

# Convention collective

**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS (praticiens-conseils) (15 juin 2007)**



**N° de brochure : 3365**

**N° IDCC : 2797**

**Date de dernière mise à jour : 2020-06-15**



## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007</b> .....	1
<b>Préambule</b> .....	1
<b>TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> .....	1
<b>TITRE II CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXERCICE DES FONCTIONS</b> .....	2
<b>TITRE III RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</b> .....	2
<b>TITRE IV RECRUTEMENT</b> .....	4
<b>TITRE V CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DISPOSITIF DE RÉMUNÉRATION</b> .....	4
<b>TITRE VI GESTION DES CARRIÈRES ET ÉVALUATION</b> .....	7
<b>TITRE VII DISCIPLINE</b> .....	7
<b>TITRE VIII RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	8
<b>TITRE IX CONGÉS ET PÉRIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT</b> .....	8
<b>TITRE X DÉTACHEMENT ET MISE À DISPOSITION</b> .....	9
<b>TITRE XI MOBILITÉ</b> .....	9
<b>TITRE XII FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b> .....	9
<b>TITRE XIII DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX PRATICIENS EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS UN DÉPARTEMENT D'OUTRE-MER</b> .....	9
<b>TITRE XIV RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE</b> .....	10
<b>TITRE XV ?UVRES SOCIALES ET CULTURELLES</b> .....	10
<b>TITRE XVI DISPOSITIONS TRANSITOIRES</b> .....	10
<b>TITRE XVII MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL LIÉES À LA MISE EN PLACE DU RSI</b> .....	10
<b>TITRE XVIII ENTRÉE EN VIGUEUR</b> .....	10
<b>Textes Attachés</b> .....	10
Annexe I Aménagement et réduction du temps de travail 15 juin 2007 .....	10
Préambule .....	10
1. Champ d'application .....	11
2. Durée de travail effectif .....	11
3. Dispositif relatif aux praticiens-conseils soumis à une convention au forfait .....	11
4. Praticiens-conseils non signataires d'une convention au forfait .....	12
5. Temps partiel .....	12
Annexe II .....	13
Avenant n° 2 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention .....	13
Accord du 3 mai 2007 relatif à la prévoyance collective .....	13
Titre Ier Garanties complémentaires en matière de frais de santé .....	14
Titre II Garanties complémentaires en matière d'incapacité, invalidité et décès .....	15
Titre III Dispositions communes .....	16
Avenant n° 1 du 27 janvier 2010 relatif au compte épargne-temps .....	17
Accord du 16 décembre 2010 relatif à l'accompagnement social .....	17
Préambule .....	18
Accord du 4 décembre 2008 relatif à la retraite complémentaire .....	20
Avenant n° 1 du 13 janvier 2009 à la convention .....	21
Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle .....	21
Préambule .....	22
Chapitre Ier Cadre général .....	22
Chapitre II Dialogue social au sein du RSI : instances représentatives du personnel et instances paritaires .....	23
Chapitre III Formation tout au long de la vie .....	24
Chapitre IV Innovation pédagogique .....	27
Chapitre V Outils visant à favoriser une prise en main, par les salariés du RSI, de leur devenir professionnel .....	28
Chapitre VI Dispositions financières .....	28
Chapitre VII Dispositions diverses .....	29
Avenant n° 1 du 22 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle .....	29
Accord du 12 février 2009 relatif à l'acquisition de titres-restaurant pour le personnel .....	34
Procès-verbal de désaccord du 11 juillet 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires .....	35
Avenant du 16 juin 2011 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012 .....	35
Préambule .....	35
Annexe .....	36
Accord du 11 juillet 2011 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail .....	39
Accord du 15 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	40
Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé .....	43
Avenant n° 2 du 4 juillet 2012 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle .....	49
Accord du 5 septembre 2012 relatif à l'acquisition de titres-restaurants .....	55
Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention .....	55
Accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences .....	59
Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015 .....	62
Préambule .....	62
Titre Ier Dispositions générales et objectifs .....	62
Principes. - Champ d'application. - Bénéficiaires .....	62
Objectifs généraux de l'intéressement .....	62
Titre II Détermination du montant global de l'intéressement .....	63
Calcul du montant global de l'intéressement. - Indicateurs de mesure .....	63
Titre III Modalités de répartition de l'intéressement .....	63
Règles générales. - Part commune aux salariés du régime .....	63
Intéressement spécifique .....	63
Répartition individuelle de l'intéressement .....	64
Titre IV Suivi de l'accord et information du personnel .....	64
Commission de l'intéressement .....	64
Modalités de versement .....	64
Information des salariés .....	64
Différends .....	64
Titre V Dispositions d'application .....	64
Durée. - Révision .....	64
Entrée en vigueur. - Dépôt .....	64
Annexe I .....	65

