote d'exploitation		10	10	0		10	10	0		10	10	0
D14	Intégrateur d'exploitation		11	11	0		12	12	0		10	10	0
D15	Analyste développeur	15	18	33	45	13	20	33	39	14	21	35	40
D16	Expert technique	8	60	68	12	7	54	61	11	6	49	55	11
D17	Chef de projet	28	58	86	33	22	53	75	29	23	54	77	30
D18	Expert MOAD	14	10	24	58	18	19	37	49	18	19	37	49
D19	Responsable d'unité informatique	7	41	48	15	7	32	39	18	5	32	37	14
D21	Expert	65	42	107	61	58	29	87	67	57	28	85	67
D22	Responsable	28	29	57	49	26	26	52	50	28	25	53	53
Total		3 967	1 183	5 150	77	3 976	1 184	5 160	77	3 909	1 171	5 080	77

Taux de féminisation agents de direction (CDI au 31 décembre)

Emploi	31 décembre 2010				31 décembre 2011				31 décembre 2012			
	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes
Agents de direction	61	128	189	32	62	128	190	33	65	122	187	35

Taux de féminisation praticiens-conseils (CDI au 31 décembre)

Emploi	31 décembre 2010				31 décembre 2011				31 décembre 2012			
	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes
Praticiens-conseils	55	66	121	45	59	67	126	47	57	64	121	47

1.6. Départs à la retraite
Estimation de l'âge au départ à la retraite

	Constaté de 2010 mi-2011	Estimation 2011 constaté de 2010 mi-2011 + 3 mois	Estimation 2012 constaté de 2010 mi-2011 + 6 mois	Estimation 2013 constaté de 2010 mi-2011 + 9 mois	Estimation 2014 constaté de 2010 mi-2011 + 12 mois	Estimation 2015 constaté de 2010 mi-2011 + 15 mois	âge au départ constaté pour l'année 2011	âge au départ constaté pour l'année 2012
Non-cadres	60,47	60,72	60,97	61,22	61,47	61,72	60,59	60,53
Cadres	61,01	61,26	61,51	61,76	62,01	62,26	60,67	61,27
AD	62,09	62,34	62,59	62,84	63,09	63,34	62,57	61,82
PC	62,72	62,97	63,22	63,47	63,72	63,97	64,50	65,67

Par emploi type (employés et cadres, effectif CDI)

Non-cadres

Emploi type		Départs prévisibles						Départs constatés	
		2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	13	3	8	10	14	48	7	6
A21	Gestionnaire technique des droits	47	35	42	28	54	206	32	36
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	3	1	4	1	3	12	3	3
B41	Gestionnaire médical/santé	4	4	4	5	3	20	6	4
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	8	5	2	3	2	20	8	3
C11	Gestionnaire des services généraux	18	8	8	8	8	50	4	4
C21	Assistant(e) en organisation	2	2	3	3	7	17	0	0
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	6	2	3	3	2	16	3	2
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	3	2	1		1	7	3	0
D13	Pilote d'exploitation		1				1		0
D21	Expert					1	1		0
Total		104	63	75	61	95	398	66	58

Cadres

Emploi type		Départs prévisibles						Départs constatés	
		2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	5	4	12	12	7	40	5	10
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	1	1	4	1	2	9	1	4
B41	Gestionnaire médical/santé		2	1			3	2	1
B42	Responsable médical/santé	6	3	2	3	1	15	0	3
B51	Gestionnaire des affaires juridiques		1		1		2	0	1
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	5	1	1	1	2	10	1	1
C12	Responsable administration générale		2	4	1	1	8	1	3
C21	Assistant(e) en organisation	1	1	2	1	3	8	1	1
C22	Attaché(e) de direction	2	1	1	2		6	1	3
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances		1		1		2	2	0
C32	Responsable de la comptabilité et des finances		1	3		3	7	2	1
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation		1	1			2	2	0
C42	Responsable des ressources humaines/formation	1		2			3	1	0
C52	Responsable technique support		1	1			2	0	0
D12	Chargé(e) d'affaires internes				1		1	0	0
D15	Analyste développeur			1		1	2	1	0
D16	Expert technique	3	1			1	5	0	1
D17	Chef de projet	3	3	2	3		11	3	0
D18	Expert MOAD	1		1	1	1	4	0	0
D19	Responsable d'unité informatique		1	1	2	1	5	0	0
D21	Expert	1	1		1	2	5	1	2
D22	Responsable	3		2		1	6	0	0
Total		32	26	41	31	26	156	24	30

Agents de direction

Emploi type	Départs prévisibles						Départs constatés	
	2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
Agents de direction	17	3	3	2	17	50	7	11

Emploi type	Départs prévisibles						Départs constatés	
	2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
Praticiens-conseils	12	6	6	2	4	30	2	3

2. Identification des métiers à suivre

Au cours de l'année 2012, une enquête menée auprès des caisses a permis d'identifier comme particulièrement à suivre les métiers de l'accueil (physique et téléphonique), de la gestion technique des droits (retraite) et ceux liés à l'activité des ressources humaines.

Les travaux entamés sur les métiers de l'accueil (accueil téléphonique, superviseur) sont aujourd'hui bien avancés. Ils s'inscrivent ainsi dans la préparation du futur répertoire des métiers et activités du RSI et d'un outil de gestion des compétences.

Source : enquête OPTIMO RH, Priorité des études métier - secteurs d'activité plus particulièrement à suivre.

Métiers prioritaires identifiés	Moyenne
Management	8
Recouvrement contentieux	8
Lutte contre la fraude	8
Recouvrement amiable	6
Contrôle (agent de contrôle)	7
Systèmes d'information	6
RH	5
Contrôle interne	4
Affiliation	4
Médical	3
Recours contre tiers	3
Comptabilité	3
Administration générale	2
Gestion des risques (santé)	3
Action sanitaire et sociale	2

3. Enjeux de la gestion des âges au rsi

Ces éléments résultent de la synthèse de l'enquête « Perspectives et conséquences du vieillissement du personnel du RSI ».

3.1. Description de la situation du RSI

3.1.1. Situation globale du RSI

A court terme (dans les 5 ans), un enjeu de gestion des « seniors » avec une part importante des plus de 55 ans. Les 55 ans et plus en CDI représentent 19 % des salariés au 31 décembre 2011.

A plus long terme (dans les 5 à 10 ans), un enjeu plus global de gestion des âges quand la tranche des 50-54 ans basculera dans la tranche supérieure.

3.1.2. Situation selon les caisses

Une quinzaine de caisses au-dessus de la moyenne d'âge du RSI est davantage concernée par le vieillissement des effectifs.

Des enjeux dont l'importance diffère selon les caisses.

Des caisses davantage concernées par la problématique du vieillissement au vu de leur pyramide plus accentuée.

3.1.3. Situation selon les familles métiers

Des emplois davantage concernés par la question du vieillissement aujourd'hui et demain avec plus de la moitié d'effectifs ayant 45 ans et plus (gestionnaire technique des droits, par exemple).

3.1.4. Métiers concernés par le cumul de l'âge et de l'ancienneté

Un cumul du vieillissement et de l'ancienneté. Plus de la moitié des 50-54 ans ont 30 ans d'ancienneté.

Des structures d'ancienneté qui varient selon les familles métiers. Une ancienneté globalement importante pour les profils : administration générale, assistance support comptabilité finances, médical santé et maîtrise des risques.

Des « poches » d'emplois qui cumulent âge et ancienneté où les risques de démotivation et de perte d'employabilité sont plus grands. Des emplois à fort volume dont 20 à 25 % des effectifs ont plus de 45 ans et plus de 30 ans d'ancienneté : chargés de relations et de conseil, gestionnaires des services généraux, gestionnaires techniques des droits, chargés de la maîtrise des risques et gestionnaire des affaires juridiques.

3.2. Enjeux et pratiques de gestion des âges

3.2.1. Enjeu « usure professionnelle et risque de démotivation »

Des situations de travail à plus fort risque d'usure professionnelle (activités répétitives, forte spécialisation ou exigences d'exercice du travail importantes, appauvrissement des missions) et des profils soumis à des risques en termes d'employabilité et de démotivation qui cumulent âge et ancienneté :

- Les métiers de l'accueil physique et téléphonique et de conseil (dégradation des relations, dysfonctionnement des outils, retard dans le traitement des dossiers à traiter, tenue à jour des connaissances de la législation, activité répétitive) ;
- Les gestionnaires de dossiers en fin de carrière avec une forte ancienneté : souhait de partir au plus tôt, résistance plus importante au changement ; des cas d'inaptitude professionnelle (par exemple des problèmes de vue) et des manifestations de stress plus fréquents ;
- Les métiers dont le contenu de la mission s'est appauvri ou peu de perspectives d'évolution : gestionnaires des services généraux, emplois « affiliation-recouvrement », conseillers itinérants, emplois Auray.

3.2.2. Enjeu « aménagement des conditions de travail en fin de carrière »

Des pratiques de télétravail, mais un recours encore ponctuel.

Des actions et des réflexions qui portent en priorité sur l'organisation du travail pour les publics à l'accueil.

Des usages variables des dispositifs d'aménagement des fins de carrière (cumul emploi retraite, temps partiel) en fonction des profils et des caisses.

Une réflexion sur les conditions de travail et de l'usure professionnelle avec un ciblage par métier et par site est nécessaire

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	UNSA ; PSTE CFDT ; IPRC CFE-CGC ; PSE CFTC.

En vigueur non étendu

Vu la directive européenne 2006/54/ CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'embauche et de travail ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants et L. 2242-15 et suivants ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798), notamment les articles 5,16,26 et 38 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 (idcc n° 2796), notamment les articles 5 et 7 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc n° 2797), notamment les articles 3,4 et 5 ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de branche du 15 décembre 2011 relatif à l'égalité hommes-femmes,

Préambule >

Les partenaires sociaux considèrent que le régime social des indépendants, fondé sur la solidarité et le développement de la personne humaine, est porteur de valeurs sociales majeures impliquant une responsabilité sociale dans la gestion des ressources humaines concernant l'ensemble du personnel.

La prise en compte de ces valeurs comprend particulièrement l'affirmation du refus de toute discrimination et la promotion de l'égalité des chances.

En conséquence, dans la lignée des dispositions prises par les différents accords collectifs déjà conclus au régime social des indépendants (conventions collectives du personnel, accord relatif à la formation professionnelle du personnel, accord relatif à la mise en œuvre de la gestion des seniors dans le RSI, protocole d'accord de branche sur l'égalité hommes-femmes), les partenaires sociaux entendent préciser dans le présent protocole les dispositions propres à promouvoir l'égalité des chances et améliorer le développement des carrières.

Parallèlement à cet accord, ils ont ouvert des négociations afin d'assurer la cohérence des problématiques de non-discrimination avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de renouveler l'accompagnement des salariés seniors.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique au personnel des caisses du régime social des indépendants, bénéficiaire des conventions collectives susvisées, et salariés de ces organismes à la date de son entrée en vigueur.

Commission de suivi

Article 2

En vigueur non étendu

Une commission de suivi est chargée de l'application du présent accord.

Cette commission est paritaire. Elle comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation représentant les employeurs dispose d'un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales.

La composition de la commission est assurée de telle sorte qu'aucun de ses membres ne soit juge et partie sur un cas particulier.

Les dispositions de l'article 20 de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, s'appliquent au fonctionnement de la commission d'examen et de suivi.

Titre Ier Mesures générales

Recrutement

Article 3

En vigueur non étendu

1. Les conditions du recrutement des salariés du régime social des indépendants doivent être strictement fonction des compétences et capacités professionnelles des candidats, appréciées dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination, et visant à répondre aux besoins présents et futurs du régime tout en favorisant le déroulement de carrière des salariés.

2. La politique de recrutement devra s'inscrire en cohérence avec les problématiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans le cadre de leur politique de gestion des emplois et des âges, les organismes veilleront à diversifier les sources de recrutement et les profils, en vue :

- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap ;
- de favoriser, dans le cadre des dispositions conventionnelles relatives au contrat de génération, l'embauche et le maintien dans l'emploi de salariés et des seniors ;
- de développer les dispositifs de professionnalisation ;
- d'équilibrer les embauches de femmes ou d'hommes sur les métiers où ils sont le moins représentés ;
- de développer le recrutement par la mise en situation des candidats.

3. Sans préjudice de l'obligation de diffuser nationalement les postes vacants prévue à l'article 27 de la convention collective des employés et cadres, chaque organisme veillera, en cas de candidature d'un salarié interne, à ce que cette candidature fasse l'objet d'un entretien.

4. La caisse nationale veillera, lors de la diffusion des vacances d'emplois à durée indéterminée, au respect des obligations conventionnelles.

Elle vérifiera que les recrutements effectués à la suite de ces vacances sont effectués de manière objective, en observant la répartition des embauches au regard des candidatures, par sexe et par âge.

Elle suivra également de manière spécifique les embauches de travailleurs handicapés au niveau du régime.

5. La caisse nationale présentera chaque année à la commission de suivi instituée par le présent accord l'application du processus de recrutement conventionnel.

Equilibre entre activité professionnelle et vie familiale

Article 4

En vigueur non étendu

Les contraintes de la vie familiale doivent être prises en compte dans l'organisation du travail, l'aménagement des horaires et les pratiques managériales.

Congé parental d'éducation

Afin de favoriser la prise en compte des charges de famille dans le cours de la vie professionnelle, et de garantir ainsi l'égalité effective de situation des hommes et des femmes dans l'équilibre entre activité professionnelle et vie de famille, il est convenu de prendre en compte pour sa durée effective le congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté.

En conséquence, à l'article 26 de la convention collective des employés et cadres susvisée, les mots : « dans les conditions légales, le congé parental d'éducation, » sont remplacés par : « l'intégralité du congé parental d'éducation, pour les congés débutant postérieurement au 30 juin 2013 ».

Aménagement des horaires de travail

Indépendamment des dispositions permanentes régissant l'aménagement du temps de travail, un aménagement temporaire des horaires de travail, voire la mise en œuvre de modalités adaptées de télétravail sera accordée au salarié, dans les cas suivants :

- maladie ou hospitalisation du conjoint, d'un ascendant ou descendant direct, sur présentation d'un justificatif médical ;
- accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- pathologie du salarié nécessitant des soins quotidiens, sur présentation d'un justificatif médical.

Le cadre de cet aménagement des horaires et sa durée seront précisés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié par écrit.

En outre, des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Evolution de carrière

Article 5

En vigueur non étendu

Il est rappelé que tous les salariés doivent bénéficier d'une évolution de carrière fondée sur des critères objectifs, quel que soit notamment leur temps de travail.

A ce titre, chaque salarié peut bénéficier d'actions de formation lui permettant, d'une part, de maintenir son employabilité et, d'autre part, de développer ses compétences.

Considérant l'accès à la formation professionnelle comme un objectif majeur du développement de la carrière professionnelle, le régime social des indépendants s'est fixé, parmi les axes de l'accord sur les objectifs prioritaires triennaux du RSI en matière de formation professionnelle du 20 mars 2012, de permettre aux salariés, plus particulièrement éloignés des dispositifs de formation, d'accéder à des modules adaptés à leurs besoins et à proximité de leur lieu de résidence.

Chaque organisme recense les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 5 ans afin d'identifier le motif de cette situation et le cas échéant y remédie.

Les salariés qui souhaitent développer leurs compétences peuvent bénéficier à leur demande d'un entretien de carrière avec le responsable des ressources humaines afin d'identifier les actions de formation à mener au regard de leur objectif professionnel et des opportunités identifiées dans l'organisme ou le régime.

Retour à l'emploi des salariés après une absence de longue durée

Article 6

En vigueur non étendu

Afin de garantir les meilleures conditions de retour à l'emploi d'un salarié éloigné de son poste par une absence de longue durée, quelle qu'en soit la cause, un processus spécifique d'accompagnement est mis en œuvre, en fonction de la durée de son absence et des besoins en résultant :

- pour les absences d'une durée totale d'au moins 6 mois, le salarié, sur sa demande, est reçu par un responsable désigné par la direction (responsable RH ou responsable hiérarchique) avant son retour ;
- pour les absences supérieures à 1 an, le salarié est systématiquement reçu par un responsable désigné, au plus tard dans le mois suivant son retour.

Cet entretien a pour objet d'identifier les besoins professionnels du salarié et d'examiner les conditions de son retour en matière :

- de formation, dans les cas où il apparaît un besoin de mise à niveau ou d'évolution professionnelle ;
- d'adaptation du poste ou de l'horaire de travail, dès lors que de telles adaptations sont rendues nécessaires par l'état de santé du salarié.

De plus, afin de maintenir un lien avec l'entreprise, chaque salarié est informé de la possibilité qu'il a d'être destinataire durant son absence des informations générales diffusées aux autres salariés. Ces informations sont transmises sur demande expresse du salarié et par voie électronique.

Travailleurs handicapés

Article 7

En vigueur non étendu

Un dispositif spécifique est mis en place pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La commission de suivi est informée des mesures mises en œuvre pour le développement de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle suit l'évolution de leur taux d'emploi au RSI.

Au niveau national

Article 7.1

En vigueur non étendu

Le RSI se rapprochera de l'AGEFIPH afin d'étudier en commun les aides permettant un aménagement des horaires de travail y compris avec passage à temps partiel.

Pour assurer la mise en œuvre du dispositif visé ci-dessus, la caisse nationale désigne un référent national.

Le référent national est chargé de l'application des dispositions du présent accord relatives aux travailleurs handicapés.

Il assure la coordination des démarches tendant à développer l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il coordonne l'action des référents locaux auxquels il fournit appui et conseils.

Le référent national développe les relations avec les entreprises du secteur protégé ou adapté. Il participe à la communication interne du RSI sur le thème du handicap.

Au niveau local

Article 7.2

En vigueur non étendu

Dans chaque organisme du RSI, le directeur désigne un référent local. Sauf désignation spécifique, le responsable RH de la caisse est le référent local.

Le référent local met en place des coopérations avec les services d'aide au travail et les entreprises ou associations en charge de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Ces structures sont destinataires des offres d'emploi diffusées en externe par les organismes du RSI avec mention de la nature du contrat, des compétences

attendues et des conditions d'exercice.

Les coopérations peuvent également prendre les formes suivantes :

- conclusion de conventions et engagements avec les organismes ;
- recours à des sites spécialisés dans l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- spécifications sur les vacances de poste diffusées en interne que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap ;
- participation à des forums spécialisés...

Afin d'accueillir les salariés en situation de handicap, le référent local s'assure que l'intégration du salarié handicapé se réalise dans de bonnes conditions : il porte une attention particulière à l'adéquation des locaux et l'adaptation du poste de travail en lien avec le responsable hiérarchique.

Concernant l'adaptation du poste de travail, le référent local peut solliciter les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH). Il peut également avoir recours aux prestations d'ergonomes qui formuleront des préconisations au plus près des difficultés d'exercice d'emploi des personnes handicapées.

Un entretien de suivi de l'intégration est réalisé entre le salarié, son responsable et le référent local dans le mois suivant l'embauche. Des entretiens trimestriels sont ensuite organisés pendant la première année suivant l'embauche. Ces entretiens ont pour but de vérifier l'efficacité des éventuels aménagements apportés au poste de travail et la bonne intégration dans l'équipe de travail du salarié.

Afin de garantir l'employabilité des salariés et de prévenir des risques d'aggravation du handicap pouvant conduire à une inaptitude, tout moyen devra être mis en œuvre pour maintenir les salariés en situation de handicap dans leur emploi. A ce titre, l'aménagement du poste de travail devra être notamment examiné à la demande du salarié en lien avec le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le référent local et l'association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Pour assurer le maintien dans l'emploi du salarié, une formation ou une réadaptation spécifique peut s'avérer nécessaire. Le besoin est déterminé après étude de la situation du salarié concerné en lien avec le responsable hiérarchique, la direction et le médecin du travail. La formation ou la réadaptation se déroule pendant le temps de travail et son financement est assuré par l'employeur.

Les salariés en situation de handicap bénéficient, à leur demande, d'une visite médicale annuelle avec le médecin du travail.

Les éventuelles propositions d'aménagement du poste de travail formulées par le médecin du travail sont prises en compte par la direction.

Pour faire bénéficier les salariés handicapés des mêmes opportunités que les autres salariés en matière de formation, le référent local devra s'assurer que les actions de formation sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec leur handicap ou, à défaut, convenir des mesures correctrices appropriées en recourant à des prestataires adaptés ou aux dispositifs fondés sur l'e-learning.

La caisse nationale mettra en place des formations destinées aux référents locaux sur le recrutement et la gestion des situations de travailleur handicapé.

Titre II Situation des représentants des salariés

Personnels concernés

Article 8

En vigueur non étendu

Au sens du présent titre, sont considérés comme représentants des salariés, outre les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et représentants de sections syndicales et les membres élus des institutions représentatives du personnel, dont l'ensemble des mandats exercés représente au moins 10 % du temps de travail.

Cette garantie est également applicable, pendant 1 an à compter de la cessation de leurs mandats, aux salariés dont les mandats visés ci-dessus n'atteignent plus le seuil fixé.

Sont notamment pris en compte à ce titre les activités liées aux instances paritaires nationales ainsi que les temps visés par le titre III de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

Sont également pris en compte dans ce quota les temps exercés en qualité de conseiller du salarié, conseiller prud'homal, les congés de formation économique sociale et syndicale et les autorisations d'absences rémunérées visées par la législation du travail au titre d'un mandat syndical, ainsi que les temps consacrés à un mandat de membre du conseil d'un organisme de sécurité sociale.

Le directeur de la caisse présente chaque année devant le comité d'entreprise la situation individuelle des représentants du personnel, dont l'ensemble des mandats tels que définis au présent article représente au moins 10 % de leur temps de travail.

Le constat du temps effectué au titre de ces activités est effectué par le logiciel de gestion des temps ou, en cas d'absence prolongée, par justificatif du mandat correspondant à l'absence.

Aménagement du poste de travail

Article 9

En vigueur non étendu

La charge de travail des salariés visés à l'article 8 est adaptée en tenant compte des absences induites par l'exercice de leurs mandats.

Les absences des salariés consacrant 50 % de leur temps de travail à l'exercice d'un ou de plusieurs des mandats visés à l'article précédent sont compensées par la caisse nationale.