Annexe II .....	65
Avenant n° 5 du 4 juillet 2013 relatif aux rémunérations .....	67
Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération .....	69
Annexe .....	72
Accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances .....	79
Titre Ier Mesures générales .....	80
Titre II Situation des représentants des salariés .....	81
Accord du 27 novembre 2013 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail .....	82
Annexe .....	85
Avenant n° 1 du 11 juin 2014 à l'accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015 .....	85
Annexe .....	87
Procès-verbal de désaccord du 11 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires 2014 .....	89
Avenant n° 3 du 11 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle .....	90
Préambule .....	90
Accord du 28 mai 2015 relatif à la mise en place des entretiens professionnels .....	91
Préambule .....	91
Accord du 28 mai 2015 relatif à la base de données économiques et sociales .....	92
Préambule .....	92
Annexes .....	94
Accord du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels .....	96
Titre Ier Garanties individuelles et collectives .....	96
Titre II Développement du dialogue social en cas de fusion d'un ou de plusieurs organismes conduisant à la création d'un nouvel organisme .....	99
Titre III Dispositions spécifiques aux agents de direction .....	101
Titre IV Dispositions diverses. - Dispositions d'application .....	101
Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle .....	101
Chapitre Ier Cadre général .....	101
Chapitre II Dialogue social au sein du RSI : instances représentatives du personnel et instances nationales .....	102
Chapitre III Dispositifs de formation .....	104
Chapitre IV Ingénierie pédagogique .....	105
Chapitre V Outils visant à favoriser la prise en mains par les salariés de leur devenir professionnel .....	105
Chapitre VI Dispositions financières .....	106
Chapitre VII Dispositions diverses .....	106
Accord du 7 juin 2016 relatif à l'intéressement pour les années 2016-2018 .....	106
Titre 1er Dispositions générales et objectifs .....	107
Titre 2 Détermination du montant global de l'intéressement .....	107
Titre 3 Modalités de répartition de l'intéressement .....	107
Titre 4 Suivi de l'accord et information du personnel .....	108
Titre 5 Dispositions d'application .....	109
Annexes .....	109
Accord du 2 décembre 2016 relatif au travail à distance .....	112
Protocole d'accord du 9 février 2017 relatif à l'acquisition de titres restaurant .....	114
Accord du 9 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	114
Protocole d'accord du 22 juin 2017 relatif au contrat de génération .....	118
Préambule .....	118
Annexe .....	121
Accord du 8 mars 2019 relatif à la transformation du régime social .....	128
Préambule .....	128
Titre Ier Champ d'application et objet .....	129
Titre II Transfert des contrats de travail .....	129
Titre III Maintien temporaire de dispositions .....	130
Titre IV Dispositions finales .....	130
<b>Textes Salaires</b> .....	131
Accord du 24 juin 2013 relatif aux salaires pour l'année 2013 .....	131
Procès-verbal de désaccord du 16 avril 2015 relatif aux salaires pour l'année 2015 .....	132
<b>Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale</b> .....	133
<i>Préambule</i> .....	134
<i>Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	135
<i>Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	136
<i>Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	136
<i>Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)</i> .....	139
<i>Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires</i> .....	139
<i>Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale</i> .....	140
<i>Titre VII Gestion des contributions conventionnelles</i> .....	140
<i>Titre VIII Dispositions diverses</i> .....	140
<i>Titre IX Autres dispositions</i> .....	141
<i>Annexe</i> .....	141
Liste des sigles .....	SIG-1
Liste thématique .....	THEM-1
Liste chronologique .....	CHRO-1
Index alphabétique .....	ALPHA-1

# Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007

Signataires	
Organisations patronales	Caisse nationale du régime social des indépendants (RSI).
Organisations de salariés	Syndicat national du personnel de direction des organismes de sécurité sociale CFDT ; Fédération de la protection sociale du travail et de l'emploi (PSTE) CFDT ; Syndicat national des agents de direction et d'encadrement des organismes sociaux CFTC ; Fédération de la protection sociale et de l'emploi CFTC ; Syndicat du personnel d'encadrement des institutions de prévoyance ou de retraites complémentaires des salariés et des organismes de retraite ou d'assurance maladie des non-salariés non agricoles CFE-CGC ; Syndicat général des praticiens-conseils des organismes de sécurité sociale CFE-CGC ; Syndicat national des cadres des organismes sociaux CGT-FO ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

## Préambule

En vigueur non étendu

La présente convention de branche est conclue en application de l'article 61-II de la loi no 2004-810 du 13 août 2004 qui se substitue aux dispositions du décret no 77-347 du 28 mars 1977 modifié et de l'arrêté du 5 mai 1995 modifié, relatif aux rémunérations et aux différents avantages sociaux du corps national des praticiens-conseils, chargés du service du contrôle médical du régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles.

A cette occasion, les parties estiment qu'il est essentiel pour le régime social des indépendants de pouvoir disposer d'un corps national de praticiens-conseils reconnus dans leur métier par une juste rémunération de leur engagement professionnel et de leurs compétences.

Dans cette perspective, elles conviennent qu'un triple objectif doit être prioritairement poursuivi :

- établir par la voie de la présente convention collective des règles qui permettent d'assurer aux praticiens-conseils des conditions de travail satisfaisantes prenant notamment en compte les spécificités propres à l'exercice médical dans le respect des dispositions légales et réglementaires qui régissent l'exercice de la profession, dont celles résultant du code de déontologie ;
- attirer et fidéliser les praticiens-conseils en leur proposant une carrière professionnelle motivante ;
- favoriser la mobilité en développant des passerelles entre les organismes qui emploient des praticiens-conseils.

A cet égard, les parties considèrent que la mise en place d'une classification rénovée et l'établissement d'un dispositif de rémunération, qui assure une évolution salariale significative par la reconnaissance de la contribution professionnelle et de l'implication dans l'atteinte des objectifs, constituent les axes majeurs d'un cadre collectif de travail adapté aux évolutions en cours et à venir. Elles marquent leur accord pour qu'au moment des opérations de transposition un effort financier soit consenti.

Les parties signataires adoptent les dispositions suivantes.

## TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES

En vigueur non étendu

Les services médicaux du régime social des indépendants font partie intégrante des caisses de base du régime social des indépendants. Ils sont animés, coordonnés et contrôlés par le médecin-conseil national, ainsi que l'indique l'article R. 611-63 du code de la sécurité sociale.

Chaque service médical est placé sous l'autorité d'un médecin-conseil régional ou éventuellement d'un médecin-conseil régional adjoint ou d'un médecin-conseil chef de service, cette fonction de direction donne le titre de directeur médical régional.

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause pour les praticiens-conseils d'une réduction de rémunération dont ils bénéficiaient antérieurement, ni d'une diminution des avantages collectifs.

### Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention, conclue dans le cadre des articles L. 2221-1, L. 2221-2, L. 2231-1, L. 2231-3 et suivants du code du travail, et de l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale, règle les rapports entre, d'une part, les organismes relevant du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et, d'autre part, les praticiens-conseils tels que définis ci-dessous :

- les médecins-conseils ;
- les chirurgiens-dentistes-conseils ;
- les pharmaciens-conseils.

Elle s'applique également, sous réserve des dispositions spécifiques nécessaires, aux autres organismes appliquant la présente convention collective.

### Article 2

En vigueur non étendu

#### 2.1. Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

#### 2.2. Révision

La partie signataire qui souhaite réviser tout ou partie de la convention doit proposer un projet de modification à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Les propositions de révision émanant de chaque partie signataire sont examinées dans un délai de 2 mois au sein de la commission paritaire nationale des praticiens-conseils par ses membres dûment mandatés.

#### 2.3. Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer cette convention collective par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux autres parties signataires dans les conditions légales.

En cas de dénonciation soumise aux conditions prévues par la loi, la présente convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai légal de préavis de 3 mois.

### Article 3

En vigueur non étendu

L'employeur s'engage à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'employeur ne peut prendre en considération du sexe toute mesure notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

### Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'engagent à veiller au respect du 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 ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions à caractère syndical.

Toute disposition ou tout acte contraire à ce principe à l'égard d'un praticien-conseil est nul de plein droit.

#### Article 5

En vigueur non étendu

La liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté d'adhérer à tout syndicat ainsi que l'exercice du droit syndical sont des droits fondamentaux reconnus par les parties signataires.

L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération l'appartenance 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 mobilité, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

Les praticiens-conseils bénéficient au même titre que les autres catégories de personnel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au droit syndical, au comité d'entreprise, au CHSCT et aux délégués du personnel.

L'employeur veille à l'égalité de traitement entre les praticiens-conseils syndiqués et les praticiens-conseils non syndiqués.

Un observatoire du suivi de l'évolution professionnelle des praticiens-conseils exerçant un mandat syndical est mis en place à cet effet. Il relève du champ de compétences de la commission paritaire prévue à l'article 11 de la présente convention collective.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Aucun praticien-conseil ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève.