Garantie d'évolution des salaires

Article 10

En vigueur non étendu

La procédure de garantie d'évolution de carrière visée au présent accord s'applique aux délégués syndicaux, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et aux représentants de sections syndicales, aux membres élus des institutions représentatives du personnel, dont l'ensemble des mandats tels que définis à l'article 8 représente au moins 25 % de leur temps de travail.

La situation individuelle de ces salariés doit être examinée, et les décisions en matière d'évolution salariale doivent être prises, sans prendre en considération l'appartenance syndicale.

Une évolution minimale de rémunération annuelle est garantie aux salariés visés au présent article pendant toute la durée de leur mandat.

Cette garantie s'applique en comparant l'évolution du salaire normal du salarié mandaté avec :

- d'une part, celle du salaire moyen des personnels du régime social des indépendants, observée au niveau national ;
- d'autre part, celle du salaire moyen de la catégorie à laquelle il appartient, observée au niveau national. Les catégories ainsi définies sont les non-cadres, les cadres, les praticiens-conseils, les agents de direction.

Pour garantir cette évolution minimale, la variation du salaire moyen est mesurée sur l'indice de rémunération du mois de décembre des salariés, sous contrat à durée indéterminée hors ancienneté et hors indemnité de résidence.

Le salaire utilisé est celui du mois de décembre de l'année, rapporté à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Le calcul opéré est ensuite exprimé en points de salaire, arrondi au point supérieur, et s'impute sur la plage d'évolution salariale.

Lorsque les accords collectifs applicables aux personnels concernés prévoient que l'évolution individuelle ne peut être inférieure à un nombre minimum de points, ces dispositions ne sont pas applicables à la garantie prévue au présent article.

Le montant dû au titre de la garantie d'évolution est attribué au 1er janvier de l'année d'examen de la situation des intéressés. Les points attribués dans ce

cadre n'entrent pas dans les évolutions individuelles définies dans chacune des classifications applicables aux différentes catégories de personnel.
Ces points feront l'objet d'une notification par la caisse nationale au directeur et au salarié concerné.
Ces modalités de calcul devront être adaptées aux évolutions ultérieures des dispositifs de rémunération conventionnels.
Un rapport est fait de l'application de cette garantie à la commission de suivi prévue à l'article 2 du présent accord.
Le dispositif visé au présent article prend effet au 1er janvier 2013, au vu de l'évolution des salaires observée de décembre 2011 à décembre 2012.

Suivi des dispositions du titre II

Article 11

En vigueur non étendu

Le directeur de la caisse régionale présente chaque année devant la commission paritaire locale de suivi, prévue par l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel, la situation individuelle des représentants du personnel, dont l'ensemble des mandats tels que définis à l'article 8 du présent accord représente au moins 10 % de leur temps de travail.

Entrée en vigueur

Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires considèrent que le dispositif mis en œuvre dans le cadre du présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 1 du 11 juin 2014 à l'accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-1, L. 611-4 et L. 611-7 ;
Vu le code de la santé publique ;
Vu le code du travail, notamment la troisième partie, livre III, et les articles L. 2241-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc n° 2797) ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2796) ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798) ;
Vu l'accord d'intéressement du 20 juin 2013 des salariés du régime social des indépendants pour les années 2013-2015 et sa lettre d'agrément du 11 décembre 2013,

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu

Les articles 3, 5.1 et 6 de l'accord d'intéressement des salariés du régime social des indépendants pour les années 2013-2015 du 20 juin 2013 ainsi que son annexe II sont modifiés ainsi qu'il suit.

Calcul du montant global et indicateurs de mesure

Article 1.1

En vigueur non étendu

L'article 3 de l'accord d'intéressement susvisé est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 3

Calcul du montant global de l'intéressement. - Indicateurs de mesure

Le montant global de l'intéressement comprend l'ensemble des sommes à verser aux salariés visés par le présent accord au titre d'une année donnée. Il est fonction de l'atteinte des objectifs visés à l'article précédent, mesurée par des indicateurs nationaux suivis sous la responsabilité de la caisse nationale et précisés ci-après.

Le montant effectif de l'intéressement est obtenu en appliquant au montant maximum visé ci-dessus un coefficient national de performance, fonction des résultats obtenus sur les indicateurs ainsi définis.

Le maximum de l'intéressement est de 2,5 % de la masse salariale brute des organismes du régime social des indépendants de l'année considérée.

Pour chaque indicateur, il est calculé un coefficient de performance proportionnellement au progrès constaté. La performance réalisée est mesurée entre le seuil et l'objectif fixé pour chaque année d'application du présent accord.

Les indicateurs sont les suivants :

- le respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite ;
- le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse). Cet indicateur s'applique à compter de 2015 ;
- la progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI. fr ;
- le recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès ;
- le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office ;
- le développement des prélèvements automatiques ;
- le taux de disponibilité des applications informatiques.

Le coefficient national de performance applicable résulte de la consolidation des coefficients de performance constatés pour chaque indicateur. Chaque indicateur varie entre 0 et 1.

Le coefficient national de performance prend en compte six indicateurs en 2014 et sept indicateurs en 2015 suivant la pondération visée ci-dessous :

(En pourcentage.)

Nom de l'indicateur	Pondération	
	2014	2015
Le respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	20	10
Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse)	néant	10
La progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI. fr	20	20
Le recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès	20	20
Le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	10	10
Le développement des prélèvements automatiques	10	10
Le taux de disponibilité des applications informatiques	20	20

Le mode de calcul ainsi que la définition des termes utilisés sont précisés en annexe. »

Intéressement spécifique des caisses de base, hors caisses des professions libérales

Article 1.2

En vigueur non étendu

A l'article 5.1 de l'accord d'intéressement susvisé, l'alinéa :

« 5. Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse), indicateur applicable à compter de 2014 ».

Est remplacé par l'alinéa suivant :

« 5. Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse) indicateur applicable à compter de 2015 ».

Répartition individuelle

Article 1.3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Tableaux annexes

Article 1.4

En vigueur non étendu

L'annexe II « Synthèse des indicateurs » de l'accord d'intéressement susvisé est remplacée par les tableaux annexés au présent avenant.

Entrée en vigueur. - Dépôt

Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter de l'exercice 2014.

En cas d'opposition valable au présent avenant, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur. En outre, il n'entrera en application que sous réserve de l'agrément prévu aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Le texte du présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, suivant les dispositions du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe II

Synthèse des indicateurs

1. Synthèse des indicateurs de déclenchement

Source	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeurs de référence	Objectifs annuels	Périmètre caisse	Numéro indicateur
Portail CREA	Respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes de retraite de droits propres reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires) / Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	Seuil 96,35 %	En 2013 : 96,50 % En 2014 : 97,20 % En 2015 : 97,55 %	Caisses RSI	D1
Suivi INDIGO	Taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres	A partir de 2014 : Part des dossiers liquidés de droits propres pour lesquels la mise en paiement intervient au plus tard le 10 du mois suivant la première échéance due Base COG FP 4 300	Seuil Taux atteint au titre de l'année 2014	En 2015 : 85 %	Caisses RSI	D2
Suivi INDIGO	Progression des adhésions au compte assurés sur le portail RSI.fr	Nombre d'assurés présents dans l'annuaire comptes assurés à fin décembre de l'exercice	Seuil 132 162	En 2013 : 400 000 En 2014 : 600 000 En 2015 : 800 000	Caisses RSI	D3

Données de la comptabilité	Recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès	Montants encaissés par rapport aux émissions RCT récupérées sur l'année sur tous risques : prestations maladie, invalidité, vieillesse, décès (assurés et ayants droit prestataires)	Seuil 39 M€	En 2013 : 39,5 M€ En 2014 : 40 M€ En 2015 : 40,2 M€	Caisses RSI	D4
Suivi INDIGO	Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	Part des restes à recouvrer (y compris régularisation) sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants, hors cotisations appelées sur taxation d'office, hors majorations et pénalités, hors procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre	Seuil 12,68 %	En 2013 : 11,48 % En 2014 : 10,18 % En 2015 : 9,18 %	Caisses RSI hors professions libérales	D5
Suivi INDIGO	Taux de dématérialisation des paiements ISU / Développement des prélèvements automatiques	A partir de 2014 : Part des cotisants artisans et commerçants ayant adhéré au prélèvement automatique quelle que soit sa périodicité (mensuelle, trimestrielle, semestrielle), en nombre	Seuil Taux atteint au titre de l'année 2013	En 2014 : valeur de référence + 4 En 2015 : valeur de référence + 8	Caisses RSI hors professions libérales	D6
	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux de disponibilité des applicatifs majeurs du RSI dans les domaines métiers vieillesse, maladie recouvrement par rapport aux heures d'ouverture générales Base COG FP 13 400	Seuil 2012 : 97 %	En 2013 : 97,5 % En 2014 : 97,8 % En 2015 : 98,2 %	Caisse nationale	D7

2. Synthèse des indicateurs de répartition

Source indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Pondération	Graduation des résultats	Numéro indicateur
Organismes autres que caisse nationale et caisses des professions libérales					
Portail CREA	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes de pension de droits propres reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires) / Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R1
Suivi INDIGO Base COG FP 4 300	Taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres	A partir de 2015 : Part des dossiers liquidés de droits propres pour lesquels la mise en paiement intervient au plus tard le 10 du mois suivant la première échéance due	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R2
Suivi INDIGO	Progression des adhésions au compte assurés sur le portail RSI.fr	Nombre d'assurés présents dans l'annuaire comptes assurés à fin décembre de l'exercice	Classement retenu pour la répartition 2014 et 2015 combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente En 2013, 100 % par le niveau atteint	De 1 à 6	R3
Suivi INDIGO Base COG FP 3 700	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R4
Suivi INDIGO	Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	Part des restes à recouvrer (y compris régularisation) sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants, hors cotisations appelées sur taxation d'office, hors majorations et pénalités, hors procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R5

Suivi INDIGO	Développement des prélèvements automatiques	A partir de 2014 : Part des cotisants artisans et commerçants ayant adhéré au prélèvement automatique quelle que soit sa périodicité (mensuelle, trimestrielle, semestrielle), en nombre	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R6
Suivi INDIGO	Taux de traitement dans le délai de 10 jours des radiations	Pourcentage des liasses de radiation issues des centres de formalités des entreprises traitées dans les 10 jours, de la date de réception des flux CFE au RSI jusqu'à l'envoi des flux traités vers les Urssaf et les OC	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R7
Caisse nationale. - Indicateurs spécifiques					
Suivi interne	Décentralisation des sessions de formation nationale au titre du plan de formation (CNFDC)	Sur actions de formation en présentiel figurant à l'offre nationale de formations financées sur les fonds de la FPC (hors GA) : nombre d'actions réalisées localement (caisses ou CIRF) / nombre de sessions totales	Seuil : 25 % Objectifs : En 2013 : 27 % En 2014 : 30 % En 2015 : 33 %	De 1 à 6	CN1
Suivi INDIGO	Taux de traitement dans les délais d'affiliation, hors délais de matchage (CNIC)	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais (20 jours hors délais de matchage imputables aux organismes partenaires) / nombre d'affiliations reçues	Seuil : 65,8 % Objectifs : En 2013 : 75 % En 2014 : 80 % En 2015 : 90 %	De 1 à 6	CN2
Suivi INDIGO Base COG FP 13 400	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux de disponibilité des applicatifs majeurs du RSI dans les domaines métiers vieillesse, maladie recouvrement par rapport aux heures d'ouverture générales	Seuil : 97 % Objectifs : En 2013 : 97,5 % En 2014 : 97,8 % En 2015 : 98,2 %	De 1 à 6	CN3
Données de la comptabilité	Réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative	Réduction (en euros) des dépenses pérennes de fonctionnement courant de gestion administrative de la caisse nationale	Seuil : consommation 2012, soit 38 672 000 € Objectifs : En 2013 : - 2,6 % de 2012 En 2014 : - 2,6 % de 2013 En 2015 : - 1,2 % de 2014	De 1 à 6	CN4
Données de la comptabilité	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse nationale	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH (obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif) par la caisse, à réglementation constante, et rapporté à la variation de la masse salariale de la caisse (établissement central Dionys et sites rattachés)	Seuil : 102 081 € Objectifs : En 2013 : - 5 % de 2012 En 2014 : - 5 % de 2013 En 2015 : - 5 % de 2014	De 1 à 6	CN5
Base COG FP 13 500	Taux synthétique de respect des jalons du schéma directeur informatique	Taux de respect des jalons des cinq projets stratégiques et des autres projets majeurs du schéma directeur des systèmes d'information Sont dits stratégiques les projets suivants : - mise en production de GAYA au premier semestre 2014 ; - déploiement d'un outil de gestion client au premier semestre 2014 ; - mise en production du système dédié et partagé de recouvrement SCDP au premier semestre 2014 ; - mise en production de l'outil de liquidation de retraite à fin 2012 ; - mise en production du module de droits acquis en lien avec SCDP au premier semestre 2014 Les projets sont fixés à l'annexe du programme 13 de la COG	Objectifs En 2013, 2014 et 2015, à parts égales : - 100 % des objectifs stratégiques de l'exercice ; - 80 % des autres objectifs SDSI de l'exercice	De 1 à 6	CN6

Procès-verbal de désaccord du 11 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires 2014

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFTC ; IPRC CFE-CGC ; CFDT.

En vigueur non étendu

La négociation salariale au titre de l'année 2014 pour le personnel du régime social des indépendants a été menée par la caisse nationale du RSI, agissant pour elle-même et pour les caisses du RSI en application des dispositions du code de la sécurité sociale.

A l'issue des discussions menées au cours des réunions de la commission paritaire nationale de négociation des 20 février, 24 mars et 16 avril 2014, le présent procès-verbal de désaccord est établi conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail.

1. Dernier état des propositions respectives des parties

1.1. Position de l'employeur

L'examen a été fait des hypothèses envisageables dans le cadre de la norme d'évolution de la rémunération moyenne du personnel fixée à 2,25 % et qui ne peut être dépassée. La masse disponible, rapportée à la masse salariale du personnel, est de 1 282 K €. La mise en œuvre d'une mesure pérenne, compte tenu de l'importance du report existant, apparaît impossible.

En conséquence, la délégation employeurs propose une prime exceptionnelle applicable aux employés et cadres selon l'une des trois hypothèses suivantes, qui représentent un montant analogue :

- première proposition : les salariés présents au 30 avril 2014 et justifiant à cette date d'une présence effective de 3 mois, relevant des niveaux I à VI de la classification des employés et cadres du 2 juin 2009, bénéficient d'une prime exceptionnelle de 150 € ;

- deuxième proposition : les salariés présents au 30 avril 2014 et justifiant à cette date d'une présence effective de 3 mois, relevant des niveaux I à V de la classification des employés et cadres du 2 juin 2009, bénéficient d'une prime exceptionnelle de 175 € ;

- troisième proposition : les salariés présents au 30 avril 2014 et justifiant à cette date d'une présence effective de 3 mois, relevant de la classification des employés et cadres du 2 juin 2009, bénéficient d'une prime exceptionnelle de 135 €.

Le reste de la masse disponible serait affecté à des augmentations individuelles (GT) pour les salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres.

1.2. Position des organisations syndicales

1.2.1. Organisation CFDT :

Reconduction a minima des mesures pérennes de l'année 2013.

1.2.2. Organisation CGT :

- augmentation de la valeur du point de 8,5 % ;

- prise en charge du titre de transport en commun par l'employeur à hauteur de 80 % minimum ;

- réévaluation du plafond de la majoration d'ancienneté de 30 points minimum.

1.2.3. Organisation CGT-FO :

Augmentation de la valeur du point de 7,5 %.

1.2.4. Délégation syndicale CFTC :

Demande de mesures en début d'année pour éviter l'effet report ; pas de négociation possible au vu des propositions de l'employeur.

1.2.5. Délégation syndicale IPRC CFE-CGC :

Pas de négociation possible au vu des propositions de l'employeur ; il appartient à ce dernier de prendre ses responsabilités.

En conséquence, il est constaté l'échec des négociations menées.

2. Mesures unilatérales faisant suite au constat de désaccord

La délégation employeurs proposera au conseil d'administration de la caisse nationale du RSI, lors de sa plus prochaine réunion, d'adopter une décision unilatérale portant sur une prime exceptionnelle parmi les trois possibilités visées ci-dessus.

Au vu de la décision du conseil devenue exécutoire dans le cadre des dispositions du code de la sécurité sociale, et dans la limite disponible après cette mesure, la direction notifiera à chaque caisse du RSI les autorisations et crédits permettant l'application d'augmentations individuelles (glissement-technicité).

Cette décision ne concerne que l'année 2014.

3. Publicité

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont l'un sous forme électronique, à la direction générale du travail et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du procès-verbal.

Avenant n° 3 du 11 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CGT ; CFE-CGC ; FEC FO ; PSTE CFDT ; PSE CFTC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, idcc n° 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc n° 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc n° 2798 ;

Vu l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, du 2 avril 2008, modifié ;

Vu l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 2 juin 2009 ;

Vu l'accord relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants, du 2 juin 2009 ;

Vu l'accord relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés du régime social des indépendants, du 28 novembre 2012 ;

Vu le protocole d'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants, du 8 octobre 2013,

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires observent que les dispositions régissant la formation professionnelle continue sont profondément bouleversées par la loi n° 2014-288

du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et par ses textes d'application, qui nécessitent une évolution des dispositions conventionnelles régissant la formation professionnelle au RSI.

Elles constatent que certaines dispositions relatives au financement doivent être arrêtées au plus tard au 1er janvier 2015.

Elles prennent en compte également l'objectif de rapprocher encore la formation des salariés, notamment au travers du développement de nouvelles modalités de dispense de la formation professionnelle, telle que la formation ouverte à distance (FOAD).

En conséquence, elles considèrent nécessaire, au-delà de la mise à jour immédiate des dispositions qui le requièrent, de mener une renégociation approfondie de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008.

Dispositions financières

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 20 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 est rédigé comme suit :

« Article 20

Participation des organismes du RSI au développement de la formation professionnelle continue

En application des dispositions légales, chaque organisme du RSI contribue au financement de la formation professionnelle continue par un versement à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par le présent accord de branche.

Il contribue en outre au financement d'actions de formation des salariés du RSI par une contribution spécifique. Dans une limite définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, cette contribution est destinée à la mise en œuvre et au financement, par chaque organisme, d'actions de formation au plus près du terrain.

Le cumul de ces contributions est fixé à 2 % de la masse salariale brute des organismes du RSI. Elles peuvent se compléter de versements volontaires pour la réalisation de projets de formation exceptionnels.

Le versement de ces contributions est effectué par la caisse nationale au nom et pour le compte des organismes du régime social des indépendants.

Sous réserve des règles d'affectation prévues par les textes légaux et réglementaires, le reliquat des fonds issus des versements visés ci-dessus et non utilisés au cours de l'exercice est réaffecté aux actions de formation de l'année suivante, ces fonds étant mutualisés au bénéfice exclusif des salariés des organismes du RSI.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est Uniformalion. »

Refonte de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de mener au cours de l'année à venir une négociation en vue de refondre l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 et de conclure à cette fin un avenant avant le 1er décembre 2015.

Autres dispositions

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 21 et l'article 22 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 sont abrogés.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 28 mai 2015 relatif à la mise en place des entretiens professionnels

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; PSTE CFDT ; PSE CFTC ; CGT.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc n° 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants modifié ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de branche du régime social des indépendants du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération, notamment les articles 4.4 et 4.5 ;

Vu le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment les articles 4 et 5 ;

Vu le protocole d'accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants,

Préambule

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a posé le principe d'un entretien professionnel et en a défini le cadre.

Les parties signataires observent que l'entretien professionnel ainsi défini est essentiellement distinct de l'entretien d'évaluation prévu par les conventions collectives et classifications susvisées, qui s'appliquent respectivement aux employés et cadres, agents de direction et praticiens-conseils du régime social des indépendants.

En revanche, elles relèvent que l'objet de l'entretien professionnel rejoint directement celui de plusieurs entretiens spécifiques institués par des accords collectifs applicables au sein du régime social des indépendants.

Considérant que la juxtaposition de ces dispositions est potentiellement source de complexité et soucieuses d'une application cohérente et lisible pour le personnel du régime, elles entendent par le présent accord clarifier les dispositions à mettre en œuvre.

Champ de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du régime social des indépendants.

Dispositions

Article 2

En vigueur non étendu

Les entretiens visés ci-dessous, tout en demeurant régis par les dispositions des accords qui les ont institués, se réalisent dans le cadre de l'entretien professionnel défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale :

- entretien de carrière visé à l'article 11.2 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;
- entretien de deuxième partie de carrière et entretien pour l'accès à la formation-gestion seniors prévus par le protocole d'accord de branche du régime social des indépendants du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération, notamment les articles 4.4 et 4.5 ;
- entretiens prévus par le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment les articles 4 et 5 ;
- entretien de retour d'absence de longue durée prévu par le protocole d'accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants.

Dispositions d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Champ de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du régime social des indépendants.

Dispositions

Article 2

En vigueur non étendu

Les entretiens visés ci-dessous, tout en demeurant régis par les dispositions des accords qui les ont institués, se réalisent dans le cadre de l'entretien professionnel défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale :

- entretien de carrière visé à l'article 11.2 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;
- entretien de deuxième partie de carrière et entretien pour l'accès à la formation-gestion seniors prévus par le protocole d'accord de branche du régime social des indépendants du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération, notamment les articles 4.4 et 4.5 ;
- entretiens prévus par le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment les articles 4 et 5 ;
- entretien de retour d'absence de longue durée prévu par le protocole d'accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants.

Dispositions d'application

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 28 mai 2015 relatif à la base de données économiques et sociales

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CGT ; FEC FO ; PSTE CFDT ; PSE CFTC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-4 ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Vu le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des organismes du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc n° 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798),

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et son décret d'application n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 qui prévoient la mise en place d'une base de données économiques et sociales dans les entreprises.