### TITRE II CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXERCICE DES FONCTIONS

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils ne peuvent exercer leurs fonctions que s'ils sont inscrits régulièrement au tableau de l'ordre de leur profession.

La cotisation annuelle au conseil de l'ordre des praticiens-conseils titulaires fait l'objet d'un remboursement intégral par l'organisme employeur.

#### Article 8

En vigueur non étendu

L'employeur prend en charge le contrat d'assurance souscrit au niveau national, destiné à garantir la responsabilité civile et la protection juridique du praticien-conseil ou de l'ancien praticien-conseil découlant de ses fonctions au sein du RSI, excepté lorsqu'il s'agit d'une procédure disciplinaire.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils sont tenus de consacrer la totalité de leur activité professionnelle à leurs fonctions dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette disposition ne fait toutefois pas obstacle aux travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique, ainsi qu'à la participation à des activités d'enseignement, à condition que ces activités restent compatibles avec l'exercice normal des fonctions de praticien-conseil.

A l'occasion de leurs déplacements professionnels, les praticiens-conseils bénéficient des remboursements de frais de transport, de repas et de découcher dans les mêmes conditions que le personnel de direction.

Conformément à l'article L. 123-2-2 du code de la sécurité sociale, les règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations des fonctionnaires et agents non titulaires de droit public s'appliquent aux praticiens-conseils du RSI.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils exercent leur activité en conformité avec les dispositions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne l'indépendance de leur avis technique médical.

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

Dans le cadre du respect des codes de déontologie, l'indépendance technique des praticiens-conseils est garantie.

De leur côté, les organismes employeurs prendront toutes dispositions utiles pour que le secret médical soit respecté dans les locaux qu'ils mettent à la disposition des praticiens, notamment en ce qui concerne le courrier, les communications, les échanges sur supports électroniques, les modalités de détention et de conservation des dossiers médicaux ainsi que l'isolation acoustique des locaux où les personnes sont examinées.

### TITRE III RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

#### Article 11

En vigueur non étendu

Il est constitué une commission paritaire nationale des praticiens-conseils qui a pour compétences :

- de négocier et conclure tout dispositif conventionnel et leur avenant spécifique aux praticiens-conseils ;
- de négocier tout accord susceptible d'accompagner toute réforme de structure et de fonctionnement impactant les services médicaux et/ ou les praticiens-conseils ;
- de faire chaque année le point sur les rémunérations des praticiens-conseils, en vertu de l'article L. 2241-1 du code du travail, notamment sur la part affectée au financement des mesures individuelles des praticiens-conseils ;
- d'examiner au moins une fois tous les 5 ans la nécessité de réviser la classification ;
- de négocier tous les 3 ans les mesures assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, le cas échéant, les mesures de rattrapage remédiant aux inégalités constatées ;
- d'examiner les questions générales relevant de la présente convention collective ;
- de procéder à l'interprétation des dispositions de la présente convention collective et de régler les différends nés à l'occasion de son application, à l'exclusion de ceux entrant dans le champ de compétence de la commission nationale de gestion des carrières ;
- d'examiner une fois par an les besoins spécifiques en formation des praticiens-conseils qui sont transmis à la commission paritaire nationale de la formation ;
- de négocier une fois tous les 3 ans sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
- de négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

#### Article 12

En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale des praticiens-conseils est composée, d'une part, d'une délégation employeur composée de représentants du conseil



d'administration de la caisse nationale du régime social des indépendants et, d'autre part, d'une délégation de chacune des organisations syndicales représentatives.

La délégation employeur est composée de 5 administrateurs qui siègent à la commission paritaire nationale des personnels des caisses du régime social des indépendants.

La délégation représentant l'employeur dispose d'un nombre de voix égal à la somme de celles des organisations syndicales présentes.

La délégation employeur est assistée par le directeur général de la caisse nationale et le médecin-conseil national et/ou leurs représentants.

La délégation des organisations syndicales représentatives est assurée dans les conditions suivantes : chaque organisation syndicale est représentée par au maximum 1 représentant mandaté par la fédération et 2 représentants ayant la qualité de praticiens-conseils mandatés et choisis de préférence parmi ceux du régime social des indépendants.

## Article 13

En vigueur non étendu

### 13.1. Présidence et secrétariat

La présidence de la commission paritaire nationale est assurée par le président de la délégation employeur.

Le secrétariat est assuré par les services de la caisse nationale du RSI.

### 13.2. Périodicité des réunions

La commission paritaire nationale se réunit à l'initiative de l'une des deux parties chaque fois qu'il est nécessaire, et en tout état de cause au moins 2 fois par an.

### 13.3. Ordre du jour et convocation

La convocation à laquelle est joint l'ordre du jour est établie par la délégation employeur, chacune des organisations syndicales pouvant demander l'inscription d'un sujet à traiter.

### 13.4. Procès-verbal

Les délibérations de la commission paritaire nationale des praticiens-conseils font l'objet d'un procès-verbal, établi par le secrétariat et approuvé par les organisations syndicales.

### 13.5. Règlement intérieur

En fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour, la commission paritaire nationale des praticiens-conseils se constitue en section négociation ou en section interprétation, selon les modalités définies au règlement intérieur qu'elle doit établir lors de sa première réunion.

## Article 14

En vigueur non étendu

### 14.1. Rôle

Il est constitué une commission nationale de gestion des carrières des praticiens-conseils qui a pour compétence de donner un avis sur :

- les propositions d'avancements et d'évolutions des carrières des praticiens-conseils salariés du régime social des indépendants ;
- les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de praticien-conseil chef de service et de praticien-conseil expert ;
- les conflits individuels impliquant un praticien-conseil salarié d'une caisse du régime social des indépendants et susceptibles d'avoir une incidence sur le déroulement de sa carrière ;
- les projets de décision relatifs à tout avertissement ou blâme, et à tout licenciement de nature autre que disciplinaire d'un praticien-conseil salarié du régime social des indépendants.

### 14.2. Composition

Cette commission est composée :

- pour la délégation représentant l'employeur, du président de la commission paritaire nationale, de 2 administrateurs émanant de la délégation employeur de cette commission, d'un directeur de caisse de base désigné par le directeur général et d'un médecin-conseil régional désigné par le médecin-conseil national. La délégation employeur est assistée par le directeur général de la caisse nationale et le médecin-conseil national et/ou leurs représentants ;

- pour la délégation salariale, les 5 représentants des praticiens-conseils sont élus au scrutin de liste proportionnel à la plus forte moyenne par et parmi les praticiens-conseils du régime social des indépendants.

Chaque liste comprend 5 titulaires et 5 suppléants.

Les élections sont organisées par la caisse nationale du régime social des indépendants.

Lorsqu'une organisation syndicale représentative au plan national n'a pas d' élu au sein de cette commission, elle peut désigner un représentant ayant la qualité de praticien-conseil dans un autre régime d'assurance maladie obligatoire qui siègera à titre consultatif.

### 14.3. Fonctionnement

Le mandat des membres de cette commission a une durée de 3 ans. A l'issue de cette période, de nouvelles élections sont organisées pour désigner les représentants des praticiens-conseils.

#### 14.3.1. Présidence et secrétariat

Dans les conditions définies par le règlement intérieur, les séances se tiennent sous la présidence alternée d'un membre de la délégation employeur ou d'un membre de la délégation salariale, lequel est désigné par le collège dont il est issu.

Le secrétariat est assuré par les services de la caisse nationale du régime social des indépendants.

#### 14.3.2. Saisine et procédure

La commission se réunit au moins 2 fois par an à la date fixée d'un commun accord entre les parties, et plus en tant que de besoin à la demande d'une des parties.

La convocation est établie par les services de la caisse nationale.

Pour donner leur avis, les membres de la commission nationale de gestion des carrières des praticiens-conseils seront destinataires par courrier 15 jours avant la tenue de la commission de l'ensemble des documents concernés par l'ordre du jour. Il en est ainsi des propositions du directeur général et du médecin-conseil national, du GVT disponible ainsi que de l'ensemble des propositions des médecins conseil régionaux ou des demandes directes des praticiens-conseils lorsque la commission siège sur les promotions des praticiens-conseils.

En cas de refus de suivre l'avis de la commission concernant une proposition d'évolution de carrière, l'employeur doit dûment motiver sa position au président de la commission qui la communique à ses membres.

Les délibérations de la commission nationale font l'objet d'un procès-verbal, établi par le secrétariat et approuvé par les organisations syndicales.

#### 14.3.3. Règlement intérieur

Le règlement intérieur est établi par la commission nationale à l'occasion de sa première séance.

## Article 15

En vigueur non étendu

Tout projet de sanction disciplinaire concernant un praticien-conseil salarié du régime social des indépendants, autre que l'avertissement et le blâme, doit être soumis préalablement pour consultation à la commission paritaire disciplinaire après l'entretien préalable avec le salarié.