Cette base de données réunit un ensemble d'informations destinées aux membres du comité d'entreprise ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

La base de données économiques et sociales contient les informations nécessaires à l'information et à la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise instaurée par la loi susvisée et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Elle permet de structurer et de regrouper par grandes thématiques les informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise. Elle permet également de favoriser l'appropriation de ces informations par les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux, et de faciliter les échanges constructifs avec l'employeur.

Les partenaires sociaux ont souhaité définir les modalités de mise en place et le contenu de cette base de données afin que celle-ci soit constituée d'un socle commun d'informations dans tous les organismes.

La base de données est adaptée aux particularismes des organismes de sécurité sociale, mais intègre des informations non prévues par les textes réglementaires qui sont liées aux dispositions conventionnelles propres au régime social des indépendants.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime social des indépendants (RSI).

Forme et mise en place de la base de données de l'organisme

Article 2

En vigueur non étendu

La base de données est constituée sur un support informatique. Dans chaque organisme du RSI, un répertoire partagé est créé sur un serveur en vue d'accueillir les éléments de la base.

L'accès en lecture à ce serveur est déterminé de manière nominative et sécurisée. L'employeur assure la mise à jour des accès à la base de données des représentants visés à l'article 3 du présent accord.

Les informations de la base de données peuvent être consultées, imprimées et exportées.

Une nomenclature commune sera mise à disposition des organismes par la caisse nationale.

La base de données fera l'objet d'une présentation aux représentants visés à l'article 3 avant sa mise en place dans l'organisme.

Accès à la base de données de l'organisme. - Confidentialité

Article 3

En vigueur non étendu

La base de données est accessible aux représentants du personnel suivants :

- membres du comité d'entreprise, titulaires ou suppléants ;
- membres de la délégation unique du personnel, titulaires ou suppléants ;
- membres du comité central d'entreprise, titulaires ou suppléants ;
- membres du CHSCT ;
- délégués syndicaux, titulaires ou suppléants ;
- représentants syndicaux au comité d'entreprise ;
- représentants de section syndicale.

En outre, la base est accessible aux délégués du personnel, titulaires ou suppléants, dans le strict respect des attributions des autres instances représentatives du personnel et représentants syndicaux.

L'ensemble des données de la base est accessible aux représentants visés ci-dessus quels que soient le ou les mandats exercés.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations non visées en annexe et ajoutées dans la base sur initiative de la direction de l'organisme, lorsque celle-ci informe les utilisateurs du caractère confidentiel de ces informations et précise la durée de la confidentialité.

Situation particulière d'organismes engagés dans un projet de fusion

Article 4

En vigueur non étendu

Dans le cas où des organismes du régime sont engagés dans un projet de fusion, la base de données existant pour chacun des organismes participant à ce projet est également ouverte aux représentants du personnel des autres organismes participants cités à l'article 3 ci-dessus.

Contenu de la base de données de l'organisme

Article 5

En vigueur non étendu

La base de données comporte les données définies en annexe I. Le 31 décembre 2016 au plus tard, elle comportera également les éléments d'information et rapports transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et/ou au comité central d'entreprise.

La base de données intègre les informations économiques et sociales de l'année en cours, des deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, des trois années suivantes.

En ce qui concerne les trois années suivantes, en l'absence de données chiffrées fiables, il peut s'agir d'orientations. L'employeur précise les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent faire l'objet de données chiffrées, ni d'orientations.

S'agissant des années précédentes, dans les organismes de moins de 300 salariés, les informations portant sur 2014 sont intégrées dans la base en juin 2015 et celles portant sur 2013 en octobre 2015.

Sous réserve de l'alinéa précédent, il est convenu que les informations de la base mises à disposition dans les organismes inférieurs à 300 salariés sont celles prévues par les textes réglementaires pour les organismes dont l'effectif est au moins égal à 300 salariés.

L'historique des informations de la base est conservé pendant 5 ans.

Les utilisateurs de la base de données sont informés par courriel des mises à jour de la base. Les informations et rapports servant de support à une information-consultation obligatoire du comité d'entreprise sont également envoyés avec la convocation à la réunion, cette convocation constituant le point de départ du délai de consultation.

A compter du 1er janvier 2016, la mise à jour des données est assurée trimestriellement. Toutefois, l'actualisation est faite une fois par an pour les informations ne variant pas de manière significative entre deux trimestres ou selon la périodicité prévue par le code du travail.

Pour éviter que les données présentées au niveau de chaque caisse permettent l'identification individuelle de salariés, les catégories professionnelles visées à l'annexe I se répartissent de la manière suivante :

1. Non-cadres ;
2. Cadres ;
3. Agents de direction ;
4. Praticiens-conseils.

Toutefois, les données relatives aux praticiens-conseils et aux agents de direction seront regroupées dans le cas où la présentation séparée des données conduirait de fait à les individualiser.

Informations mises à disposition des représentants nationaux Suivi par la commission paritaire nationale

Article 6

En vigueur non étendu

Un répertoire partagé est ouvert sur serveur aux représentants nationaux, salariés d'un organisme du RSI à raison de trois représentants désignés par organisation syndicale représentative.

Il donne accès aux informations de portée nationale définies en annexe II.

A compter du 1er janvier 2016, la mise à jour des données est assurée trimestriellement. Toutefois, l'actualisation est faite une fois par an pour les informations ne variant pas de manière significative entre deux trimestres.

Tous les ans, avant le 30 juin, ces informations sont transmises à la commission paritaire nationale.

Bilan d'application

Article 7

En vigueur non étendu

Un bilan annuel de l'application de l'accord est présenté chaque année à la commission paritaire nationale.

Les organisations syndicales représentatives conviennent de se réunir 2 ans après l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de son application et des mesures prises par les organismes pour assurer sa mise en œuvre.

Entrée en vigueur

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Il pourra être révisé dans les conditions légales.

Annexes

Annexe I

En vigueur non étendu

Annexe I

Base de données de l'organisme

I. - Informations légales et réglementaires

Thème	Organismes quel que soit l'effectif
A. - Investissements	<p>1° Investissement social :</p> <p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté</p> <p>b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle</p> <p>c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens</p> <p>d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer</p> <p>e) Evolution du nombre de stagiaires</p> <p>f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés</p> <p>g) Conditions de travail : durée du travail, dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité</p> <p>2° Investissement matériel et immatériel :</p> <p>a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)</p> <p>b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement</p> <p>3° Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code</p> <p>Observation : les 2° et 3° sont sans objet pour les organismes de sécurité sociale</p>

B. - Fonds propres, endettement et impôts	1° Capitaux propres de l'entreprise 2° Emprunts et dettes financières, dont échéances et charges financières 3° Impôts et taxes. Observation : les 1° et 2° sont sans objet pour les organismes de sécurité sociale
C. - Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	1° Evolution des rémunérations salariales a) Frais de personnel, y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaires moyen et médian, par sexe et par catégorie professionnelle b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article 2° Epargne salariale : intéressement, participation 3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire 4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code Observation : sur les 1° b et 4°, les articles L. 225-102-1, L. 225-102 et L. 225-115 du code de commerce visant les sociétés anonymes, les organismes de sécurité sociale ne sont pas concernés. Par ailleurs, sur le 2°, les organismes de sécurité sociale ne bénéficient pas de participation
D. - Activités sociales et culturelles	1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise 2° Dépenses directement supportées par l'entreprise 3° Mécénat Observation : mécénat sans objet pour les organismes de sécurité sociale
E. - Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B	1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus) Observation : point E sans objet pour les organismes de sécurité sociale
F. - Flux financiers à destination de l'entreprise	1° Aides publiques 2° Réductions d'impôts 3° Exonérations et réductions de cotisations sociales 4° Crédits d'impôts 5° Mécénat Observation : mécénat sans objet pour les organismes de sécurité sociale
G. - Sous-traitance	1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise
H. - Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative 2° Cessions, fusions et acquisitions réalisées Observation : point H sans objet pour les organismes de sécurité sociale

II. - Informations complémentaires

Thème	Organismes quel que soit l'effectif
I. - Bilan social	Bilan social national consolidé (voir annexe II) Bilan social de l'organisme (organismes d'au moins 300 salariés uniquement)
J. - COG et CPG	Convention d'objectifs et de gestion (voir annexe II) Contrat pluriannuel de gestion
K. - Présentation commission locale de suivi de la classification (art. 17 accord de classification du 2 juin 2009)	Bilan qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre de la classification dans la caisse
L. - Bilan de l'application de l'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du RSI	Présentation de l'application des articles 8,9 et 10 de l'accord aux représentants dont l'ensemble des mandats représente au moins 10 % de leur temps de travail.
M. - Bilan local de l'application du protocole d'accord relatif au contrat de génération	Présentation à la commission paritaire nationale de l'application du protocole d'accord sur le contrat de génération et des mesures prises par les organismes pour sa mise en œuvre
N. - Comité national de concertation	Comptes rendus réunions (voir annexe II)
O. - Complémentaire santé-prévoyance	Résultats annuels des comptes (voir annexe II)

Annexe II

En vigueur non étendu

Annexe II

Informations mises à disposition des représentants nationaux (art. 6 de l'accord)

A. - Bilan social national consolidé (statistiques nationales sur le personnel du RSI)
B. - Convention d'objectifs et de gestion (COG)
C. - Bilan national de l'application du protocole d'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du RSI : à compter de mars 2016
D. - Bilan national de l'application du protocole d'accord relatif au contrat de génération : à compter de mars 2016
E. - Commission paritaire nationale et commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation : procès-verbaux
F. - Comité national de concertation : comptes rendus réunions
G. - Complémentaire santé-prévoyance : résultats annuels des comptes

Accord du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels

Signataires	
Organisations patronales	RSI.

Signataires	
Organisations de salariés	PSTE CFDT ; PSE CFTC ; FEC FO ; CGT ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 1224-1, L. 1222-9, L. 2323-1, L. 2323-2, L. 2323-33, L. 2241-4, L. 2242-5 et suivants, L. 2261-14, L. 4612-8, R. 2323-1-1 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc n° 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798) ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord du 19 septembre 2013 de branche du régime social des indépendants relatif au contrat de génération ;

Vu le protocole d'accord du 8 octobre 2013 sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants,

Cadre général

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet l'accompagnement des évolutions organisationnelles importantes résultant de la mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité.

Il s'applique en particulier aux conséquences de la mise en place du projet Trajectoire, tel que défini par le conseil d'administration de la caisse nationale du régime social des indépendants, et à celles de la suppression de la contribution sociale de solidarité des sociétés.

Il met en place :

- d'une part des garanties conventionnelles sur l'emploi des salariés des organismes concernés ;
- d'autre part l'organisation et le développement du dialogue social spécifique au cadre de fusions d'organismes.

Il comporte en conséquence des dispositions visant :

- la mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité ;
- la réorganisation structurelle d'un ou plusieurs organismes conduisant à la création d'un nouvel organisme dans le cadre de l'évolution du réseau du régime social des indépendants décidée au plan national.

Titre Ier Garanties individuelles et collectives

Maintien de l'emploi

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cas où le projet présenté porterait sur une réorganisation structurelle d'un ou plusieurs organismes pouvant conduire à la création d'une nouvelle entité juridique, le contrat de travail de chaque salarié des caisses appelées à fusionner sera transféré dans les conditions définies par l'article L. 1224-1 du code du travail à l'organisme prenant la succession de ces caisses.

De même cette opération n'entraînera aucun licenciement économique individuel ou collectif ni mobilité géographique imposée.

Pour les organismes appelés à fusionner dans le cadre du projet Trajectoire, les clauses de mobilité pouvant exister dans les contrats de travail conclus antérieurement au projet Trajectoire ne pourront trouver application que dans le cadre géographique de la circonscription antérieure à la fusion.

Evolution professionnelle

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Information

La direction de l'organisme veillera à la mise en œuvre précoce d'une information précise et détaillée des salariés et des responsables sur les évolutions des activités et missions de l'organisme et sur les conséquences prévisibles sur les fonctions occupées.

A ce titre elle veillera au partage des informations et à l'anticipation des évolutions professionnelles dans le cadre de la démarche menée en application de l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au RSI.

Dans le cas d'une opération de fusion de caisses, l'information apportée aux salariés de ces organismes, d'une part, et aux instances représentatives du personnel, d'autre part, devra être identique et faire l'objet d'une organisation dans le cadre défini par le titre II.

3.2. Repositionnement

Quand une évolution des missions est envisagée, chaque salarié concerné sera informé des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle, ainsi que des possibilités d'évolution professionnelle dans son organisme, ou dans les autres organismes du RSI.

Dans ce cadre, le salarié bénéficiera d'un entretien avec le directeur ou son représentant, afin de recueillir ses souhaits et observations, et définir un projet professionnel, le lieu et la date de cet entretien étant fixés d'un commun accord. Les propositions d'évolution ou de reconversion professionnelles formulées par le salarié seront étudiées prioritairement par la direction. A sa demande le salarié peut être assisté par un autre salarié de la caisse.

A l'issue de cet entretien, un relevé de conclusions sera établi et transmis au salarié, qui disposera d'un délai de 1 mois pour y consigner ses observations.

Dans le mois suivant l'établissement de ce relevé de conclusions, le directeur ou son représentant fera par écrit au salarié concerné une proposition de repositionnement en rapport avec son niveau de classification et ses compétences, en recherchant une adéquation de la proposition faite avec les vœux émis par le salarié. La proposition comportera deux solutions sauf en cas d'impossibilité justifiée par l'organisation de la future caisse.

Le salarié devra donner sa réponse dans un délai de 1 mois.

En cas de désaccord, dans un délai de 1 mois suivant son refus, le salarié bénéficiera d'un nouvel entretien dont l'objectif est de rechercher avec lui une autre possibilité de repositionnement.

A l'issue de ce second entretien et dans un délai maximum de 1 mois, le directeur notifiera par écrit au salarié son repositionnement fonctionnel.

Sous réserve de la possibilité pour l'employeur de fixer les fonctions du salarié dans le cadre de sa qualification, le refus éventuel opposé par le salarié à une proposition de mobilité fonctionnelle ne saurait entraîner de sanction disciplinaire à son égard.

Pour l'appréciation des délais visés ci-dessus, les périodes d'absence pour congés, quels qu'ils soient, seront neutralisées.

Durant le déroulement de la procédure, le salarié occupe provisoirement le poste qui lui a été notifié.

3.3. Accompagnement personnalisé à l'évolution professionnelle

Les actions de formation résultant d'une situation visée par le présent accord sont prioritaires dans le cadre du plan de formation.

Quand l'emploi proposé relève d'une qualification différente, y compris si le niveau de classification est identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaires à la tenue du nouvel emploi.

3.3.1. Congé individuel de formation et compte personnel de formation

Pour les salariés porteurs d'un projet professionnel faisant appel :

- au congé individuel de formation de longue durée ;
- au compte personnel de formation,

la caisse nationale mettra en œuvre, pendant la durée du présent accord, des moyens budgétaires appropriés, dans le cadre des projets qualifiés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, en liaison avec l'organisme paritaire collecteur agréé.

3.3.2. Bilan professionnel. - Bilan de compétences

Le salarié peut à tout moment demander le bénéfice d'un bilan professionnel ou bilan de compétences destiné à rechercher les actions de formation complémentaires qui s'avèreraient nécessaires.

La réalisation du bilan professionnel ou du bilan de compétences, étant à l'initiative du salarié, ne peut en aucun cas lui être imposée.

3.3.3. Validation des acquis de l'expérience

Le salarié souhaitant s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie d'un accompagnement de l'employeur dans le cadre de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du RSI.

3.4. Rémunération et qualification

Le salarié qui change d'emploi dans le cadre d'une situation visée à l'article 1er bénéficie en toute hypothèse du maintien de sa classification et de sa rémunération, celle-ci étant définie par les éléments intégrés au salaire annuel normal.

3.5. Mobilité fonctionnelle des employés et cadres

Le salarié relevant de la classification des employés et cadres du 2 juin 2009 qui, dans le cadre des situations visées par le présent accord, change de métier ou de domaine bénéficie d'une prime d'un montant égal à :

- un demi-mois du salaire mensuel normal de l'emploi précédent en cas de changement de métier ;
- un mois du salaire mensuel normal de l'emploi précédent en cas de changement de domaine ou de changement de métier impliquant l'apprentissage d'une législation différente de celle qu'il maîtrisait antérieurement.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonction.

Cet accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

Mobilité géographique

Article 4

En vigueur non étendu

Toute mobilité géographique s'opérera sur la base du volontariat.

La caisse nationale mettra en place et en œuvre un dispositif d'aide aux mobilités géographiques.

A ce titre la caisse nationale prendra en charge les primes, frais et indemnités visés par la convention collective et le présent accord et résultant de l'exercice de la mobilité géographique.

Elle prendra également en charge, pour les salariés relevant de la classification des employés et cadres, le différentiel de rémunération entre l'ancien et le nouvel emploi, dans la limite d'une modification entre deux niveaux de classification immédiatement successifs.

Cette prise en charge s'opérera dans le cadre des dotations de crédit pour l'organisme accueillant le salarié.

4.1. Mobilité entraînant une double résidence

Le salarié exerçant une mobilité géographique qui, du fait d'une situation visée par l'article 1er du présent accord, se trouve en situation de double résidence bénéficie de la prise en charge de cette double résidence dans les conditions définies par l'article 55 de la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008.

A l'issue de cette période, s'il remplit toujours les conditions conventionnelles, cette prise en charge, dûment justifiée, est prolongée pendant 12 mois dans la limite mensuelle de 600 € par mois ou fraction de mois.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, pendant une durée de 18 mois.

4.2. Mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence

Le salarié exerçant une mobilité géographique, du fait d'une situation visée par l'article 1er du présent accord, bénéficie pendant une durée de 12 mois de la prise en charge par l'employeur d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, déduction faite de l'indemnité de transport qu'il percevait auparavant en application de l'article 1er de l'annexe VII à la convention collective des employés et cadres relative à l'indemnité de transport.

En tout état de cause, cette prise en charge ne pourra être inférieure à 50 % du coût du nouvel abonnement.

Au-delà de cette période de 12 mois, le salarié continuera de bénéficier de la prise en charge de son abonnement à un mode de transport en commun dans les conditions conventionnelles.

Les situations dans lesquelles il n'existe pas de transport en commun satisfaisant sont prises en compte dans le cadre de l'article 3 de l'annexe VII à la convention collective des employés et cadres relative à l'indemnité de transport.

4.3. Information sur les vœux de mobilité et les dispositions d'aide à la mobilité interrégimes

Il est rappelé que :

- tout salarié accède aux informations relatives aux postes vacants diffusées par les bourses des emplois gérées par la caisse nationale, d'une part, et par l'UCANSS de l'autre ;
- tout salarié peut également exprimer dans la bourse des emplois de l'UCANSS, sans engagement de sa part, des souhaits de mobilité interne au RSI ou vers les organismes de sécurité sociale du régime général ;
- un dispositif d'aide à la mobilité interrégimes a été établi d'une part avec l'UCANSS en ce qui concerne les organismes du régime général, et d'autre part avec la caisse centrale de mutualité sociale agricole pour les organismes du régime agricole.

4.4. Mobilité du conjoint. - Assistance à la recherche d'emploi

Si la mobilité géographique du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi dans les conditions suivantes :

Dans le cas où le conjoint est déjà salarié d'un organisme de sécurité sociale, contact sera pris avec les organismes de la région considérée, avec l'appui de la caisse nationale, afin d'examiner les possibilités d'embauche à un niveau équivalent à l'emploi précédent.

Si cette embauche n'est pas possible, et quand le conjoint n'est pas salarié d'un organisme de sécurité sociale, le conjoint bénéficie sur sa demande d'une assistance à la recherche d'un emploi comportant :

- la réalisation d'un bilan professionnel ;
- l'aide à l'élaboration du curriculum vitae et conseil sur les techniques de recherche d'emploi ;
- l'assistance à la recherche de poste et démarches auprès des employeurs potentiels de la région ;
- dans le cadre conventionnel, l'information sur les propositions d'emploi au RSI.

Un suivi régulier est opéré avec les intéressés pendant 1 an à compter de la mobilité du salarié.

La notion de conjoint est définie en annexe à la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008.

Dans le cas où la mobilité géographique du salarié entraîne la perte d'emploi du conjoint, la prime de mobilité prévue par la convention collective est portée à 4 mois du salaire mensuel normal.

Développement du travail à distance

Article 5

En vigueur non étendu

Chaque fois que nécessaire la mise en œuvre du travail à distance sera examinée pour permettre aux salariés de continuer à exercer leur activité sans mobilité géographique. Parallèlement les managers seront formés pour gérer ce type d'organisation.

Aide au passage à temps partiel

Article 6

En vigueur non étendu

Dans le cadre du protocole d'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du 19 septembre 2013, il est rappelé que tout salarié, à compter de 55 ans, peut demander une réduction de son temps de travail jusqu'à son départ en retraite, en accord avec la direction de l'organisme.

Le temps partiel est organisé dans les conditions légales sur la semaine, le mois ou l'année. En cas de réduction du temps de travail, l'assiette de cotisation du régime de base d'assurance vieillesse et aux régimes de retraite complémentaire est maintenue à hauteur du salaire correspondant au temps de travail initial jusqu'au départ à la retraite du salarié. Les cotisations sont partagées selon les conditions conventionnelles.

En outre, dans les situations visées par l'article 1er du présent accord, le salarié qui, à compter de 55 ans, réduit son temps de travail jusqu'à son départ en retraite peut bénéficier, pendant une durée de 3 ans maximum, d'une indemnisation dégressive de la perte de salaire consécutive à la réduction du temps de travail à raison de :

- pour la 1^{re} année, 50 % de la diminution par rapport au salaire mensuel normal précédant la réduction du temps de travail ;
- pour la 2^e année, 40 % de la diminution de ce même salaire mensuel normal ;
- pour la 3^e année, 30 % de la diminution de ce même salaire mensuel normal.

La même disposition s'applique pour le calcul de la gratification annuelle et de l'allocation vacances.

La mise en œuvre de ce dispositif fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, à effet permanent.

Pour le calcul de l'indemnité de départ conventionnelle, le calcul sera opéré sur la base du temps de travail avant la réduction prévue au présent article.

Les demandes de passage à temps partiel présentées dans le cadre légal de la retraite progressive seront examinées favorablement.

Accompagnement à l'allongement de trajet résultant de modification du lieu de travail dans les cas ne relevant pas de la mobilité géographique

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Conditions de prise en compte de l'allongement de trajet

Pour définir la situation individuelle des salariés, seront pris en compte les éléments suivants :

- les contraintes physiques des personnes à mobilité réduite, quelle qu'en soit la cause ;
- l'allongement du temps de trajet ou de la distance entre le domicile et le lieu de travail ;
- la durée effective du trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Les dispositions prévues au présent article 7 s'appliquent aux salariés dont le lieu de travail se trouve déplacé du fait de l'organisation du régime social des indépendants si le déplacement du lieu de travail entraîne :

- soit un accroissement de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail de l'agent supérieur à 10 km aller ;
- soit un accroissement de la durée aller-retour du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail de l'agent supérieur à 30 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides et apprécié un jour ouvré ;
- soit une durée aller du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail de l'agent supérieure à 90 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé comme indiqué ci-dessus.

7.2. Mesures compensatoires

En fonction des contraintes identifiées et résultant de la modification du lieu de travail, des mesures adaptées pourront être mises en œuvre, proportionnées à la situation des personnes concernées, au titre de la procédure d'accompagnement d'allongement de trajet, parmi les mesures visées ci-après.

Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

Le salarié pourra demander un aménagement de son temps de travail, à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois résultant de cet aménagement sera déterminée en accord avec la direction et fera l'objet d'un écrit.

L'aménagement du temps de travail ainsi convenu sera fixé pour une durée de 2 ans, sans tacite reconduction.

Dispositions complémentaires relatives au temps partiel

Le salarié pourra demander une réduction de son temps de travail à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois sera déterminée en accord avec la direction. Elle sera mentionnée dans un avenant au contrat de travail.

Indemnisation exceptionnelle

Une indemnité forfaitaire d'un montant de 500 € sera versée aux salariés se trouvant dans une situation exceptionnelle comportant notamment :

- soit un allongement du temps de trajet aller de plus de 40 minutes ;
- soit un allongement du temps de trajet conduisant à une durée effective de trajet entre le domicile et le lieu de travail supérieure à 75 minutes.

Si, du fait de handicap ou de contraintes familiales importantes, un salarié rencontre des difficultés particulières du fait du changement de son lieu de travail, celui-ci se verra proposer une aide pour bénéficier d'une mutation dans une autre caisse RSI plus accessible, ou dans un autre organisme.

Titre II Développement du dialogue social en cas de fusion d'un ou de plusieurs organismes conduisant à la création d'un nouvel organisme

En vigueur non étendu

Le présent titre s'applique aux organismes concernés par une fusion conduisant à la création d'un nouvel organisme.

Dans ce cadre, le présent accord organise :

- d'une part l'ensemble des informations et consultations des instances représentatives du personnel du réseau RSI conformément aux dispositions des articles L. 2323-1, L. 2323-2 et L. 2323-33 du code du travail portant notamment l'obligation de consultation préalable du comité d'entreprise.

- d'autre part l'ensemble du processus de négociation des accords de substitution.

Concertation sur les projets nationaux d'évolution organisationnelle

Article 8

En vigueur non étendu

Les projets visés au présent titre feront l'objet d'une information des organisations syndicales en début d'année dans le cadre du comité national de concertation.

La caisse nationale présentera les prévisions d'évolution qu'elle envisage, dans un cadre pluriannuel.

Elle s'engage à informer le comité national de concertation avant chaque phase du projet.

Les commissions paritaires nationales, et notamment la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, seront destinataires, en fonction de leurs compétences respectives, des éléments ainsi présentés.

Consultation des instances représentatives du personnel en cas de fusion d'organismes

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Consultation des instances représentatives du personnel des organismes appelés à fusionner

Dans chaque organisme impliqué dans le projet de fusion, le comité d'entreprise et, le cas échéant, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront informés et consultés dans le cadre de la législation du travail, et notamment des articles L. 2323-1, L. 2323-33, L. 4612-8 et R. 2323-1-1 du code du travail.

Dans le cas général, la consultation du comité d'entreprise comportera deux réunions, la première consacrée à la présentation du projet, l'avis du comité étant formulé à l'issue de la seconde.

Toutefois la consultation sera renouvelée dans le cas où les mesures envisagées comporteraient plusieurs phases afin de veiller à la complète information des instances compétentes.

En outre, durant la période s'écoulant entre la décision de fusion et la réalisation effective de celle-ci, l'avancement du projet fera l'objet d'un point d'information à chaque séance ordinaire du comité d'entreprise de chacune des caisses concernées.

9.2. Mise en place d'instances communes de coordination

Les directions des organismes impliqués dans le projet de fusion veilleront à une harmonisation optimale de l'information diffusée auprès des salariés et des instances représentatives du personnel des organismes impliqués.

A cette fin elles engageront ensemble une concertation en vue de constituer une instance regroupant des représentants des comités d'entreprise (CE), délégation unique du personnel (DUP) et des CHSCT en nombre adapté, pour assurer une information conjointe à chaque phase du projet, rappel étant fait que, dans le cadre légal, la consultation reste de la compétence respective de chaque CE, DUP ou CHSCT.

Chaque CE, DUP ou CHSCT concerné désignera ses représentants à l'instance de coordination sur les bases suivantes :

- fusion de deux organismes : les membres de chaque CHSCT et quatre représentants de chaque CE ou DUP pris parmi les membres titulaires de ces instances ;

- fusion de trois organismes ou plus : trois représentants de chaque CHSCT et trois représentants de chaque CE ou DUP pris parmi les membres titulaires de ces instances.

En cas d'empêchement, ces membres désignés pourront être remplacés par des suppléants régulièrement désignés.

Chaque CE, DUP ou CHSCT concerné communiquera à la direction de sa caisse la liste de ses représentants titulaires et suppléants à l'instance de coordination.

Chaque organisation syndicale ayant désigné un délégué syndical dans l'une des caisses du groupe de fusion pourra désigner un représentant à l'instance de coordination. Cette désignation sera communiquée au directeur assurant la présidence de l'instance de coordination.

L'instance sera saisie quand le déroulement du projet appellera la mise en œuvre de la procédure d'information consultation du comité d'entreprise sur le projet d'organisation.

Le directeur de chaque organisme impliqué participera à l'instance. L'un des directeurs en assurera la présidence.

Organisation des travaux en cas de fusion d'organismes

Article 10

En vigueur non étendu

Préalablement à chaque information ou consultation du comité d'entreprise ou du CHSCT relatives à l'opération de fusion projetée, la direction de l'organisme concerné fournira tous les documents nécessaires.

Ces mêmes documents seront communiqués à l'instance commune de concertation et d'information. Ils pourront comprendre, selon les étapes :

- une note synthétique de présentation des mesures envisagées et leurs conséquences sur les conditions de travail ;

- le calendrier prévisionnel des mesures envisagées ;

- le plan d'accompagnement avec le détail des mesures prévues ;

- les rapports d'experts traitant des conditions de travail et du fondement économique de la restructuration ;

- tous documents adaptés à l'objet de l'information et de la consultation, pouvant notamment comporter les organigrammes au 31 décembre 2018 et au 1er janvier 2019 précisant les niveaux de classification ; la répartition des activités ; leur localisation géographique ; les modifications ou créations de postes envisagées ; la nature des postes concernés ; les référentiels emploi ; les horaires de travail ; les critères de choix des collaborateurs susceptibles de changer de poste ; les formations et accompagnements prévus.

Les parties reconnaissent que ces informations permettront aux instances représentatives du personnel de rendre un avis éclairé sur les décisions envisagées. Dans le cadre de ce projet Trajectoire le même engagement d'exhaustivité et de précision prévaut pour les consultations postérieures à la date de création des futures caisses RSI.

Moyens mis à disposition des représentants du personnel et des délégués syndicaux

Article 11

Afin de permettre aux membres de l'instance commune de concertation et d'information de disposer du temps nécessaire pour analyser les questions relatives à la fusion, l'employeur prendra les dispositions suivantes :

11.1. Crédits d'heures

Un crédit supplémentaire de 10 heures mensuelles est alloué :

- aux délégués syndicaux des caisses impliquées dans un projet de fusion ;
- aux membres de l'instance commune de coordination constituée au titre de ce projet de fusion.

Ce crédit est utilisé dans les conditions prévues à l'article 12 de la convention collective des employés et cadres. Ne sont pas décomptés de ce crédit les temps de trajet éventuels pour participer aux réunions visées à l'article 11.2 ainsi que les temps de réunions convoquées à l'initiative de l'employeur.

11.2. Moyens des membres de l'instance commune de coordination

Les déplacements liés aux réunions de l'instance de concertation et d'information seront pris en charge dans les mêmes conditions que les réunions du comité d'entreprise, par l'organisme employeur.

Les frais de déplacement des membres de l'instance commune de concertation et d'information pour des réunions se situant dans le périmètre géographique de la fusion envisagée et n'étant pas à l'initiative de l'employeur, seront pris en charge au maximum à hauteur de deux déplacements par mois (indemnités kilométriques/ frais de transport). L'utilisation des véhicules de service sera privilégiée.

En complément de ces dispositions les membres de l'instance de coordination et les délégués syndicaux pourront utiliser les équipements de visio-conférence de leurs caisses respectives dans le respect des conditions fixées par chacune des caisses.

11.3. Information syndicale

Chaque organisation syndicale représentative dans une ou plusieurs caisses appelées à fusionner disposera, pendant la période du projet, d'un accès à une boîte aux lettres électronique dans le cadre de la messagerie RSI, lui permettant de diffuser des informations aux salariés de la future entité.

Ces dispositions prendront effet à la date d'application du présent accord et s'appliqueront jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise de la nouvelle entité RSI constituée et la désignation des nouveaux délégués syndicaux.

Principes régissant les négociations des accords locaux

Article 12

En vigueur non étendu

Les parties constatent que la création des nouvelles caisses RSI entraînera la mise en cause des accords collectifs locaux actuels (art. L. 2261-14 du code du travail) et qu'il en résulte la nécessité de négocier des accords de substitution.

Les négociations pourront également concerner le champ couvert par des accords atypiques (accords conclus avec les membres élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel), engagements unilatéraux et usages.

Pour éviter de laisser s'installer une incertitude sur le devenir du contenu des accords actuels et pour créer les conditions d'une homogénéisation la plus rapide possible, les parties conviennent de la nécessité d'anticiper le processus de négociation.

A cet effet, les parties se donnent pour objectif de débattre en amont du contenu des accords de substitution qui seront soumis à la signature des organisations syndicales représentatives dans la future caisse RSI.

Le recensement des règles collectives (accords et usages) devra aboutir à un état des lieux partagé pour le 30 juin 2017 au plus tard. La concertation se déroulera à l'issue de ce recensement.

Préparation de la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel à l'issue du processus de fusion

Article 13

En vigueur non étendu

Les mandats des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, du CHSCT ou de la délégation unique du personnel dans les caisses appelées à fusionner seront prorogés jusqu'à la mise en place des instances représentatives du personnel de la nouvelle entité juridique, dans la limite de 6 mois à compter de cette création.

Le protocole d'accord préélectoral nécessaire à la mise en place des instances représentatives du personnel de la future entité RSI fera également l'objet d'une concertation anticipée dans les mois précédant cette création, la négociation ayant vocation à être conclue avec les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Le protocole d'accord préélectoral devra définir les instances à mettre en place ainsi que le nombre de représentants à élire dans chacune de ces instances. Pour ce faire, dans le cadre des articles L. 2314-1 et L. 2324-1 du code du travail, il sera tenu compte du nombre de caisses ayant fusionné au sein de la nouvelle entité juridique.

Harmonisation des rémunérations

Article 14

En vigueur non étendu

Les parties conviennent que la création des nouvelles caisses RSI doit s'accompagner d'une mise en cohérence des rémunérations par type d'emploi et par activité dans le cadre de l'organisme issu de la fusion.

Formation économique, sociale et syndicale

Article 15

En vigueur non étendu

Pendant la durée couverte par le présent accord, et dans le cadre de la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008, le financement des frais liés au congé de formation économique, sociale et syndicale sera porté à 0,16 pour mille de la masse salariale et mutualisé dans les conditions définies à l'annexe IV de cette convention collective.

Titre III Dispositions spécifiques aux agents de direction

Cumul d'emplois de direction entre organismes s'inscrivant dans un projet de fusion

Article 16

En vigueur non étendu

Pour les opérations visées par le présent accord, et par dérogation à l'article 31 de la convention collective du personnel de direction du RSI du 20 mars 2008, la durée de la mission des personnels de direction exerçant leurs fonctions dans plusieurs caisses n'est pas limitée à 1 an.

Titre IV Dispositions diverses. - Dispositions d'application

Suivi de la mise en œuvre de l'accord

Article 17

En vigueur non étendu

L'interprétation du présent accord est assurée par la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 22 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants.

Les contestations individuelles des salariés portant sur la mise en œuvre des mesures prévues au titre Ier du présent accord sont du ressort de la

commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 22 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, dans le cadre de sa mission de conciliation.

Il est institué une commission de suivi du présent accord, constituée de deux membres de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et de la délégation employeurs de la commission paritaire nationale de négociation. Sa présidence est assurée par le président de la commission paritaire nationale de négociation.

Elle reçoit communication des projets d'organisation des futures caisses, de la localisation des activités ainsi que des mesures d'accompagnement mises en œuvre et du nombre de salariés concernés.

Elle reçoit également l'information présentée au comité national de concertation sur l'évolution du projet Trajectoire.

Elle dispose d'un droit d'alerte auprès du directeur général dans le cas où elle estime que les opérations d'organisation ne respectent pas le présent accord.

Dans cette situation, celui-ci devra informer la commission de la suite réservée aux observations formulées.

Entrée en vigueur. - Durée

Article 18

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2019.

Suivant les dispositions du code du travail, le présent accord pourra être révisé par avenant signé par les signataires ou adhérents du présent accord.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CGT ; CFTC ; PSTE CFTD ; IPRC CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc n° 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants modifié ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord du 8 octobre 2013 sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants,

Chapitre Ier Cadre général

Champ de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du régime social des indépendants.

En tant que de besoin, des dispositions complémentaires à celles du présent accord seront établies pour répondre au caractère obligatoire de la formation médicale continue des praticiens-conseils. Les actions de formation entrant dans le champ de la formation continue obligatoire feront l'objet d'un financement complémentaire spécifique.

Objectifs et orientations de la formation professionnelle

Article 2

En vigueur non étendu

La formation professionnelle au sein du RSI doit concourir :

- à l'acquisition, l'actualisation et le développement des compétences notamment métiers, pour faire face aux évolutions actuelles et à venir et accroître le professionnalisme des salariés ;
- au développement de la professionnalisation et de la validation des acquis de l'expérience ;
- au renforcement de la qualification ;
- à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Chapitre II Dialogue social au sein du RSI : instances représentatives du personnel et instances nationales

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment leur volonté de privilégier, sur le champ de la formation professionnelle, un dialogue social constructif, transparent et de qualité à tous les niveaux du régime, et décident, à ce titre, de doter le régime social des indépendants de nouveaux outils et moyens.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 3

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée à parité de membres représentants des organisations syndicales représentatives et d'autant de membres représentants de la délégation employeur.

Chaque organisation représentative de salariés au niveau national possède une voix délibérative.

La délégation employeur possède un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales présentes.

La présidence et la vice-présidence sont alternées, par collège, tous les ans.

La CPNEFP se réunit au minimum 4 fois par an, et en tant que de besoin.

La CPNEFP peut décider, sur délibération prise à la majorité de ses membres, de constituer des groupes techniques paritaires par sujet ou thème.

La commission établit son règlement intérieur.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est, au sein du régime social des indépendants, l'instance d'information, d'étude, de consultation et de concertation, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle travaille en étroite relation avec les commissions paritaires nationales de négociation.

A ce titre, la CPNEFP, sans que cette énumération définisse un ordre de priorité :

1. Propose aux commissions paritaires nationales de négociation les orientations triennales en matière de formation professionnelle du régime ;
2. Examine chaque année leur mise en œuvre, en analyse le bilan et veille le cas échéant à leur adaptation ;
3. Propose en ce qui la concerne les publics et les besoins de formation prioritaires dans le cadre du plan de formation et des actions de professionnalisation ;
4. Formule un avis au regard des besoins prioritaires définis ci-dessus et du financement associé sur les besoins de formation quantifiés des organismes du RSI ;
5. Formule un avis sur les aides au financement dont le RSI pourrait demander à bénéficier ;
6. Définit la liste des formations et qualifications éligibles au compte personnel de formation ;
7. Définit, développe et fait reconnaître les certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche ou les certifications interbranches ;
8. Recense les pratiques formatives spécifiques aux métiers ;
9. Assure la traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche ;
10. Outils les réseaux en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP) par des informations relatives aux travaux prospectifs sur l'évolution des métiers et besoins de main-d'œuvre du régime social des indépendants ;
11. Veille à la communication, auprès des instances représentatives du personnel et des directeurs de caisse, des résultats de ses travaux et avis ;
12. Fixe le programme de travail de l'observatoire des métiers et qualifications ;
13. Supervise la qualité, la pertinence et l'efficacité de l'offre de formation interne.

Observatoire des métiers et qualifications du RSI

Article 4

En vigueur non étendu

Les travaux de l'observatoire sont suivis par un comité de pilotage composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et de membres désignés par la direction générale de la caisse nationale.

Le comité de pilotage organise et suit la mise en œuvre du programme annuel de l'observatoire fixé par la CPNEFP.

Il est convoqué avant chaque réunion de la CPNEFP.

Il apporte son expertise technique aux projets et études menés par la CPNEFP.

Il peut établir un règlement intérieur, validé par la CPNEFP.

L'activité de l'observatoire est fixée dans le cadre d'un programme déterminé par la CPNEFP. De manière générale, l'observatoire a pour rôle de :

- participer à la collecte d'informations quantitatives et qualitatives en termes d'emploi et de formation ;
- étudier les facteurs susceptibles de toucher les métiers et les qualifications, et en analyser les conséquences ;
- développer des outils de pilotage apportant des informations relatives aux effectifs, au flux des entrées et sorties, à la pyramide des âges et aux évolutions des personnels ;
- concourir à la communication sur les emplois du RSI et sur les passerelles emplois ;
- concourir à l'information des salariés sur les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de formation professionnelle ;
- soutenir, par son expertise technique, les projets de la CPNEFP ;
- proposer la réalisation d'études à la CPNEFP.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'observatoire des métiers et des qualifications est chargé d'assurer un suivi des évolutions pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement au regard des transformations des métiers et de leurs conséquences sur les qualifications.

En conséquence, l'observatoire doit assurer :

- une ouverture sur l'extérieur, prenant en compte les éléments comparables déterminés dans les autres branches professionnelles dont l'activité est proche de celle du régime social des indépendants, au vu des facteurs d'évolution qui les influencent ;
- le dialogue et l'information des différents partenaires afin de parvenir à une vision commune des évolutions prévisibles ;
- la diffusion et la transmission des résultats de ses travaux pour aider les salariés, les managers, les gestionnaires à disposer d'une information aussi prospective que possible sur les nouvelles compétences nécessaires ;
- l'identification des métiers prioritaires, c'est-à-dire les métiers considérés comme stratégiques, les métiers émergents et les métiers appelés à une décroissance numérique ou à connaître de profondes mutations.

Les travaux de l'observatoire sont présentés au moins une fois par an à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les travaux de l'observatoire peuvent s'appuyer sur la réunion de comités techniques composés d'experts.

La caisse nationale veille à ce que l'observatoire dispose des moyens nécessaires à son fonctionnement.

Rôle des instances représentatives du personnel

Article 5

En vigueur non étendu

Comité d'entreprise

Dans le cadre de leurs attributions économiques, les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés, tous les ans, sur les orientations retenues par la direction de leur organisme en matière de formation professionnelle. Ces orientations s'appuient sur le présent accord.

Dans le respect des dispositions relatives à la formation professionnelle, les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et

consultés afin de donner leur avis sur le bilan des actions de formation réalisées l'année écoulée et celles de l'année en cours dans le cadre du plan de formation de leur organisme, ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Cette consultation porte également sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation et du compte personnel de formation.

Ils formulent, au vu des informations transmises et analysées, un avis motivé. L'ensemble de ces avis est recensé au niveau national puis communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont également informés et consultés sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle au sein de leur organisme.

Compte tenu également du rôle d'information dévolu aux instances représentatives du personnel auprès du personnel, notamment sur l'évolution prévisible des emplois du RSI et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, les priorités et conclusions établies par la CPNEFP et les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications leur sont communiqués.

Il appartient à la CPNEFP de définir la nature et le mode de communication les plus appropriés.

Commission formation

Une commission formation est constituée dans chaque organisme du RSI comptant un effectif minimum de 100 salariés. Elle a pour rôle de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Comité d'établissement et comité central d'entreprise

Pour les organismes comportant des établissements distincts, l'ensemble des attributions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est dévolu à chaque comité d'établissement. Le plan de formation de chaque établissement est communiqué au comité central d'entreprise.

Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont un rôle de défense des droits individuels des salariés et peuvent, à ce titre, présenter toute réclamation en matière de formation professionnelle.

Plan de formation

Article 6

En vigueur non étendu

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes en vigueur. Le plan de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation est établi chaque année par la direction en respect et en complément des orientations stratégiques triennales définies par les commissions paritaires nationales. Il traduit la mise en œuvre opérationnelle de la politique retenue en matière de formation au sein de la caisse eu égard aux axes de développement choisis et jugés prioritaires.

Dans ce cadre, le plan de formation est alimenté :

- des besoins individuels exprimés par les salariés auprès de leur hiérarchie. Les besoins en compétences des personnels sont identifiés par les responsables hiérarchiques tout au long de l'année et notamment à l'occasion des entretiens conventionnels. Il appartient aux responsables de rechercher les actions de formation à engager, par l'écoute et le dialogue ;
- des besoins collectifs des équipes, services et/ou directions.

Le plan de formation peut comprendre des actions de formation internes ou externes, selon les dispositions légales.

Afin de construire de véritables plans de professionnalisation pour les salariés, les actions inscrites au plan de formation peuvent être combinées avec d'autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle.