La commission paritaire disciplinaire comprend :

- son président en la qualité d'une personne qualifiée indépendante extérieure au régime choisie d'un commun accord entre les représentants de la délégation employeur et de la délégation des praticiens-conseils ;
- le président du conseil d'administration de la caisse nationale ;
- 3 administrateurs membres de la commission paritaire nationale ;
- 5 praticiens-conseils.

Chacune des 5 organisations syndicales représentatives au plan national désigne un praticien-conseil choisi de préférence parmi ceux des caisses du régime social des indépendants.

Peuvent être entendus :

- le directeur général de la caisse nationale ;
- le médecin-conseil national.

Dans un délai de 1 mois à compter de la date de saisine, la commission entend successivement :

- l'employeur ;
- le praticien, qui peut se faire assister ou se faire représenter par un défenseur de son choix.

La convocation est adressée conjointement par les services de la caisse nationale, avec le dossier de l'employeur et éventuellement le mémoire en défense du praticien.

L'avis de la commission est rendu à l'issue d'un vote à bulletin secret.

Chaque réunion de la commission paritaire disciplinaire donne lieu à la désignation en son sein d'un secrétaire chargé de superviser la rédaction du procès-verbal établi par un agent des services de la caisse nationale.

L'avis de la commission est notifié au praticien, à son employeur et à l'ensemble des parties dans un délai de 5 jours après sa réunion.

#### Article 16

En vigueur non étendu

Les avis notifiés par les commissions sont assortis d'une recommandation d'application à l'ensemble des parties concernées par le litige ayant fait l'objet de l'avis. Si l'employeur conteste l'avis, il doit donner les motifs de ce refus et les notifier à l'autre partie dans un délai qui ne peut excéder 1 mois. Il en informe également la commission concernée dans le même délai.

La procédure disciplinaire engagée devant la commission compétente suspend le délai de prescription applicable en matière disciplinaire.

Les commissions ne peuvent valablement délibérer que si au moins trois des organisations syndicales sont représentées. Toutefois, si ce quorum n'est pas atteint, une seconde réunion tenue dans un délai de deux semaines peut statuer sans application du quorum.

Les commissions siègent de telle sorte qu'aucun de ses membres ayant une voix délibérative soit juge et partie sur un cas particulier.

Les frais de déplacement des praticiens-conseils du régime social des indépendants participant à une commission nationale prévue par la présente convention sont pris en charge par la caisse nationale conformément aux règles en vigueur pour les déplacements professionnels des personnels de direction.

Les frais de déplacement des praticiens-conseils participant à une commission paritaire nationale prévue par la présente convention sont pris en charge par la caisse nationale conformément aux règles en vigueur pour les déplacements professionnels des personnels de direction.

### TITRE IV RECRUTEMENT

#### Article 17

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils sont recrutés en contrat à durée indéterminée dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le recrutement est conditionné par la vérification de leur aptitude à l'occasion de l'examen médical dont fait l'objet le praticien-conseil en application de l'article R. 4624-10 du code du travail.

Toutefois, des praticiens peuvent exceptionnellement être recrutés sous contrat à durée déterminée dans le respect des conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ces praticiens, ne remplissant pas les conditions réglementaires de recrutement visées au premier alinéa du présent article, relèvent de la présente convention collective à l'exception des dispositions de l'article 20. Leur rémunération est fixée au coefficient de qualification du niveau A.

Le contrat de travail est formalisé par écrit. Pour les praticiens-conseils, il comporte une période d'essai de 6 mois.

Tout candidat qui n'a pas été retenu est informé personnellement des motifs du refus.

En cas de mutation entre organismes appliquant la présente convention collective, le praticien-conseil conserve l'ensemble des avantages dont il bénéficiait dans son ancienne affectation, et plus particulièrement son ancienneté et ses droits à congés.

Toute mutation est assortie d'une période probatoire d'une durée de 3 mois qui permet à l'organisme preneur et au praticien-conseil de vérifier la bonne adaptation au nouveau poste.

Si la période probatoire n'est pas satisfaisante, le praticien-conseil retrouve de plein droit auprès de son employeur d'origine le poste qu'il occupait précédemment ou un poste équivalent.

### TITRE V CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DISPOSITIF DE RÉMUNÉRATION

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de garantir un dispositif de rémunération des praticiens-conseils au moins équivalant au dispositif de rémunération dont bénéficient les praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale.

A l'occasion d'une évolution du dispositif de rémunération des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale, les parties ouvrent immédiatement une négociation au sein du régime social des indépendants pour réviser si nécessaire la classification des emplois et/ou le dispositif de rémunération, aux fins de garantir le respect du principe affirmé à l'alinéa 1 du présent titre.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Les emplois exercés par les praticiens-conseils sont classés sur les 4 niveaux de qualification suivants :

Niveau	Classement des emplois
A	Praticien-conseil du service médical
B	Praticien-conseil expert Praticien-conseil chef de service

Niveau		Classement des emplois
C	1	Praticien-conseil chef de service à la caisse nationale Praticien-conseil chef de service dirigeant un service médical dans une caisse comptant moins de 60 000 ressortissants
C	2	Médecin-conseil régional adjoint
D		Médecin-conseil régional Médecin-conseil national adjoint

Le praticien-conseil chef de service a, outre les missions habituelles de tout praticien-conseil, la compétence à représenter le directeur médical régional dans ses missions extérieures et à le suppléer en cas d'indisponibilité. Il a une délégation d'animation du personnel du service médical.

Le praticien-conseil expert, quant à lui, possède un diplôme complémentaire à celui de médecin, de dentiste ou de pharmacien, lequel doit être contributif dans les fonctions de praticien-conseil expert, ou possède des compétences reconnues par la commission nationale de gestion des carrières dans un domaine ciblé, acquises dans le cadre d'une expérience professionnelle.

#### Article 19

En vigueur non étendu

##### 19.1. Composantes de la rémunération

La structure de la rémunération est constituée de deux éléments :

- une rémunération correspondant à l'emploi exercé, matérialisée par un coefficient dit coefficient de qualification ;
- une plage d'évolution salariale pérenne délimitée entre le coefficient minimum et le coefficient maximum de qualification correspondant au niveau d'emploi. Par ailleurs, la rémunération comprend des éléments complémentaires visés aux articles 21 et 22 de la présente convention.

##### 19.2. Echelle des coefficients

Chaque niveau de qualification comporte deux coefficients, exprimés en points.

Ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale, à l'intérieur de laquelle chaque praticien-conseil, dans le niveau de qualification qu'il occupe, a vocation à évoluer, dans le respect des règles définies infra.

Le coefficient minimum du niveau est dénommé coefficient de qualification.

A compter du 1er septembre 2012, la plage d'évolution salariale applicable aux praticiens-conseils est fixée comme suit :

Niveau de qualification	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
A	582	937
B	705	1 055
C1	755	1 105
C2	805	1 105
D	855	1 195

La rémunération du médecin-conseil national est fixée par le directeur général de la caisse nationale du RSI.

La rémunération de base, pour un temps plein, est égale au produit du coefficient de qualification par la valeur du point.

La valeur du point est égale à la valeur du point des praticiens-conseils du régime général d'assurance maladie.

##### 19.3. Progression à l'intérieur de la plage d'évolution salariale

La progression à l'intérieur de la plage d'évolution salariale s'opère sous l'effet de la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la reconnaissance de la contribution professionnelle.

###### 19.3.1. Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle du praticien-conseil est prise en compte par l'attribution de 30 points d'expérience par tranche de 5 ans révolus d'exercice médical salarié ou libéral, décomptés à partir de l'obtention du diplôme.

En tout état de cause, la limite maximale du nombre de points d'expérience est de :

- 150 pour les praticiens-conseils des niveaux A et B ;
- 120 pour les praticiens-conseils des niveaux C et D.

L'expérience professionnelle, au sens du présent article, s'entend du temps d'exercice de la profession ainsi que des périodes au cours desquelles le contrat de travail est suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption, ou à l'occasion d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Sont également considérées comme temps de présence pour l'appréciation de l'expérience professionnelle les périodes consacrées à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de l'institution, ainsi que celles entraînant le paiement total ou partiel du salaire dans les conditions posées par le titre IX de la présente convention collective.

L'expérience professionnelle, au sens du présent article, s'entend du temps d'exercice de la profession au sein ou à l'extérieur du RSI, ainsi que des périodes au cours desquelles le contrat de travail est suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption, ou à l'occasion d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

###### 19.3.2. Reconnaissance de la contribution professionnelle

Elle s'opère par l'attribution de points de contribution professionnelle destinés à rétribuer l'investissement personnel et la contribution à la réalisation des objectifs fixés.

Ces objectifs individuels, qui s'inscrivent dans ceux plus généraux du service et dans le cadre d'une démarche qualité, respectent le code de déontologie et, à ce titre, peuvent être des objectifs de production en dehors de toute notion de rendement influant sur la nature et l'indépendance de l'avis médical.

La détermination et l'évaluation de la réalisation des objectifs sont formalisées à l'occasion de l'entretien d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 25.