Chaque organisme veille à la consultation du comité d'entreprise dans les conditions légales et réglementaires.

A cette fin, chaque organisme recueille les besoins individuels et collectifs. Ce recueil est soumis pour information au comité d'entreprise.

Les besoins en formation recensés sont transmis à la caisse nationale, pour consolidation et étude, à une date fixée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La caisse nationale réalise le recueil, la consolidation et l'analyse des besoins en formation, au début du quatrième trimestre de l'année N, et soumet à l'avis de la CPNEFP le projet de consolidation nationale des besoins N + 1, au plus tard fin novembre de l'année N.

Elle notifie à chaque organisme les demandes de formation retenues.

A réception de la notification de la caisse nationale des demandes de formation retenues, le plan de formation est soumis pour avis au comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise, à la majorité qualifiée des trois quarts, émet un avis défavorable au projet présenté, un nouveau projet sera présenté par la direction lors d'une séance suivante, les documents correspondants étant transmis au moins 7 jours avant la réunion du comité. Le comité d'entreprise donne alors son avis en fin de séance.

Chapitre III Dispositifs de formation

Professionnalisation

Article 7

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Compte personnel formation (CPF)

Article 8

En vigueur non étendu

Les conditions d'éligibilité au compte personnel formation sont définies par la législation.

Les droits portés au compte personnel formation ne sont pas proratisés du fait de l'exercice de travail à temps partiel et seront abondés à cette fin par l'employeur.

Congé individuel de formation (CIF)

Article 9

En vigueur non étendu

Le congé individuel de formation relève de l'initiative individuelle du salarié. Il permet à ce dernier d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et la vie sociale.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont définies par la législation.

Lorsque l'action de formation vise :

- l'acquisition d'une qualification supérieure ou d'une certification reconnue en lien avec les métiers du RSI ;
- ou une reconversion,

la durée de formation peut aller au-delà de 1 an sans toutefois excéder 2 ans à temps plein en continu ou 2 400 heures à temps partiel ou à temps plein en discontinu.

Financement

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de l'action par l'OPACIF concerné après étude du dossier.

Congé sur le temps de travail

Lorsque la prise en charge financière de l'OPACIF est partielle, l'employeur après étude du dossier, assure le complément de financement relatif aux coûts pédagogiques, frais annexes et maintient la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé individuel de formation, dans le cas où celui-ci vise :

- une reconversion professionnelle interne au RSI ;
- un perfectionnement ou un accroissement des compétences en lien avec le poste occupé.

L'employeur peut également, après étude du dossier, assurer ce même complément dans le cas où le congé individuel de formation a pour objet une qualification ou une certification supérieure, reconnue par le RNCP.

Congé hors temps de travail

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur et n'entraînent pas le versement de l'allocation formation.

Bilan de compétences

Article 10

En vigueur non étendu

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Les conclusions du bilan de compétences sont de la propriété du salarié, qui demeure pleinement libre de les communiquer à son employeur ou d'en conserver la confidentialité.

Le bilan de compétences se fait à la demande du salarié et peut être organisé dans le cadre du plan de formation ou d'un congé pour bilan de compétences.

L'inscription au plan de formation d'un bilan de compétences nécessite le consentement écrit du salarié.

Tout salarié ayant une ancienneté minimale de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans le régime social des indépendants, et n'ayant pas bénéficié dans le régime d'une autorisation d'absence pour un congé de bilan de compétences au cours des 5 dernières années peut demander un congé pour bilan de compétences.

L'employeur encourage particulièrement la réalisation d'un bilan de compétences pour préciser un projet professionnel ou avant d'engager une démarche VAE.

Validation des acquis de l'expérience

Article 11

En vigueur non étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être réalisée dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié ou d'un congé VAE. Elle peut également venir en appui d'un CIF ou encore être réalisée à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Afin de soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés peuvent bénéficier des dispositions suivantes.

Accompagnement avant le jury VAE

Outre le congé VAE légal de 24 heures, l'employeur accorde une dispense d'activité rémunérée pour préparer l'entretien avec le jury. Cette préparation doit avoir lieu au sein de l'organisme d'appartenance du salarié, dans un lieu approprié.

Le nombre de jours de dispense peut aller jusqu'à 5 jours.

Prise en charge de l'accompagnement et de la validation VAE

Si le salarié engage une démarche VAE dans le cadre du congé VAE et que le coût global (accompagnement et validation) est supérieur au plafond fixé par l'OPCA, le différentiel est pris en charge par l'employeur après étude du dossier, éventuellement sur les fonds du plan de formation.

Actions de développement des compétences réalisées hors temps de travail

Article 12

En vigueur non étendu

Dans le cadre légal, les actions de développement des compétences peuvent se réaliser en partie ou en totalité en dehors du temps de travail dans les conditions suivantes :

- avec l'accord exprès et formalisé du salarié et du directeur ;
- si l'action est proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Chapitre IV Ingénierie pédagogique

Formation interne et assistance pédagogique

Article 13

En vigueur non étendu

Le centre national de formation et de développement des compétences (CNFDC), rattaché à la caisse nationale, est chargé de mettre en œuvre les actions et moyens permettant de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, d'apporter la meilleure réponse tant aux besoins individuels que collectifs, et d'améliorer en continu la qualité de l'offre de service en matière de développement des compétences et de formation.

Il assure en particulier, à partir des prévisions de besoins de compétences identifiés auprès des organismes du régime, la conception d'une offre interne de formation du RSI homogène et ouverte aux salariés des différents organismes.

Il assure également, au vu des besoins spécifiques identifiés par certains organismes, une aide à l'expression de ces besoins et à la réponse à ceux-ci par tous moyens adaptés.

Il assure la publication de l'offre interne de formation de l'année N + 1, au plus tard au 30 avril de l'année N.

Outils de professionnalisation

Article 14

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment leur volonté conjointe de développer les certificats de qualification professionnelle, parcours de professionnalisation et

cursus passerelles emplois, et de faciliter l'accès des salariés à ceux-ci :

- certificats de qualification professionnelle (CQP) :
- les certificats de qualification professionnelle attestent de l'acquisition de capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité ;
- parcours de professionnalisation :
- les parcours de professionnalisation emplois ont pour objet de mieux accompagner les prises de fonction et de renforcer le professionnalisme des salariés ;
- cursus passerelles emplois :
- les cursus passerelles emplois ont pour objet de renforcer la gestion des carrières au sein du RSI. Ils sont constitués de périodes de formations théoriques et de mises en pratique. Ils font l'objet d'une évaluation des acquis théoriques et pratiques pouvant déboucher sur l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Pour ce faire, le RSI s'appuiera sur l'offre certifiante figurant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et la mise en œuvre de certificats de qualification professionnels interbranches (CQPI) sera, chaque fois que possible, recherchée prioritairement.

Les CQP et CQPI seront développés dans le but de :

- favoriser l'accès des personnels à une qualification reconnue à l'interne comme à l'externe ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés ;
- professionnaliser certains métiers du RSI ;
- accompagner l'apparition de nouvelles activités ou missions ;
- favoriser la mobilité professionnelle.

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, fera l'objet d'une reconnaissance dans la classification du personnel.

Formation ouverte et à distance

Article 15

En vigueur non étendu

Soucieux de répondre au mieux aux besoins en formation tant individuels que collectifs, le RSI diversifie son offre de formation par la mise en place de formations ouvertes et à distance.

En fonction des objectifs pédagogiques définis, ces modules peuvent constituer en eux-mêmes une action de formation ou être associés à des actions de formation organisées en présentiel.

La formation ouverte et à distance est soumise aux mêmes règles que les actions de formation classiques. Elle doit satisfaire aux règles du droit de la formation et bonnes pratiques, et notamment :

- reposer sur un programme préétabli ;
- prévoir des moyens pédagogiques adaptés ;
- permettre un suivi du parcours et une appréciation des résultats.

Ces actions étant réalisées pendant le temps de travail et dans un lieu approprié, les apprenants bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Chapitre V Outils visant à favoriser la prise en mains par les salariés de leur devenir professionnel

Passeport formation

Article 16

En vigueur non étendu

Le passeport formation, au RSI, est un outil permettant au salarié, s'il le souhaite, de formaliser dans un même document les étapes essentielles de son parcours professionnel, de ses connaissances, compétences, aptitudes et acquis professionnels.

Chaque salarié peut ainsi constituer son passeport formation, qui demeure de sa propriété.

Le support, mis à disposition du salarié, comprend les rubriques suivantes :

- formation initiale ;
- formation continue ;
- formations courtes ;
- principales étapes du parcours professionnel ;
- activités extraprofessionnelles ;
- portefeuille de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) ;
- annexes : attestations de stages, photocopies des CQP, titres, diplômes.

Pour permettre au salarié de construire son passeport et le tenir à jour, l'organisme employeur communique au salarié les informations et documents dont il dispose et le cas échéant lui apporte un accompagnement pour le compléter.

Outils d'analyse et de communication

Article 17

En vigueur non étendu

Tableau de bord de la formation

Pour consolider et analyser les données relatives à la formation, et déterminer aussi bien l'effet des dispositions du présent accord que l'effort de formation du RSI, un bilan annuel des formations suivies est élaboré dans chaque organisme par la direction, communiqué au comité d'entreprise et transmis à la caisse nationale.

Ce bilan intègre les actions de formation effectuées. Il alimente les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Communication auprès des salariés

La caisse nationale, en coordination avec l'organisme paritaire collecteur agréé, développe les outils et supports de communication permettant aux salariés d'être mieux informés de leurs droits et obligations en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

Chapitre VI Dispositions financières

Participation des organismes du RSI au développement de la formation professionnelle continue

Article 18

En vigueur non étendu

En application des dispositions légales, chaque organisme du RSI contribue au financement de la formation professionnelle continue par un versement à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par le présent accord de branche. Il contribue en outre au financement d'actions de formation des salariés du RSI par une contribution spécifique. Dans une limite définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, cette

contribution est destinée à la mise en œuvre et au financement, par chaque organisme, d'actions de formation au plus près du terrain.

Le cumul de ces contributions est fixé à 2 % de la masse salariale brute des organismes du RSI. Elles peuvent se compléter de versements volontaires pour la réalisation de projets de formation exceptionnels.

Le versement de ces contributions est effectué par la caisse nationale au nom et pour le compte des organismes du régime social des indépendants.

Sous réserve des règles d'affectation prévues par les textes légaux et réglementaires, le reliquat des fonds issu des versements visés ci-dessus et non utilisés au cours de l'exercice est réaffecté aux actions de formation de l'année suivante, ces fonds étant mutualisés au bénéfice exclusif des salariés des organismes du RSI.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est Uniformation.

Chapitre VII Dispositions diverses

Substitution

Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, qui est abrogé.

Dispositions d'application

Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 6 du 21 avril 2016 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Organisations patronales	RSI
Organisations de salariés	PSTE CFDT IPRC CFE-CGC PSE CFTC

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-4 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 sur la transition énergétique pour la croissance verte ;

Vu la loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015 ;

Vu le décret n° 2016-144 du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilométrique vélo par les employeurs privés ;

Vu le décret n° 2016-171 du 18 février 2016 relatif à la fusion de caisses de base du régime social des indépendants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, idcc n° 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc n° 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc n° 2798 ;

Vu l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, du 2 avril 2008, modifié ;

Vu l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 2 juin 2009 ;

Vu l'accord relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants, du 2 juin 2009 ;

Vu le plan cadre développement durable des organismes de sécurité sociale ;

Vu l'accord de branche pour la santé et l'amélioration des conditions de travail au régime social des indépendants du 27 novembre 2013,

Article 1er

En vigueur non étendu

Les organismes du régime social des indépendants engageront une démarche en vue de définir et d'appliquer un plan de déplacements d'entreprise, en cohérence avec le plan cadre développement durable des organismes de sécurité sociale, en particulier au titre des enjeux de responsabilité sociale.

Cette démarche comprendra :

- l'examen des problématiques rencontrées par les salariés sur le trajet domicile-travail ;
- l'examen des conditions des déplacements professionnels, notamment dans le cadre du projet Trajectoire, pour les caisses impliquées dans le processus de fusion.

Le plan de déplacements d'entreprise, ou le cas échéant le plan de déplacements interentreprises, sera soumis pour avis au comité d'entreprise avant sa mise en œuvre.

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 3 de l'annexe VII à la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 3

Situations particulières

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3 du code du travail, le salarié peut bénéficier de la prise en charge d'une partie de ses frais de carburant exposés pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, dans les trois cas suivants :

1. Si sa résidence habituelle, ou son lieu de travail, est située en dehors d'un périmètre de transport urbain ;
2. Si l'utilisation de son véhicule personnel est rendue indispensable du fait d'une inadaptation des transports en commun existants pour l'un des motifs suivants :
 - la fréquence de passage des transports en commun compatibles avec l'horaire du salarié, compte tenu le cas échéant du système d'horaire individualisé en vigueur, est inférieure à 2 le matin et 2 le soir ;

- un handicap ou un état de santé durable, médicalement attesté, du salarié.

3. S'il participe à la mise en œuvre d'un covoiturage avec un salarié visé aux points 1 et 2 ci-dessus, ce covoiturage devant durer au minimum 5 mois au cours de l'année.

Dans tous les cas, cette prise en charge est réalisée sur production de justificatifs, et dans la limite du montant maximum fixé pour l'exonération de cotisations sociales.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut se cumuler avec celui des articles 1 et 2.

Si le salarié bénéficie des dispositions de l'article 4, la limite de remboursement fixée ci-dessus s'applique au cumul des prises en charge assurées au titre des articles 3 et 4. »

Il est ajouté, à l'annexe VII à la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, un article 4 ainsi rédigé :

« Article 4

Trajets effectués à vélo ou à vélo à assistance électrique

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3-1 du code du travail, le salarié peut bénéficier de la prise en charge des frais engagés pour des trajets réalisés à vélo ou à vélo à assistance électrique entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, si la distance entre ces deux points est supérieure à 1 kilomètre.

Cette prise en charge, réalisée dans les conditions définies par la législation, est limitée au montant maximum fixé pour l'exonération de cotisations sociales.

Elle est versée sur production d'un justificatif annuel.

Le bénéfice de cette prise en charge ne peut se cumuler avec celui des articles 1er et 2.

Si le salarié bénéficie des dispositions de l'article 3, la limite de remboursement fixée ci-dessus s'applique au cumul des prises en charge assurées au titre des articles 3 et 4. »

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 51 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 51

Indemnités de repas et de nuitée

Les frais de repas et de découcher sont remboursés sur présentation du justificatif, et dans la limite du montant fixé par l'accord collectif relatif aux frais de déplacement des salariés des organismes du régime général.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence suivantes sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher.

Les zones définissant les montants d'indemnisation des découchers sont ainsi fixées :

- zone 1 : Paris intra-muros ;
- zone 2 : département des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, et départements d'outre-mer ;
- zone 3 : autres destinations. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

Toutefois les dispositions relatives aux indemnités de repas et de nuitée visées à l'article 51 de la convention collective susvisée s'appliquent à effet du 1er janvier 2016.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 7 juin 2016 relatif à l'intéressement pour les années 2016-2018

Signataires	
Organisations patronales	RSI
Organisations de salariés	CFE-CGC PSTE CFDT PSE CFTC

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-1, L. 611-4 et L. 611-7 ;

Vu le code du travail, notamment le titre premier de la troisième partie du livre III ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, idcc n° 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc n° 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc n° 2798 ;

Vu l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime social des indépendants, du 22 décembre 2009,

Préambule

Les parties signataires réaffirment tout d'abord que l'intéressement des salariés du RSI repose sur la cohésion de l'ensemble des collaborateurs en vue d'apporter un meilleur service aux travailleurs indépendants.

A ce titre elles considèrent que le dispositif de l'intéressement du personnel nécessite une parfaite compréhension des objectifs poursuivis et du mécanisme appliqué.

En conséquence elles ont recherché dans le présent accord, chaque fois que possible, une mise en œuvre reposant sur des indicateurs communs tant au niveau du régime que pour l'application entre les caisses.

Dans le cas où, du fait de l'activité mesurée, ce rapprochement n'a pu être appliqué elles ont veillé à assurer, dans le choix des indicateurs, une prise en compte équilibrée.

Le présent accord prend en compte les projets inscrits dans la convention d'objectifs et de gestion, comme les évolutions organisationnelles en cours. A ce titre il prend en compte comme une même entité les organismes dont la fusion est fixée par le décret n° 2016-171 du 18 février 2016.

Les critères de répartition de l'intéressement assurent, au sein d'un même organisme ou groupe d'organismes, une égalité de traitement sur la base d'une même prime d'intéressement, quel que soit par ailleurs le statut ou le niveau de classification, avec une modulation selon la durée de présence.

Titre 1er Dispositions générales et objectifs

Principes. - Champ d'application. - Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur non étendu

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble du personnel des organismes du régime social des indépendants, dès lors que ce personnel remplit les conditions fixées par le présent accord. Aucun organisme du régime n'est exclu de son champ d'application.

Bénéficiaire de l'intéressement les membres du personnel comptant au moins 3 mois d'ancienneté, cette condition s'appréciant au sens de l'article L. 3342-1 du code du travail.

L'intéressement n'a pas le caractère de salaire, et ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire, entendu au sens du code de la sécurité sociale, en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du mode de calcul défini par le présent accord. L'intéressement résulte des mécanismes de calcul définis par le présent accord. Il est par nature variable. Les parties signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs vérifiés et ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

Objectifs généraux de l'intéressement

Article 2

En vigueur non étendu

L'intéressement du personnel est fondé sur les performances obtenues sur les objectifs que se fixe le régime social des indépendants, sur les trois axes suivants, correspondant aux indicateurs généraux retenus :

- la qualité du contact et l'offre de service ;
- la qualité du service rendu aux assurés ;
- l'organisation du régime.

Titre 2 Détermination du montant global de l'intéressement

Calcul du montant global de l'intéressement. - Indicateurs de mesure

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant global de l'intéressement comprend l'ensemble des sommes à verser aux salariés visés par le présent accord au titre d'une année donnée. Il est fonction de l'atteinte des objectifs visés à l'article précédent, mesurée par des indicateurs nationaux suivis sous la responsabilité de la caisse nationale et précisés ci-après.

Le montant effectif de l'intéressement est obtenu en appliquant au montant maximum visé ci-dessus, un coefficient national de performance, fonction des résultats obtenus sur les indicateurs ainsi définis.

Le maximum de l'intéressement est de 2,5 % de la masse salariale brute des organismes du régime social des indépendants de l'année considérée.

Pour chaque indicateur général, il est calculé un coefficient de performance proportionnellement au résultat constaté, qui varie de 0 à 1. Chaque indicateur ayant le même poids, le coefficient national de performance est égal à la somme des coefficients de performance divisée par le nombre d'indicateurs.

Les trois indicateurs généraux fixés à l'article 2 sont composés des huit sous indicateurs suivants.

1. Qualité du contact et de l'offre de service :

- le taux de dématérialisation des paiements, hors autoentrepreneurs, à raison de 40 % ;
- le taux de décrochés téléphoniques, à raison de 30 % ;
- le taux de participation au bilan santé retraite, à raison de 30 %.

2. Qualité du service rendu aux assurés :

- le taux de certification des NIR sur la population des ayants droit, à raison de 40 % ;
- le taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres, à raison de 30 % ;
- le taux de traitement des affiliations dans les délais, à raison de 30 %.

3. Organisation du régime :

- le taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours, à raison de 50 % ;
- le montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la lutte contre la fraude, à raison de 50 %.

Le mode de calcul ainsi que la définition des termes utilisés sont précisés en annexe.

Titre 3 Modalités de répartition de l'intéressement

Règles générales. - Part commune aux salariés du régime

Article 4

En vigueur non étendu

Le montant global de l'intéressement est réparti selon les règles qui suivent.

En considération de l'effort commun de l'ensemble des organismes pour l'obtention des résultats ayant permis la constitution de la masse totale d'intéressement, celle-ci comporte une part commune uniforme de 50 % au titre de l'année 2016, 45 % au titre de l'année 2017 et 40 % au titre de l'année 2018.

Cette part commune est répartie au prorata de l'effectif de chaque unité, calculé en équivalent temps plein des salariés en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au cours de l'année considérée.

Intéressement spécifique

Article 5

En vigueur non étendu

Le solde de la masse d'intéressement est appelé intéressement spécifique et réparti selon les modalités qui suivent, entre les unités identifiées ci-dessous :

- groupe Grand Est : caisses d'Alsace, de Bourgogne, de Champagne-Ardenne, de Franche-Comté et de Lorraine ;
- groupe Rhône-Alpes - Auvergne : caisses des Alpes, d'Auvergne et de la région Rhône ;
- groupe Provence-Alpes-Côte d'Azur : caisses de Côte d'Azur et de Provence-Alpes ;
- groupe Languedoc-Pyrénées : caisses de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ;
- groupe Sud-Ouest : caisses d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes ;

- groupe Ouest : caisses de Bretagne et des Pays de la Loire ;
- groupe Centre - Normandie : caisses de Basse-Normandie, du Centre-Val de Loire et de Haute-Normandie ;
- groupe Ile-de-France : caisses d'Ile-de-France - Centre, d'Ile-de-France est, et d'Ile-de-France ouest ;
- groupe Nord-Picardie : caisses de Nord - Pas-de-Calais et de Picardie ;
- caisse des professions libérales de métropole ;
- caisse de Corse ;
- caisse des Antilles-Guyane ;
- caisse de La Réunion ;
- caisse nationale.

Le montant attribué aux salariés à ce titre est notamment défini en fonction des performances atteintes par chaque unité au titre d'indicateurs de répartition qui mesurent son apport aux résultats du régime.

Toutefois, dans le cas où, au cours d'une année d'application du présent accord, une activité visée par l'un des indicateurs de répartition ainsi définis ferait l'objet d'une mesure de gestion conjointe (mutualisation) entre deux ou plusieurs unités, celles-ci seront considérées, pour cet indicateur, comme constituant une seule unité, le résultat de l'indicateur constaté s'appliquant alors au groupe ainsi constitué.

5.1. Unités autres que la caisse des professions libérales de métropole et la caisse nationale

Les unités sont classées en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs applicables.

Ces indicateurs de répartition sont :

- le taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres ;
- le taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours à 12 mois ;
- le taux de dématérialisation des paiements, hors autoentrepreneurs ;
- le taux de certification des NIR sur la population des ayants droit ;
- le taux de participation au bilan santé retraite ;
- le délai de traitement des dossiers CMU complémentaire ;
- le montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la lutte contre la fraude, rapporté aux prestations servies ;
- l'équilibre des moyens de l'organisme avec ses charges, mesurées par l'effectif des assurés, et prenant en compte les bénéficiaires en situation de précarité (CMU/ACS).

Le classement est effectué :

- pour 70 %, en fonction du taux atteint par l'unité par rapport aux autres unités ;
- pour 30 %, en fonction de la progression obtenue par la caisse en comparaison avec le résultat constaté l'année précédente.

5.2. Caisse RSI des professions libérales de métropole

L'intéressement de la caisse est calculé en retenant à raison de 50 % une part de prime égale à la médiane de l'intéressement du personnel des autres caisses de base du RSI, et à raison de 50 % en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs suivants :

- le taux de certification des NIR sur la population des ayants droit ;
- le taux de participation au bilan santé retraite ;
- le délai de traitement des dossiers CMU complémentaire ;
- le montant des fraudes, fautes et abus constatés branche santé au titre de la lutte contre la fraude, rapporté aux prestations servies.

5.3. Caisse nationale

Considérant que les activités de la caisse nationale contribuent particulièrement à l'atteinte des objectifs généraux du RSI, le personnel de la caisse nationale perçoit une prime calculée à raison de 50 %, sur la médiane de l'intéressement du personnel des autres unités du RSI, hors caisse des professions libérales de métropole, et à raison de 50 % en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs suivants.

- la réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative (hors loyers) ;
- le taux de traitement affiliations dans les délais ;
- le taux de respect des jalons stratégiques du SDSI.

Répartition individuelle de l'intéressement

Article 6

En vigueur non étendu

Le montant individuel de l'intéressement est proportionnel au temps de présence du salarié sur l'exercice au titre duquel il est calculé.

Pour les salariés à temps partiel le montant individuel de la prime est également proratisé en fonction de la durée contractuelle de leur temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, d'adoption, y compris les congés conventionnels rémunérés à ce titre, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

En outre, les absences assimilées à du temps de présence sont celles retenues par la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008 pour l'acquisition des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

L'écart maximal entre les primes individuelles d'intéressement versées aux bénéficiaires des caisses ne peut excéder, avant proratisation liée au temps de présence, un rapport de 1 à 3.

Titre 4 Suivi de l'accord et information du personnel

Commission de l'intéressement

Article 7

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire spécialisée, dite commission de l'intéressement, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative et de la délégation employeurs à la commission paritaire nationale de négociation.

Elle reçoit régulièrement de la direction de la caisse nationale toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le système d'intéressement retenu. Elle est compétente pour le règlement des différends dans les termes fixés à l'article 10 du présent accord.

La commission est chargée de suivre l'application du présent accord. Elle se réunit au moins une fois par an, à l'occasion de la publication des résultats. Elle établit un rapport sur le fonctionnement du dispositif de l'intéressement et sur le montant distribué, rapport dont un résumé doit être diffusé à l'ensemble du personnel.

Modalités de versement

Article 8

En vigueur non étendu

La prime d'intéressement sera payée au plus tard avant la fin du quatrième mois de l'exercice suivant. Le versement sera accompagné d'une fiche distincte du bulletin de paie qui comportera les règles essentielles de calcul et de répartition, le montant de la masse distribuable au niveau du régime, et au niveau de l'unité, et le décompte de la part revenant au salarié et de la part faisant l'objet de prélèvements obligatoires.

La fiche précise :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- le délai imparti au salarié pour exprimer sa demande de versement direct ou d'affectation de ces sommes, le cas échéant ;
- les conditions d'affectation de cet intéressement par défaut sur le plan d'épargne interentreprises du RSI (PEIE) en cas de silence du salarié à l'échéance du délai imparti ;
- lorsque l'intéressement est investi sur le PEIE, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord et un bulletin d'option.

A compter de la réception de sa fiche individuelle d'intéressement, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement direct de ses droits à intéressement ou choisir de placer tout ou partie de sa prime sur le ou les fonds communs de placement du PEIE.

La demande du salarié s'effectue en retournant le bulletin d'option au service des ressources humaines de son organisme.

En application de l'article L. 3315-2 du code du travail, en l'absence de manifestation de volonté du salarié, la prime d'intéressement sera affectée par défaut sur le fonds commun de placement impact ISR monétaire visé par l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime social des indépendants, du 22 décembre 2009, ou au fonds qui viendrait à s'y substituer.

Information des salariés

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord et ses éventuels avenants seront communiqués à chaque salarié et disponibles durant leur durée d'application sur l'intranet du régime social des indépendants pour information du personnel.

Conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché.

En cas de cessation du contrat de travail, le salarié recevra avec sa dernière paie un avis lui indiquant de préciser à la direction l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits à intéressement et ses changements d'adresse éventuels.

Différends

Article 10

En vigueur non étendu

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord seront examinés aux fins de règlement par la commission de l'intéressement.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désigneront 2/3 qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales. Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réuniront et, après étude, présenteront un rapport à la commission de l'intéressement sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

A défaut de règlement amiable, les tribunaux compétents pourront être saisis.

Titre 5 Dispositions d'application

Durée. - Révision de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, allant du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2018. Toutefois, il n'entrera en application que sous réserve de l'agrément prévu aux articles L. 123-1, L. 123-2, et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant dans les conditions légales. Cet avenant, négocié dans les mêmes délais, conditions et procédure que le présent accord, sera également soumis à l'agrément visé au 1er alinéa.

Entrée en vigueur. - Dépôt

Article 12

En vigueur non étendu

En cas d'opposition valable au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Le texte du présent accord et de ses avenants éventuels sera déposé par la partie la plus diligente, suivant les dispositions du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

Formule de calcul de l'intéressement. - Part spécifique

Les unités, hors caisse des professions libérales de métropole et caisse nationale, sont classées au vu des indicateurs de répartition définis à l'article 5 du présent accord.

Chaque unité fait l'objet d'une notation de 1 à 6 (6 = niveau le plus élevé) pour chacun des indicateurs.

Pour chaque unité, le total des notes obtenues est divisé par le nombre d'indicateurs applicables au cours de l'exercice considéré, lesquels ont la même pondération.

La valeur ainsi obtenue pour chaque unité est dénommée ci-après coefficient de résultat (KR_a).

La masse à distribuer par unité est calculée selon la formule suivante :

$$M = (\text{masse globale} \times \text{taux d'intéressement} \times \text{coefficient national de performance} \times \% \text{ d'intéressement spécifique}) \times ((KR_a \times \text{effectif ETP Caisse a}) / \text{Somme} (\text{coef. résultat caisse n} \times \text{effectif ETP Caisse n}))$$

Ce calcul est exprimé par le tableau suivant :

	Caisse A	Régime
Masse salariale globale		M1
Taux intéressement		2,50 %
Coefficient national de performance		Cn
Masse à distribuer		$M2 = M1 \times 2,5 \% \times Cn$
Effectif global ETP		E1
Part spécifique		$P = 60 \% \times M2$
Coefficient de résultat (de 1 à 6)	KRa	
Effectif unité ETP	E2	$E1 = ? (E2 \text{ 1 à } n)$
Coef. résultats pondéré par effectif caisse	$Ya = KRa \times E2$	$Z = ? (Y1 \text{ à } n)$
Part caisse dans somme des coeff. pondérés	$Va = Ya / Z \%$	$?(V1 \text{ à } n)=100 \%$
Masse à distribuer par unité	$Ma = P \times Va$	P

Pour la caisse nationale, d'une part, et la caisse des professions libérales de métropole, d'autre part, s'appliquent des indicateurs spécifiques de même pondération, portés en annexe II qui comptent pour 50 % dans sa note de coefficient de résultat. Pour ces indicateurs spécifiques, la note est comprise entre 1 (résultat inférieur ou égal à la valeur de référence) et 6 (résultat supérieur ou égal à l'objectif).

En vigueur non étendu

Annexe II

Synthèse des indicateurs

1. Indicateurs de déclenchement

Qualité du contact et de l'offre de service

Source	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeurs de référence et objectifs annuels	Périmètre caisse	N° indicateur
COG	Taux de dématérialisation des paiements hors AE	Part des cotisants ayant adhéré, au moins une fois dans l'exercice en cours, au paiement de leurs cotisations sur support dématérialisé, quelle que soit la périodicité de paiement des cotisations (mensuelle ou trimestrielle). Les supports dématérialisés peuvent être les suivants : virement bancaire, virement postal, prélèvement bancaire et téléversement voie A.	Seuil : taux atteint en 2015 : 64,06 % 2016 : 66 % 2017 : 67 % 2018 : 69 %	Caisses RSI hors professions libérales	D 1 A
COG	Taux de décrochés téléphoniques	Part des appels d'assurés du RSI, ou de leurs représentants, de l'année en cours pris en charge de manière directe par un téléconseiller (agent RSI).	Seuil : taux atteint en 2015 : 80,02 % 85 % pour l'ensemble de la période	Caisses RSI hors professions libérales	D 1 B
COG	Taux de participation au Bilan Santé Retraite	% de personnes ayant reçu l'invitation à la campagne BSR (invités - PND) qui ont réalisé une consultation médicale et/ou une consultation dentaire	Seuil : taux atteint en 2015 : 16,39 % 2016 : 18,5 % 2017 : 19,0 % 2018 : 19,5 %	Caisses RSI	D 1 C

Qualité du service rendu aux assurés

Source	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeurs de référence et objectifs annuels	Périmètre caisse	N° indicateur
CPG	Taux certification des NIR sur la population des ayants droit	Part des ayants droit protégés par l'assurance maladie du RSI dont le numéro d'inscription au répertoire (NIR) national d'identification des personnes physiques est certifié. Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.	Seuil : taux atteint en 2015 : 93,24 % 2016 : 94,1 % 2017 : 95,1 % 2018 : 96,0 %	Caisses RSI	D 2 A
COG	Taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres	Part des dossiers de retraités de droits propres artisans/commerçants dont la mise en paiement de leur première pension de retraite de base a eu lieu dans l'année et dans un délai de 60 jours à compter de la date d'effet	Seuil : taux atteint en 2015 : 52,25 % 2016 : 70 % 2017 : 85 % 2018 : 95 %	Caisses RSI hors professions libérales	D 2 B
COG	Taux de traitement des affiliations dans les délais	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais	Seuil : Taux atteint en 2015 : 63,65 % 90 % pour l'ensemble de la période	Caisse nationale	D 2 C

Organisation du régime

Source	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeurs de référence et objectifs annuels	Périmètre caisse	N° indicateur
CPG	Taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours	Part des restes à recouvrer sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants à 12 mois. Ne sont pas prises en compte pour le calcul de cet indicateur : les cotisations de l'exercice en cours calculées sur une taxation d'office, hors accessoires (majorations et pénalités de retard), hors cotisations concernées par une procédure collective, cotisations de régularisation post-radiation (appelées également « périodes 66 »).	Seuil : taux atteint en 2015 : 8,77 % 2016 : 8,5 % 2017 : 8,0 % 2018 : 7,5 %	Caisses RSI hors professions libérales	D 3 A
COG	Montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la LCF	Montant du préjudice financier total constaté en euros dans le cadre de la lutte contre les fraudes, fautes et abus pour ce qui relève de l'ensemble des domaines RSI (vieillesse, santé, affiliation/cotisations, y compris LCTI...) ; hors préjudice évité	Seuil : montant réalisé en 2015 : 18,9 M€ 2016 : 19 M€ 2017 : 20 M€ 2018 : 21 M€	Caisses RSI	D 3 B

2. Indicateurs de répartition

Source indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Pondération	Graduation Des resultats	N° indicateur
Unités autres que caisse nationale et caisse des professions libérales de métropole					
COG	Taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres	Part des dossiers de retraités de droits propres artisans/commerçants dont la mise en paiement de leur première pension de retraite de base a eu lieu dans l'année et dans un délai de 60 jours à compter de la date d'effet	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R1
CPG	Taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours	Part des restes à recouvrer sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants à 12 mois. Ne sont pas prises en compte pour le calcul de cet indicateur : les cotisations de l'exercice en cours calculées sur une taxation d'office, hors accessoires (majorations et pénalités de retard), hors cotisations concernées par une procédure collective, cotisations de régularisation postradiation (appelées également « périodes 66 »).	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R2
COG	Développement des prélèvements automatiques	Part des cotisants ayant adhéré, au moins une fois dans l'exercice en cours, au paiement de leurs cotisations sur support dématérialisé, quelle que soit la périodicité de paiement des cotisations (mensuelle ou trimestrielle).	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R3
CPG	Taux certification des NIR sur la population des ayants droit	Part des ayants droit protégés par l'assurance maladie du RSI dont le numéro d'inscription au répertoire (NIR) national d'identification des personnes physiques est certifié. Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R4
COG	Taux de participation au bilan santé retraite	% de personnes ayant reçu l'invitation à la campagne BSR (invités - PND) qui ont réalisé une consultation médicale et/ou une consultation dentaire	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R5
CPG	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier.	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R6
COG	Montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la LCF	Montant du préjudice financier total constaté en euros dans le cadre de la lutte contre les fraudes, fautes et abus pour ce qui relève de l'ensemble des domaines RSI (vieillesse, santé, affiliation/cotisations, y compris LCTI...); hors préjudice évité	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R7
Interne	Pilotage de l'équilibre des moyens	Rapport entre l'effectif du personnel (ETPMA) et le nombre des ressortissants de l'organisme au 31/12 de l'année. L'effectif des ressortissants est majoré du nombre d'assurés en situation de précarité.	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R8
Caisse des professions libérales de métropole - indicateurs spécifiques					
CPG	Taux certification des NIR sur la population des ayants droit	Part des ayants droit protégés par l'assurance maladie du RSI dont le numéro d'inscription au répertoire (NIR) national d'identification des personnes physiques est certifié. Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	PL1
CPG	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier.	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	PL2
Interne	Montant des fraudes, fautes et abus constatés branche santé au titre de la LCF	Montant du préjudice financier total constaté en euros dans le cadre de la lutte contre les fraudes, fautes et abus pour ce qui relève de du domaine santé, hors préjudice évité rapporté aux montants	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	PL3
Caisse nationale - indicateurs spécifiques					
Interne. - Données comptables	Réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative	Réduction en euros des dépenses pérennes de fonctionnement courant de gestion administrative de la caisse nationale, hors loyers	Seuil : consommation 2015 : 29 676 844 €. Objectifs : En 2016 : - 4 % ; en 2017 : - 4 % ; en 2018 : - 3 %	De 1 à 6	CN1
COG	Taux de traitement affiliations dans les délais	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais (20 jours hors délais de matchage imputables aux organismes partenaires) / Nombre d'affiliations reçues	Seuil : taux atteint en 2015 : 63,65 % ; 90 % pour l'ensemble de la période	De 1 à 6	CN2

Accord du 24 juin 2013 relatif aux salaires pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFDT ; PSE CFTC.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants et L. 2242-15 et suivants ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798) et l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 (idcc n° 2796) et l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc n° 2797) ;

Vu le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 relatif à l'égalité hommes-femmes au régime social des indépendants,

Préambule

Les parties signataires ont conduit la négociation salariale 2013 et ont rapproché leurs positions afin de parvenir à la mise en œuvre de mesures équilibrées bénéficiant au personnel du régime social des indépendants.

Elles rappellent dans cette négociation leur attachement au principe d'égalité de rémunération, tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, réaffirment que les augmentations de salaire doivent être mises en œuvre afin de tendre à l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, et invitent chaque organisme à examiner la situation existante en matière de rémunération afin que, dans la limite des règles conventionnelles, une attention particulière soit portée pour corriger les distorsions de rémunération entre hommes et femmes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés visés par les conventions collectives du personnel du régime social des indépendants susvisées.

Augmentations collectives

Article 2

En vigueur non étendu

1. Bénéficiaire d'une augmentation collective visée au présent article les salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres susvisée, salariés au 30 avril 2013 et justifiant à cette date d'une ancienneté de 6 mois, dont le coefficient de rémunération est calculé au maximum sur l'indice 500 pour un emploi à plein temps. Le coefficient de rémunération comprend le complément visé à l'article 14 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification, mais ne comprend ni la prime d'ancienneté ni l'indemnité de résidence.

2. Le coefficient de rémunération des salariés visés au point 1 est majoré de 5 points d'indice à effet au 1er mai 2013. Cette augmentation s'impute sur la plage d'évolution salariale définie par l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification, dans les limites du niveau maximum de classification de l'emploi exercé.

Augmentations individuelles

Article 3

En vigueur non étendu

1. Au titre de l'année 2013, dans chaque organisme, pour les salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres et non visés par la mesure collective visée à l'article 2, le nombre des bénéficiaires de l'attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel sera au moins de 1/3 de l'effectif de ces salariés.

2. Au titre de l'année 2013, au niveau national, le nombre total des salariés relevant de la convention collective du personnel de direction du RSI bénéficiant d'une progression de leur rémunération dans le cadre de l'article 6 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants sera au moins de 1/3 de l'effectif du personnel visé par cette classification.

3. Au titre de l'année 2013, au niveau national, le nombre total des salariés relevant de la convention collective spéciale des praticiens-conseils bénéficiant d'une progression de leur rémunération au titre de la reconnaissance de la contribution professionnelle ou du parcours professionnel sera au moins de 1/3 de l'effectif des praticiens-conseils visés par cette convention collective.

4. Pour l'application des dispositions du présent article seront pris en compte les personnels visés respectivement par chacune des conventions collectives susvisées, décomptés au 31 décembre de l'année 2012 en personnes physiques.

5. Rapport de l'application de ces mesures aux commissions paritaires compétentes pour chacune des catégories ainsi visées.

Modifications conventionnelles

Article 4

En vigueur non étendu

1. L'indice minimal de rémunération du niveau I défini par l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants est porté à 239 ; pour l'application des mesures visées au présent article, les salariés présents au 30 avril 2013 et rémunérés sur la base du salaire minimum de croissance sont considérés comme se situant au 30 avril à l'indice 239.

2. A compter du 1er mai 2013, l'annexe I à l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du 2 juin 2009 susvisé est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Grille de rémunération applicable à compter du 1er mai 2013

La grille de rémunération déterminée à l'article 6 du présent accord, qui comporte pour chaque niveau de classification deux coefficients définissant la plage d'évolution salariale de ces niveaux, est fixée ainsi qu'il suit :

Niveau	Coefficient de base	Coefficient maximum
I	239	260
II	260	320
III	291	370
IV	331	410
V	371	490

Niveau	Coefficient de base	Coefficient maximum
VI	416	580
VII	486	670
VIII	556	760
IX	706	930

En conséquence, le salaire de base des salariés visés par le présent accord ne pourra être fixé à un coefficient inférieur au coefficient de base ainsi fixé. »

3. Afin de contribuer au financement des évolutions de rémunération, à compter du 1er mai 2013, le second alinéa de l'article 50 de la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008 (Utilisation du véhicule personnel) est rédigé comme suit :

« Le salarié autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel pour les besoins du service est remboursé de ses déplacements sur la base du barème fiscal établi par la direction générale des impôts pour l'imposition du revenu de l'année précédente. »

4. A compter du 1er juillet 2013, l'article 51 de la convention collective des employés et cadres est rédigé comme suit :

« Les frais de repas sont remboursés sur présentation du justificatif, et dans la limite du montant fixé par l'accord collectif applicable aux cadres et agents d'exécution des organismes du régime général.

Les frais de découcher sont remboursés sur présentation du justificatif, et dans la limite des montants suivants :

- pour les déplacements effectués en province, sur justification des frais exposés, dans une limite fixée par nuitée, dont le montant est déterminé par l'accord collectif applicable aux cadres et agents d'exécution des organismes du régime général ;

- pour les déplacements effectués dans l'agglomération parisienne (Paris, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yvelines), sur justification des frais exposés, dans une limite fixée par nuitée, dont le montant est déterminé par l'accord collectif applicable aux agents de direction des organismes du régime général.

Les limites visées en application du présent article sont majorées de 25 %, sur la base du tarif applicable à l'agglomération parisienne, pour tout déplacement effectué de la métropole vers les départements ou collectivités territoriales d'outre-mer.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;

- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;

- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher. »

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord constitue un tout indivisible. En cas d'opposition régulière, il ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 27 novembre 2013 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFTC ; CFDT.

En vigueur non étendu

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc 2797) ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2798) ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 modifié relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI ;

Vu le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 sur l'égalité hommes-femmes au RSI ;

Vu le plan-cadre développement durable des organismes de sécurité sociale pour 2011-2014, en particulier le socle des enjeux de responsabilité sociale ;

Vu le protocole d'accord du 11 juillet 2011 pour la santé et l'amélioration des conditions de travail au régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au RSI,

il a été conclu le présent accord :

Préambule

En application de l'accord du 11 juillet 2011, une démarche d'ensemble de diagnostic national a été entamée en vue d'exercer une action globale sur les questions liées à la santé au travail et les conditions de travail.

A ce titre a été mis en œuvre, auprès de l'ensemble des salariés du RSI, un diagnostic national sur les conditions de travail et leur impact sur la santé des salariés.

Cette démarche a été conduite auprès de l'ensemble des salariés du RSI, afin :

- de disposer d'un diagnostic objectif pour le dialogue entre l'employeur et les organisations syndicales ;

- d'élaborer des préconisations d'actions au niveau pertinent de mise en œuvre et d'en assurer l'accompagnement ;

- d'alimenter la réflexion en vue de la négociation relative à la santé et à la sécurité au travail.

Les partenaires sociaux entendent par le présent accord affirmer que la santé et l'amélioration des conditions de travail des salariés constituent un enjeu majeur et un engagement du régime social des indépendants :

Dans la continuité des orientations déjà prises par le régime dans sa convention d'objectifs et de gestion et dans ses précédentes négociations collectives, ils considèrent nécessaire de poursuivre et de développer son action sur les questions liées à la santé au travail et les conditions de travail.

L'objectif est ainsi d'évaluer, réduire et contrôler les risques physiques et psychiques du travail et d'intégrer la contrainte santé dans le processus décisionnaire, et ce dans la durée.

A ce titre, les actions mises en place devront s'étendre aux questions liées telles que la prévention du handicap, de l'absentéisme et des risques psychosociaux.

C'est dans le cadre d'un plan ambitieux d'amélioration des conditions de travail qu'il est proposé un ensemble de préconisation de mesures à partir des axes issus du diagnostic national réalisé en 2012.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique au personnel des organismes du régime social des indépendants bénéficiaire des conventions collectives susvisées et aux salariés de ces organismes à la date de son entrée en vigueur.

Engagements de la branche

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires entendent disposer d'une vision cohérente et générale des difficultés rencontrées et des priorités à fixer pour l'amélioration de la santé et des conditions de travail des salariés du régime social des indépendants.

A l'issue de la réalisation du diagnostic national, des enseignements de portée générale ont été dégagés ; ils identifient des facteurs de risques pouvant avoir des conséquences préjudiciables sur la santé des salariés et qui peuvent se rattacher à quatre axes d'action :

- l'organisation ;
- les conditions de travail ;
- le management ;
- la conduite du changement.

Il est ainsi apparu nécessaire de porter au même rang de priorité, sans les hiérarchiser, les thèmes à traiter en s'appuyant sur les résultats du diagnostic approfondi.

Les déclinaisons de ces quatre thèmes communs à l'ensemble des organismes seront à préciser sous forme d'actions qui devront être adaptées selon les situations locales, afin de prendre en compte les avancées des organismes qui ont déjà pu mettre en œuvre des actions sur ces quatre axes impérativement.

Actions à décliner dans les organismes

Article 3

En vigueur non étendu

Chaque organisme formalise un diagnostic concerté de sa situation au regard de chacun des quatre axes ci-dessus dans les 6 mois au plus tard suivant l'agrément du présent accord.

Le diagnostic est établi par le directeur et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il est soumis pour avis au comité d'entreprise dont l'avis est annexé au diagnostic.

Le constat réalisé pourra tenir compte des travaux déjà menés par l'organisme sur les mêmes thèmes, ceux-ci ne pouvant à eux seuls constituer le diagnostic prévu au présent accord.

Les éventuels points de désaccord seront mentionnés dans le constat.

Chaque organisme du RSI a reçu les éléments chiffrés correspondant aux informations recueillies lors de la phase de prédiagnostic et le concernant. Ces éléments, purement anonymes, ont été communiqués à la direction de l'organisme ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Chaque organisme peut ainsi s'appuyer sur la fiche de synthèse issue du questionnaire réalisé en 2012 au titre de la phase 1 du diagnostic national, qui constitue une base de dialogue et d'échanges avec les acteurs de l'organisme en vue d'élaborer le diagnostic.

Négociation d'entreprise

Article 4

En vigueur non étendu

Dans le cadre des orientations définies par le présent accord, chaque organisme ouvrira, en vue de parvenir à un accord, une négociation sur la santé et l'amélioration des conditions de travail portant impérativement sur les quatre axes visés à l'article 2 du présent accord, chacun d'eux étant décliné en actions spécifiques qui tiennent compte de l'avancée de chaque organisme et des actions mises en œuvre, afin de répondre aux enjeux de la branche sur chacun de ces quatre axes.

La négociation devra s'ouvrir dans le délai de 2 mois suivant la réalisation du diagnostic visé à l'article précédent.

Elle devra aboutir dans un délai convenu en début de négociation et qui ne pourra excéder 6 mois.

L'accord local devra se reporter à la liste non exhaustive des exemples d'actions figurant en annexe du présent accord.

Axe 1 : organisation du travail

Déclinaison d'actions pour répondre aux objectifs visant à :

- prendre en compte l'expression des instances représentatives du personnel et des salariés sur les évolutions organisationnelles ;
- maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Indicateurs de résultats pour l'organisme : évaluer les RPS dans le document unique.

Axe 2 : conditions de travail

Déclinaison d'actions pour répondre aux objectifs visant à :

- renforcer la cohésion d'équipe, notamment dans le diagnostic et les actions à mettre en œuvre relatives aux facteurs transversaux de risques psychosociaux ;
- prévenir la gestion des situations difficiles en lien avec les relations aux assurés.

Indicateur : suivi de l'absentéisme.

Axe 3 : management

Déclinaison d'actions pour répondre aux objectifs visant à :

- accroître l'espace de dialogue ;
- développer la reconnaissance, notamment dans le diagnostic et les actions à mettre en œuvre relatives à l'autonomie, la responsabilité, la délégation et l'évaluation.

Indicateur : mettre en place un outil de recueil des ressentis. Exemples : baromètre social, enquête vie au travail.

Axe 4 : conduite du changement

Déclinaison d'actions pour répondre aux objectifs visant à :

- mieux prendre en compte les craintes liées aux évolutions d'organisation ;
- rendre lisibles des perspectives d'évolution.

Indicateur : dispositif régulier permettant l'échange et l'expression des salariés.

Cet accord d'entreprise sera transmis sans délai au secrétariat des commissions paritaires de la caisse nationale, qui en assurera la transmission aux autorités de tutelle pour agrément dans le cadre des articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En l'absence d'accord d'entreprise, un procès-verbal de constat d'échec à la négociation sera rédigé et transmis à la commission paritaire nationale, accompagné des remarques des organisations syndicales et du directeur.

Dans le délai de 2 mois suivant le procès-verbal de carence, et sans préjudice des compétences du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le directeur de l'organisme présentera au comité d'entreprise un projet de plan d'action qui déclinera les actions et objectifs de progression déclinés des quatre axes prévus aux articles 2 et 4 du présent accord.

Le plan d'action, éventuellement modifié au vu de l'avis du comité d'entreprise, sera communiqué pour information à la commission paritaire nationale, accompagné de l'avis formel du comité.

La durée du plan d'action n'excédera pas 2 ans. La négociation devra être rouverte dans des délais permettant de prendre la suite de la période qu'il couvre.

Modalités de suivi dans chaque organisme

Article 5

En vigueur non étendu

Le comité d'entreprise de chaque organisme est informé chaque année et au plus tard en mars des mesures mises en œuvre au cours de l'année écoulée pour la santé et l'amélioration des conditions de travail, en application du présent accord.

L'organisme transmet à la caisse nationale, au plus tard en mai, l'ensemble des documents présentés au comité d'entreprise ainsi que l'avis formel du comité.

Les informations communiquées au comité d'entreprise le sont sans préjudice des informations relevant de la compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Actions de soutien et de suivi par la caisse nationale. - Réexamen de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

1. Appui apporté aux organismes du régime par la caisse nationale

Afin de garantir une homogénéité et une cohérence de la remontée des informations, la caisse nationale consolidera les indicateurs existant par ailleurs, notamment au titre de la responsabilité sociale de l'organisme de l'enquête annuelle, en particulier s'agissant des indicateurs renseignés par les organismes, lesquels concernent, sans être exhaustif, les quatre axes prioritaires issus du diagnostic national.

A cet égard, les indicateurs pourront être complétés si nécessaire au regard de l'analyse qui sera présentée au titre du suivi des actions au niveau de la branche.

Les résultats de la branche issus du diagnostic national réalisé en 2012 sont tenus à la disposition des organismes. Chaque organisme a reçu ses résultats s'agissant de sa situation spécifique ainsi que la synthèse des résultats au plan national.

Parmi les actions d'accompagnement, est prévue la mise à disposition d'outils pratiques dont certains sont d'ores et déjà diffusés, notamment les guides santé, recrutement, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Au titre de l'offre de formation nationale, sont formalisés des modules de sensibilisation et de formation sur les thèmes de la diversité, des risques psychosociaux, ainsi que la formalisation de parcours formation pour les cadres de proximité, ou encore pour les métiers de l'accueil, dont la gestion des situations difficiles.

2. Suivi des actions au niveau de la branche

Tous les ans avant le 30 octobre, la caisse nationale présente à la commission paritaire une analyse, pour l'exercice annuel civil précédent, de la situation en matière de santé et des conditions de travail. L'analyse tient compte des résultats agrégés issus de l'enquête annuelle, volet axe social précité, renseignée par les organismes.

Clause de réexamen

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord pour faire un bilan de son application et examiner, le cas échéant, la révision de ses dispositions.

Durée de l'accord et dispositions d'application

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, constitue un tout indivisible. Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il s'appliquera à compter du premier jour du mois civil et pourra être révisé dans les conditions légales.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Liste indicative et non exhaustive des préconisations d'actions issues du diagnostic national établi en 2012 pour le RSI

Axe 1 : organisation

Développer des modalités de communication pérennes avec l'ensemble des partenaires.

Faire de l'actualisation annuelle de l'évaluation des risques professionnels un enjeu collectif pour la qualité de vie au travail.

Veiller à l'amélioration continue de l'organisation des lieux de détente dans les caisses.

Proposer des services d'accompagnement pour prévenir l'usure professionnelle.

Axe 2 : conditions de travail

Valoriser le travail réalisé en développant l'analyse participative des indicateurs qualitatifs.

Partager les pratiques de management pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés.

Reconnaître au quotidien l'engagement individuel et collectif.

Promouvoir l'échange entre métiers comparables entre les caisses pour en valoriser l'expertise.

Assurer un échange régulier sur le plan de formation avec chacun des salariés.

Développer des trajectoires professionnelles pour les métiers les plus exposés, selon une logique de gestion des métiers et des compétences.

Déployer une organisation de partage et de transfert de l'expérience.

Axe 3 : management

Promouvoir la coordination interservices pour développer une vision globale de l'activité.

Assurer le recueil organisé et le traitement des réclamations et des suggestions d'amélioration des assurés.

Afficher et promouvoir les indicateurs positifs de satisfaction auprès des assurés, en faire un support de dialogue privilégié.

Partager des indicateurs pour valoriser la qualité du travail mené par les salariés au profit des assurés.

Assurer la conduite régulière de réunions de service à tous les niveaux de la structure et organiser des temps réguliers d'échange des pratiques au sein des équipes.

Améliorer l'organisation des lieux d'accueil pour favoriser l'équilibre des relations entre assurés et salariés du RSI et professionnaliser les processus de gestion des situations difficiles et critiques ; former le personnel à cette gestion.

Axe 4 : conduite du changement

Promouvoir un cadre de valeurs humaines et professionnelles en faveur de la qualité de vie au travail, partagé par l'ensemble des salariés du RSI.

Décliner dans chaque caisse le cadre de valeurs du régime social des indépendants en une charte du « bien-vivre ensemble la santé au travail ».

Déployer dans chaque caisse une organisation lisible dédiée à la conduite du changement et communiquer régulièrement sur le déploiement des nouveaux outils informatiques.

Promouvoir des plans de développement des compétences collectifs selon des logiques de métiers ou de processus.

Déployer une plate-forme nationale de partage des bonnes pratiques de déploiement des réformes et des nouvelles dispositions réglementaires.

Procès-verbal de désaccord du 16 avril 2015 relatif aux salaires pour l'année 2015

Signataires

Organisations patronales

Caisse nationale du régime social des indépendants (RSI)

En vigueur non étendu

La négociation salariale au titre de l'année 2015, pour le personnel du régime social des indépendants, a été menée par la caisse nationale du RSI, agissant pour elle-même et pour les caisses du RSI en application des dispositions du code de la sécurité sociale.

L'examen a été fait des hypothèses envisageables dans le cadre de la norme d'évolution de la rémunération moyenne du personnel fixée par une lettre de la direction de la sécurité sociale du 7 novembre 2014, qui fixe le taux de progression de la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) à hauteur de 1,95 % en moyenne pour les années 2014 et 2015 et invite le RSI à présenter un budget initial 2015 avec une masse salariale actualisée d'une RMPP à 1,65 %, dans la mesure où elle a été construite avec une RMPP à 2,25 % en 2014.

Le rapport pour l'ouverture des négociations a été présenté à la commission du 12 février 2015.

A l'issue des discussions menées au cours des réunions de la commission paritaire nationale de négociation des 12 février, 12 mars et 16 avril 2015, le présent procès-verbal de désaccord est établi conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail.

1. Dernier état des propositions respectives des parties

1.1. Position de l'employeur

La délégation employeur observe que la marge extrêmement faible des mesures salariales 2015 ne permet pas d'envisager une mesure collective permanente.

Elle rappelle que les mesures individuelles (GT) sont intervenues en 2014 au 1er juillet, afin de permettre un plus grand nombre de bénéficiaires. Toutefois, l'effet report de mesures salariales intervenant en cours d'année a été souligné par plusieurs organisations syndicales qui ont marqué leur désapprobation de cette pratique.

Dans ces conditions, la délégation employeur propose d'augmenter le nombre des bénéficiaires d'augmentations individuelles, en le portant au tiers de l'effectif dans chaque caisse du RSI, et d'avancer la date d'effet de ces mesures individuelles au 1er avril 2015.

1.2. Position des organisations syndicales

1.2.1. Organisation CFDT

La CFDT demande une mesure d'augmentation générale des salaires.

1.2.2. Organisation CGT-FO

Augmentation de la valeur du point à 6,48 €.

1.2.3 Organisation CGT

Suivant déclaration faite en commission paritaire du 12 février :

« Depuis 2009 (6 ans), notre salaire connaît une constante dégradation.

Dans notre profession, les salaires ont suivi la même courbe descendante que celle imposée aux rémunérations des salariés dans les secteurs industriel et marchand.

Aujourd'hui, au RSI, 284 femmes sont rémunérées au-dessous du Smic (en niveau 1).

La valeur du point est gelée depuis 2009, les perspectives d'évolution salariale sont inexistantes.

Les hausses des prix du gaz, de l'électricité, des impôts, le montant des loyers concernent l'ensemble des salariés.

Tous subissent les effets de ces hausses.

La lettre de cadrage de la DSS fixe un taux d'évolution de nos rémunérations à un niveau historiquement bas.

Conséquence de cette décision : pour la 6e année consécutive, la valeur du point ne devrait pas augmenter.

Il est inacceptable, dans un monde paritaire, qui plus est lorsqu'on met l'accent sur le dialogue social, de voir les salariés traités de la sorte !

La délégation CGT exige des mesures collectives et pérennes : l'augmentation de la valeur du point de 8,50 %, soit 1 point à 6,51 €.

Nous exigeons le déplafonnement de l'ancienneté et demandons une réévaluation du plafond de + 30 points pour les salariés ayant atteint ou proches du niveau maximum d'ancienneté.

La délégation CGT exige :

i. Le retrait de la lettre de cadrage salarial ;

ii. Un rendez-vous avec la tutelle. »

1.2.4. Délégation syndicale CFTC

Demande de mesures en début d'année pour éviter l'effet report.

1.2.5. Délégation syndicale IPRC CFE-CGC

Les conditions de fond et de forme d'une négociation sérieuse ne sont pas remplies, ce qui renvoie l'employeur à ses responsabilités.

En conséquence, il est constaté l'échec des négociations menées.

2. Mesures unilatérales faisant suite au constat de désaccord

1. Au titre de l'année 2015, dans chaque organisme, le nombre total des salariés relevant de l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du 2 juin 2009 bénéficiant de l'attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel dans le cadre des dispositions de l'article 10.3 sera au moins d'un tiers de l'effectif du personnel visé par cette classification, cela à effet du 1er avril 2015.

2. Au titre de l'année 2015, au niveau national, le nombre total des salariés relevant de la convention collective du personnel de direction du RSI bénéficiant d'une progression de leur rémunération dans le cadre de l'article 6 de l'accord relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants du 2 juin 2009 sera au moins d'un tiers de l'effectif du personnel visé par cette classification.

3. Au titre de l'année 2015, au niveau national, le nombre total des salariés relevant de la convention collective spéciale des praticiens-conseils bénéficiant d'une progression de leur rémunération au titre de la reconnaissance de la contribution professionnelle ou du parcours professionnel sera au moins d'un tiers de l'effectif des praticiens-conseils visés par cette convention collective.

4. Pour l'application des dispositions du présent article seront pris en compte les personnels visés respectivement par chacune des conventions collectives susvisées, décomptés au 31 décembre de l'année 2014 en personnes physiques.

5. La caisse nationale notifiera à chaque caisse du RSI cette position et lui notifiera les autorisations et crédits permettant l'application de ces augmentations.

Cette décision ne concerne que l'année 2015.

3. Publicité

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont l'un sous forme électronique, à la direction générale du travail et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du procès-verbal.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
BEP	Brevet d'études professionnelles
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CMU	Couverture maladie universelle
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNN	Commission paritaire nationale de négociation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
ETP	Employé en équivalent temps plein
FCP	Fonds Commun de Placement
FCPE	Fonds communs de placement des entreprises
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FPC	Formation professionnelle continue
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
GRH	Gestion des ressources humaines
IDCC	Identifiant de convention collective
IJ	Indemnité journalière
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISR	Investissement socialement responsable
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSI	Régime social des indépendants
RTT	Réduction du temps de travail
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Congés maladie (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 69	11
	Congés maladie (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 69	11
	Congés maladie (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 69	11
Démission	Démission (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 30	6
	Démission (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 30	6
Frais de santé	Frais de santé (Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé)	Article 2.1	83
	Frais de santé (Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé)	Article 2.1	83
	Frais de santé (Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé)	Article 2.1	83
	Mise en œuvre des garanties et conditions pour l'appel d'offres prévoyance et complémentaire santé à compter du 1er janvier 2013 (Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé)	Article 3	85
	Mise en œuvre des garanties et conditions pour l'appel d'offres prévoyance et complémentaire santé à compter du 1er janvier 2013 (Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé)	Article 3	85
	Mise en œuvre des garanties et conditions pour l'appel d'offres prévoyance et complémentaire santé à compter du 1er janvier 2013 (Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé)	Article 3	85
Maternité, Adoption	Allaitement (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 61	10
	Allaitement (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 61	10
	Congés d'adoption (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 72	11
	Congés d'adoption (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 72	11
	Congés de maternité (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 70	11
	Congés de maternité (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 70	11
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 68	11
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 68	11
	Congés non rémunérés (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 73	11
	Congés non rémunérés (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 73	11
Paternité	Congés de paternité (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 71	11
	Congés de paternité (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 71	11
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Démission (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 30	6
	Démission (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 30	6
Prime, Gratification, Treizieme mois	Annexe VI Gratification de médaille d'honneur du travail 20 mars 2008 (Annexe VI Gratification de médaille d'honneur du travail 20 mars 2008)		20
	Annexe VI Gratification de médaille d'honneur du travail 20 mars 2008 (Annexe VI Gratification de médaille d'honneur du travail 20 mars 2008)		20
	Gratification annuelle (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 42	7
	Gratification annuelle (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 42	7
	Modalités de versement (Accord du 29 juin 2010 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012)	Article 8	39
	Modalités de versement (Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015)	Article 8	100
	Modalités de versement (Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015)	Article 8	100
	Modalités de versement (Accord du 29 juin 2010 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012)	Article 8	39
	Modalités de versement (Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015)	Article 8	100
	Prime annuelle de missions (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 37	7
	Prime annuelle de missions (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 37	7
	Prime exceptionnelle. - Employés et cadres (Accord du 20 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mai 2012)	Article 3	81
	Prime exceptionnelle. - Employés et cadres (Accord du 20 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mai 2012)	Article 3	81
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	59
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	59
	Professionalisation (Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle)	Article 7	134
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	59
Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	59	

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	59
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	59
	Professionalisation (Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle)	Article 7	134
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	59
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	59
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	59
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	59
	Professionalisation (Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle)	Article 7	134
	Règles communes à l'allocation de vacances et à la gratification annuelle (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 43	7
	Règles communes à l'allocation de vacances et à la gratification annuelle (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 43	7
	Répartition individuelle (Avenant n° 1 du 11 juin 2014 à l'accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015)	Article 1.3	118
	Répartition individuelle (Avenant n° 1 du 11 juin 2014 à l'accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015)	Article 1.3	118
	Répartition individuelle (Avenant n° 1 du 11 juin 2014 à l'accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015)	Article 1.3	118
	Utilisation du véhicule personnel (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 50	8
Utilisation du véhicule personnel (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 50	8	
Sanctions	Procédure disciplinaire (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 34	6
	Procédure disciplinaire (Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008)	Article 34	6
Visite médicale	Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus (Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération)	Article 4	104
	Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus (Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération)	Article 4	104
	Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus (Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération)	Article 4	104

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2007-05-03	Accord du 3 mai 2007 relatif à la prévoyance collective	42
	Accord du 20 mars 2008 relatif à l'application de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants	20
	Annexe II Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail 20 mars 2008	14
	Annexe III Compte épargne-temps 20 mars 2008	17
2008-03-20	Annexe I Lexique 20 mars 2008	13
	Annexe IV Congé de formation économique, sociale et syndicale 20 mars 2008	18
	Annexe VI Gratification de médaille d'honneur du travail 20 mars 2008	19
	Annexe V Moyens de communication des organisation syndicale 20 mars 2008	19
	Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008	1
2008-04-02	Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle	49
2008-12-04	Accord du 4 décembre 2008 relatif à la retraite complémentaire	48
2009-02-12	Accord du 12 février 2009 relatif à l'acquisition de titres-restaurant pour le personnel	71
2009-06-02	Accord du 2 juin 2009 relatif à la classification	21
2009-12-10	Avenant n° 1 du 10 décembre 2009 relatif aux indemnités de transport	64
	Accord du 22 décembre 2009 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises	35
2009-12-22	Avenant n° 1 du 22 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle	65
2010-06-29	Accord du 29 juin 2010 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012	37
	Accord du 16 décembre 2010 relatif à l'accompagnement social	46
2010-12-16	Avenant n° 2 du 16 décembre 2010 relatif à la convention	70
	Avenant n° 3 du 16 décembre 2010 relatif au compte épargne-temps	70
2011-06-16	Avenant du 16 juin 2011 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012	72
	Accord du 11 juillet 2011 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail	76
2011-07-11	Procès-verbal de désaccord du 11 juillet 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires	71
2011-10-19	Avenant n° 5 du 19 octobre 2011 relatif aux indemnités de transport	82
2011-12-15	Accord du 15 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	77
2012-03-20	Accord du 20 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mai 2012	80
2012-05-23	Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé	83
2012-07-04	Avenant n° 2 du 4 juillet 2012 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle	89
2012-09-05	Accord du 5 septembre 2012 relatif à l'acquisition de titres-restaurants	95
2012-11-28	Accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	95
2013-06-20	Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015	98
2013-06-24	Accord du 24 juin 2013 relatif aux salaires pour l'année 2013	143
2013-09-19	Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération	103
2013-10-08	Accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances	113
2013-11-27	Accord du 27 novembre 2013 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail	145
	Avenant n° 1 du 11 juin 2014 à l'accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015	117
2014-06-11	Procès-verbal de désaccord du 11 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires 2014	120
2014-12-11	Avenant n° 3 du 11 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle	121
2015-04-16	Procès-verbal de désaccord du 16 avril 2015 relatif aux salaires pour l'année 2015	148
	Accord du 28 mai 2015 relatif à la base de données économiques et sociales	123
2015-05-28	Accord du 28 mai 2015 relatif à la mise en place des entretiens professionnels	122
2015-12-17	Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	132
2016-01-07	Accord du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels	126
2016-04-21	Avenant n° 6 du 21 avril 2016 relatif aux frais de déplacement	137
2016-06-07	Accord du 7 juin 2016 relatif à l'intéressement pour les années 2016-2018	138

Index alphabétique

A

Acces a la base de donnees de l'organisme. - Confidentialite 124
Accompagnement a l'allongement de trajet resultant d'une modification du lieu de travail ne relevant pas de la mobilite geographique volontaire 47
Accompagnement a l'allongement de trajet resultant de modification du lieu de travail dans les cas ne relevant pas de la mobilite geographique 129
Accompagnement des salaries en fin de carriere exerçant leur activite a temps partiel 46
Accompagnement social 46
Accord du 11 juillet 2011 relatif a la sante et a l'amelioration des conditions de travail 76
Accord du 12 fevrier 2009 relatif a l'acquisition de titres-restaurant pour le personnel 71
Accord du 15 decembre 2011 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 77
Accord du 16 decembre 2010 relatif a l'accompagnement social 46
Accord du 17 decembre 2015 relatif a la formation professionnelle 132
Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de generation 103
Accord du 2 avril 2008 relatif a la formation professionnelle 49
Accord du 2 juin 2009 relatif a la classification 21
Accord du 20 juin 2013 relatif a l'interressement pour les annees 2013 a 2015 98
Accord du 20 mars 2008 relatif a l'application de la convention collective du personnel des employes et cadres du regime social des independants 20
Accord du 20 mars 2012 relatif aux salaires au 1er mai 2012 80
Accord du 22 decembre 2009 relatif a la mise en place d'un plan d'epargne interentreprises 35
Accord du 23 mai 2012 relatif a la prevoyance et aux frais de sante 83
Accord du 24 juin 2013 relatif aux salaires pour l'annee 2013 144
Accord du 27 novembre 2013 relatif a la sante et a l'amelioration des conditions de travail 145
Accord du 28 mai 2015 relatif a la base de donnees economiques et sociales 123
Accord du 28 mai 2015 relatif a la mise en place des entretiens professionnels 122
Accord du 28 novembre 2012 relatif a la mise en oeuvre de la gestion previsionnelle des emplois et des competences 95
Accord du 29 juin 2010 relatif a l'interressement pour les annees 2010 a 2012 37
Accord du 3 mai 2007 relatif a la prevoyance collective 42
Accord du 4 decembre 2008 relatif a la retraite complementaire 48
Accord du 5 septembre 2012 relatif a l'acquisition de titres-restaurants 95
Accord du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels 126
Accord du 7 juin 2016 relatif a l'interressement pour les annees 2016-2018 138
Accord du 8 octobre 2013 relatif a l'egalite des chances 113
Acquisition de titres-restaurant pour le personnel 71
Actions a decliner dans les organismes 146
Actions de developpement des competences realisees hors temps de travail 135
Actions de soutien et de suivi par la caisse nationale. - Reexamen de l'accord 147
Activites sociales et culturelles 12
Affectation et gestion des sommes 36
Aide au passage a temps partiel 129
Aide de l'employeur 37
Alimentation du compte 17
Alimentation du plan 36
Amenagement du poste de travail 116
Annexe 27, 40, 41, 73, 106, 118, 141, 147
Annexe I 100
Annexe I a l'accord du 2 avril 2008 69
Annexe I Lexique 20 mars 2008 13
Annexe II 101
Annexe II a l'accord du 2 avril 2008 69
Annexe II Dispositions relatives a l'amenagement du temps de travail 20 mars 2008 14
Annexe III Compte epargne-temps 20 mars 2008 17
Annexe IV Conge de formation economique, sociale et syndicale 20 mars 2008 18
Annexe V Moyens de communication des organisation syndicale 20 mars 2008 19
Annexe VI Gratification de medaille d'honneur du travail 20 mars 2008 20
Annexe vii indemnite de transport 12
Annexe VII Indemnite de transport 12
Annexes 40, 125
Application de l'accord et information du personnel 39
Application de la convention collective du personnel des employes et cadres du regime social des independants 20
Application et suivi de l'accord 48
Application individuelle 17
Articulation entre l'activite professionnelle et l'exercice de la responsabilite familiale 79
Au niveau local 115
Au niveau national 115
Augmentations collectives 144
Augmentations individuelles 144
Autres avantages sociaux 12
Autres dispositions 122
Avenant du 16 juin 2011 relatif a l'interressement pour les annees 2010 a 2012 72
Avenant n° 1 du 10 decembre 2009 relatif aux indemnites de transport 64
Avenant n° 1 du 11 juin 2014 a l'accord du 20 juin 2013 relatif a l'interressement pour les annees 2013 a 2015 117
Avenant n° 1 du 22 decembre 2009 relatif a la formation professionnelle 65
Avenant n° 2 du 16 decembre 2010 relatif a la convention 70
Avenant n° 2 du 4 juillet 2012 a l'accord du 2 avril 2008 relatif a la formation professionnelle 89
Avenant n° 3 du 11 decembre 2014 a l'accord du 2 avril 2008 relatif a la formation professionnelle 121
Avenant n° 3 du 16 decembre 2010 relatif au compte epargne-temps 70
Avenant n° 5 du 19 octobre 2011 relatif aux indemnites de transport 82
Avenant n° 6 du 21 avril 2016 relatif aux frais de deplacement 137

B

Beneficiaires (Champ d'application. - beneficiaires) 37
Beneficiaires du plan 36

C

Cadre general 49, 57, 127
Calcul du montant global de l'interressement 38
Calcul du montant global de l'interressement. - Indicateurs de mesure 98, 139
Calcul du montant global et indicateurs de mesure 117
Calendrier previsionnel de mise en œuvre des engagements 106
Cartographie des effectifs, des competences et des metiers 96
Certificats de qualification professionnelle (CQP) 54, 62
Cessation des fonctions 6
Cessation et transmission du compte 18
Champ d'application 14, 21, 43, 76, 78, 80, 83, 96, 114, 124, 144, 146
Champ d'application et public vise 103
Champ d'application professionnel et geographique 36
Champ de l'accord 49, 57, 123, 132
Chapitre Ier Cadre general 49, 57, 132
Chapitre Ier Elements de remuneration 7
Chapitre II Dialogue social au sein du RSI
- instances representatives du personnel et instances nationales 132
- instances representatives du personnel et instances paritaires 50, 57
Chapitre II Indemnites diverses 8
Chapitre III Dispositifs de formation 134
Chapitre III Formation tout au long de la vie 51, 59
Chapitre III Indemnisation des deplacements professionnels 8
Chapitre IV Indemnisation de la mobilite geographique volontaire 8
Chapitre IV Ingenierie pedagogique 135
Chapitre IV Innovation pedagogique 54, 62
Chapitre V Outils visant a favoriser la prise en mains par les salaries de leur devenir professionnel 136
Chapitre V Outils visant a favoriser une prise en main, par les salaries du RSI, de leur devenir professionnel 55, 62
Chapitre VI Dispositions financieres 55, 63, 136
Chapitre VII Dispositions diverses 56, 64, 137
Choix du ou des organismes assureurs 45
Cinquieme modalite
- programmation de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours 15
Classification 21
Clause de reexamen 147
Commission de l'interressement 39, 100, 140
Commission de suivi 114
Commission paritaire de suivi de la classification 26
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 97
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 132
Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salaries (art. L. 5221-11 du code du travail) 106
Compte epargne-temps 17
Compte epargne-temps (annexe iii) 70
Compte personnel formation (CPF) 134
Concertation sur les projets nationaux d'evolution organisationnelle 130
Conge de formation economique, sociale et syndicale 18
Conge individuel de formation (CIF) 53, 61, 134
Conges et jours feriers 10
Conseil de surveillance. - Reglements des fonds communs de placement 37
Constitution, composition et champ de competences de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 50, 58
Consultation des instances representatives du personnel en cas de fusion d'organismes 130
Consultation sur le projet de plan annuel de formation du RSI 51, 59
Contenu de la base de donnees de l'organisme 124
Convention collective nationale des employes et cadres du regime social des independants du 20 mars 2008 1
Convention collective nationale du 20 mars 2008 des employes et cadres du regime social des independants 1
Conversion des droits acquis 18
Cotisations au regime de retraite complementaire instituee par l'accord national interprofessionnel de retraite complementaire du 8 decembre 1961 49
Cotisations au regime de retraite complementaire instituee par la convention collective nationale de retraite et de prevoyance des cadres du 14 mars 1947 49
Couverture des risques 44
Creation d'un observatoire des metiers et qualifications de branche 51, 58
Criteres classants 22
Cumul d'emplois de direction entre organismes s'inscrivant dans un projet de fusion 131

D

Date d'effet de l'accord, depot, publicite et extension 56, 64
Date d'effet de l'affiliation et des garanties 45
Definition des niveaux de classification 22
Denonciation (Duree. - revision. - denonciation) 1
Depot (Entree en vigueur. - depot) 40
Determinacion du montant global de l'interressement 38
Deuxieme modalite
- aménagement sur la base d'une duree hebdomadaire de 37 heures 14
Developpement des competences Evolution au sein d'un niveau 24
Developpement des stages 104
Developpement du travail a distance 129
Differends 40, 100, 141
Disponibilite anticipée (Indisponibilite. - disponibilite anticipée) 35
Dispositions 123

Dispositions abrogees 20, 27, 45, 56, 64
Dispositions communes 45
Dispositions communes a l'acquisition des jours de repos 15
Dispositions communes a l'utilisation des jours de repos 15
Dispositions d'application 40, 48, 71, 77, 95, 123, 137
Dispositions diverses 26, 56, 64
Dispositions financieres 55, 63, 122
Dispositions generales 1, 21, 117
Dispositions generales et objectifs 38
Dispositions provisoires relatives au comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 20
Dispositions relatives a l'amenagement du temps de travail 14
Droit individuel a la formation 67
Droit individuel a la formation (DIF) 52, 59
Duree 27
Duree d'application de l'accord 46
Duree de l'accord 56, 64, 106
Duree de l'accord (Entree en vigueur. - duree de l'accord) 64
Duree de l'accord et dispositions d'application 80, 147
Duree du travail 14
Duree. - Revision 100
Duree. - Revision de l'accord 40, 141

E

Elements de remuneration 7
Elements du salaire 23
Embauche 78
Engagement en faveur des salaries de 50 ans et plus 104
Engagements de la branche 146
Engagements en faveur de l'insertion durable des salaries de moins de 30 ans 104
Entree en vigueur 12, 21, 27, 46, 49, 69, 82, 88, 95, 117, 122, 125, 145
Entree en vigueur et duree du plan 37
Entree en vigueur. - Depot 40, 100, 118, 141
Entree en vigueur. - Duree 132
Entree en vigueur. - Duree de l'accord 65, 83, 97
Entretien d'evaluation et de progres 24
Entretien de carriere 24
Epargnants ayant quitte le regime social des independants 36
Equilibre entre activite professionnelle et vie familiale 114
Etat descriptif des emplois de chaque organisme 23
Evaluation professionnelle 24
Evolution de carriere 115
Evolution professionnelle 24, 127
Exercice du droit syndical 2

F

Fin du conge 18
Financement 18
Financement des garanties 43
Formation 79
Formation economique, sociale et syndicale 131
Formation interne et assistance pedagogique 135
Formation ouverte et a distance 136
Formation professionnelle 9, 49, 65, 97
Formation tout au long de la vie 51, 59
Formations realisees hors temps de travail 54, 62
Forme et mise en place de la base de donnees de l'organisme 124
Frais de sante 83

G

Garantie d'evolution des salaires 116
Garanties complementaires en matiere d'incapacite, invalidite et deces 44
Garanties complementaires en matiere de frais de sante 43
Garanties de remuneration 25
Gestion des engagements 43
Gestion et comptabilisation des versements 37
Gratification de medaille d'honneur du travail 20
Grille de remuneration 22

H

Harmonisation des remunerations 131
Horaire et temps de travail 9
Horaires individualises 16

I

Indemnisation de la mobilite geographique volontaire 8
Indemnisation des deplacements professionnels 8, 81
Indemnite de residence 23
Indemnites de transport 64
Indemnites diverses 8
Indicateurs de mesure des objectifs 38

Indisponibilite. - Disponibilite anticipee 37
Information des instances representatives du personnel 45
Information des institutions representatives du personnel 106
Information des salaries 37, 40, 45, 100, 141
Informations mises a disposition des representants nationaux Suivi par la commission paritaire nationale 125
Innovation pedagogique 54, 62
Instances elues representatives du personnel 2
Instances paritaires 3
Instances representatives du personnel et instances paritaires 50, 57
Interessement pour les annees 2010 a 2012 37, 72
Interessement specifique 99, 139
Interessement specifique des caisses de base, hors caisses des professions liberales 118

L

Lexique 13
Lexique et definitions utilisees par l'accord 45

M

Maintien de l'emploi 127
Maintien de la couverture des frais de soins de sante aux anciens salaries 43
Maintien de la garantie deces en cas de resiliation 44
Maintien des garanties en cas de maladie 44
Maintien des garanties en cas de prise de conges non remuneres 44
Maintien des prestations en cours en cas de resiliation 44
Messagerie electronique 19
Mesure du temps de travail effectif 16
Mesures disciplinaires 6
Mise en place d'un plan d'epargne interentreprises 35
Mise en place de dispositifs de formation ouverte et a distance 55, 62
Mise en œuvre d'un diagnostic national 77
Mise en œuvre de la classification 23
Mise en œuvre des garanties et conditions pour l'appel d'offres prevoyance et complementaire sante a compter du 1er janvier 2013 85
Missions de l'observatoire des metiers et des qualifications 96
Mobilite fonctionnelle ou geographique 97
Mobilite geographique 128
Modalites d'information et de consultation des instances representatives du personnel 97
Modalites de repartition de l'interressement 39
Modalites de suivi dans chaque organisme 147
Modalites de transposition dans la nouvelle grille de classification 25
Modalites de versement 39, 100, 140
Modalites relatives aux versements des epargnants 36
Modification de l'article 3 de l'accord d'interressement « Mesure des objectifs » 72
Modification de l'article 5 « Repartition » 73
Modifications a la convention 70
Modifications apportees a l'accord relatif a la formation professionnelle du RSI 89
Modifications conventionnelles 144
Moyens de communication des organisation syndicale 19
Moyens mis a disposition des representants du personnel et des delegues syndicaux 130

N

Negociation annuelle obligatoire concernant les salaries 71
Negociation d'entreprise 16, 80, 146
Notification du positionnement 26

O

Objectifs et orientations de la formation professionnelle 50, 57, 132
Objectifs generaux de l'interressement 38, 98, 139
Objet 20, 65
Objet du conge 18
Observatoire des metiers et qualifications du RSI 133
Organisation de la classification 22
Organisation des travaux en cas de fusion d'organismes 130
Outils d'analyse et de communication 55, 63, 136
Outils de professionnalisation 135
Outils visant a favoriser une prise en main, par les salaries du rsi, de leur devenir professionnel 55, 62

P

Panneau d'affichage electronique 19
Parcours de professionnalisation emplois et cursus passerelles emplois 55, 62
Parcours professionnel Changement de niveau 24
Participation des organismes du RSI au developpement de la formation professionnelle continue 55, 63, 136
Passeport formation 55, 62, 136
Personnel travaillant a temps partiel 16
Personnels concernes 116
Plan de formation 51, 59, 134
Positionnement 25
Preambule 46, 49, 56, 72, 98, 121, 122, 124
Premiere modalite
- aménagement sur la base d'une duree hebdomadaire de 35 heures 14
Preparation de la mise en place des nouvelles instances representatives du personnel a l'issue du processus de fusion 131

Prestations 44
Prevoyance 84
Prevoyance collective 42
Prevoyance et retraite complementaire 12
Prime exceptionnelle. - Employes et cadres 81
Principes 19, 43, 96
Principes et modalites d'amenagement du temps de travail 14
Principes regissant les negociations des accords locaux 131
Principes. - Champ d'application. - Beneficiaires 38, 98, 139
Proces-verbal de desaccord du 11 juillet 2011 relatif a la negociation annuelle obligatoire concernant les salaires 71
Proces-verbal de desaccord du 11 juin 2014 relatif a la negociation annuelle obligatoire concernant les salaires 2014 120
Proces-verbal de desaccord du 16 avril 2015 relatif aux salaires pour l'annee 2015 148
Professionnalisation 52, 59, 65, 134
Promotion professionnelle 78
Prorogation 20
Publicite de l'accord aupres des salaries 106

Q

Quatrieme modalite
- amenagement sur la base d'une duree hebdomadaire de 35 heures reparties sur 4 jours 14

R

Rappel des garanties definies par l'accord du 3 mai 2007 83
Recrutement 114
Recrutement et mutations 4
Referentiel des emplois et des competences 23
Refonte de l'accord relatif a la formation professionnelle du personnel du regime social des independants 122
Regles communes 24
Regles generales 39, 71, 95
Regles generales. - Part commune aux salaries du regime 99, 139
Remuneration 16, 22
Remuneration permanente. - Agents de direction 81
Remuneration permanente. - Employes et cadres 80
Remunerations et indemnites 7
Repartition des credits 56, 63
Repartition individuelle 118
Repartition individuelle de l'interressement 39, 99, 140
Responsabilite sociale du regime en matiere de gestion previsionnelle des emplois et des competences 97
Retour a l'emploi des salaries apres une absence de longue duree 115
Retraite complementaire 48
Revalorisation des prestations en cours de contrat 44
Revision de l'accord (Duree. - revision de l'accord) 39
Revision. - denonciation (Duree. - revision. - denonciation) 1
Risques couverts 44
Role des instances representatives du personnel 50, 57, 133

S

Situation du salarie pendant le conge 18
Situation particuliere d'organismes engages dans un projet de fusion 124
Sixieme modalite
- dispositions specifiques au personnel d'encadrement dont l'horaire ne peut etre predetermine 15
Substitution 137
Suivi de l'application de l'accord dans chaque organisme 26
Suivi de la mise en œuvre de l'accord 131
Suivi des dispositions du titre II 117
Suivi des garanties 45
Suivi individuel des situations 97
Suivi national de l'application de l'accord 26
Suivi par la commission paritaire nationale 80, 106

T

Tableaux annexes 118
Texte de base 1
Titre 1er Dispositions generales et objectifs 139
Titre 2 Determination du montant global de l'interressement 139
Titre 3 Modalites de repartition de l'interressement 139
Titre 4 Suivi de l'accord et information du personnel 140
Titre 5 Dispositions d'application 141
TITRE 1er DISPOSITIONS GENERALES 1, 21
Titre 1er Dispositions generales et objectifs 38, 98
Titre 1er Garanties complementaires en matiere de frais de sante 43
Titre 1er Garanties individuelles et collectives 127
Titre 1er Mesures generales 114
Titre II Determination du montant global de l'interressement 38, 98
Titre II Developpement du dialogue social en cas de fusion d'un ou de plusieurs organismes conduisant a la creation d'un nouvel organisme 130
Titre II Garanties complementaires en matiere d'incapacite, invalidite et deces 44
TITRE II INSTANCES ELUES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL 2
TITRE II REMUNERATION 22
Titre II Situation des representants des salaries 116
Titre III Dispositions communes 45
Titre III Dispositions specifiques aux agents de direction 131

TITRE III EXERCICE DU DROIT SYNDICAL 2
TITRE III MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION 23
Titre III Modalites de repartition de l'interressement 39, 99
Titre IV Application de l'accord et information Du personnel 39
Titre IV Dispositions diverses. - Dispositions d'application 131
TITRE IV INSTANCES PARITAIRES 3
TITRE IV MODALITES DE TRANSPOSITION DANS LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION 25
Titre IV Suivi de l'accord et information du personnel 100
TITRE IX FORMATION PROFESSIONNELLE 9
Titre V Dispositions d'application 40, 100
TITRE V DISPOSITIONS DIVERSES 26
TITRE V RECRUTEMENT ET MUTATIONS 4
TITRE VI CESSATION DES FONCTIONS 6
TITRE VII MESURES DISCIPLINAIRES 6
TITRE VIII REMUNERATIONS ET INDEMNITES 7
TITRE X HORAIRE ET TEMPS DE TRAVAIL 9
TITRE XI CONGES ET JOURS FERIES 10
TITRE XII PREVOYANCE ET RETRAITE COMPLEMENTAIRE 12
TITRE XIII ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES 12
TITRE XIV AUTRES AVANTAGES SOCIAUX 12
TITRE XV ENTREE EN VIGUEUR 12
Transmission des savoirs et des competences 105
Transposition des elements de remuneration 25
Travailleurs handicapes 115
Troisieme modalite
- aménagement sur la base d'une duree hebdomadaire de 39 heures 14

U

Utilisation des fonds 19
Utilisation du compte epargne-temps 17, 55, 63

V

Valeur du point de salaire et definitions 27
Validation des accords d'entreprise et suivi de l'application 17
Validation des acquis de l'experience 135
Validation des acquis de l'experience (VAE) 54, 61
Verification du bon usage des moyens mis a disposition 19
Versement de la contribution 56, 63
Voies de recours 26