Lorsque des points de contribution professionnelle sont attribués, le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.

Dans la limite de la plage d'évolution salariale, ce montant correspond annuellement au minimum à 20 points et au maximum à 50 points.

Ces points sont attribués par l'employeur sur avis de la commission nationale de gestion des carrières, prévue à l'article 14, pour les organismes du régime social des indépendants, après proposition du directeur du service médical national pour les niveaux C et D, et du directeur médical régional pour les niveaux A et B.

Tout praticien-conseil n'ayant pas bénéficié d'une reconnaissance de sa contribution professionnelle pendant 5 années consécutives peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation auprès du directeur du service médical national.

Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu adressé conjointement à l'intéressé, son employeur, le responsable médical hiérarchique pour les niveaux A et B et aux membres de la commission nationale de gestion des carrières.

Celle-ci, avec l'accord des intéressés, peut étudier les dossiers des praticiens n'ayant pas fait l'objet d'attribution de points au titre de la reconnaissance de la contribution professionnelle durant 5 années consécutives.

A l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la commission paritaire nationale des praticiens-conseils sera consultée sur le projet de répartition de l'enveloppe des mesures individuelles.

#### 19.3.3. Acquisition des points d'expérience professionnelle et des points de contribution professionnelle

Les points d'expérience professionnelle et, s'ils sont confirmés, les points de contribution professionnelle sont mis en paiement à leur date d'effet.

#### 19.3.4. Bilan d'exercice de la fonction des praticiens-conseils de niveau D

Afin de reconnaître l'implication et la prise de responsabilités des praticiens-conseils classés au niveau D, tout en favorisant leur mobilité, un bilan d'exercice de la fonction, distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 25, est organisé tous les 4 ans. Celui-ci peut déboucher sur l'attribution de points de contribution professionnelle.

NOTE : Le présent article entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le parcours professionnel est défini comme le passage dans un niveau de qualification supérieur.

L'accès aux emplois de médecin-conseil national, de médecin-conseil national adjoint, de médecin-conseil régional, de médecin-conseil régional adjoint s'effectue selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Les médecins conseils de niveau D ayant exercé leurs fonctions pendant au moins 3 ans peuvent faire acte de candidature au poste de médecin-conseil national.

Les médecins conseils de niveau D, d'une part, et les médecins conseils de niveau B et C ayant exercé leurs fonctions pendant au moins 5 ans, d'autre part, peuvent faire acte de candidature au poste de médecin-conseil national adjoint.

Ne peuvent postuler à un poste de médecin-conseil régional que les médecins conseils de niveau D, les médecins conseils de niveau B ou C ayant exercé leurs fonctions pendant au moins 3 ans et les médecins conseils de niveau A inscrits sur la liste d'aptitude, établie chaque année par la commission nationale de gestion des carrières des praticiens-conseils, ayant exercé leurs fonctions pendant au moins 5 ans.

Ne peuvent postuler à un poste de médecin-conseil régional adjoint que les médecins conseils de niveau C et les médecins conseils de niveau B ayant exercé leurs fonctions pendant au moins 3 ans et les médecins conseils de niveau A inscrits sur la liste d'aptitude précitée ayant exercé leurs fonctions pendant au moins 5 ans.

L'accès aux emplois des niveaux B et C (hors médecin-conseil régional adjoint) nécessite soit d'exercer dans un poste équivalent, soit l'inscription préalable sur la liste d'aptitude précitée. L'accès à ces emplois est ouvert par priorité aux praticiens-conseils du régime social des indépendants.

En cas de besoin, les candidatures seront ensuite sollicitées auprès des autres régimes d'assurance maladie obligatoire.

L'inscription sur la liste d'aptitude est caduque lorsque le praticien-conseil n'a pas postulé durant une période de 3 ans, ou à 3 appels à candidatures successifs.

En cas d'accès à un niveau de qualification supérieur, les points d'évolution salariale acquis au titre de la reconnaissance de la contribution professionnelle sont supprimés. Les points d'expérience professionnelle acquis sont maintenus, dans la limite de la plage maximale de points d'expérience correspondant au nouveau niveau de qualification.

Le praticien-conseil concerné bénéficie dès sa prise de fonctions, dans la limite de la plage d'évolution salariale de son nouveau niveau de qualification, d'une rémunération supérieure d'au moins 45 points à celle résultant de son ancien coefficient et des points d'évolution salariale acquis.

Cette garantie sera assurée, le cas échéant, par l'attribution de points de contribution professionnelle.

#### Article 21

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 22

En vigueur non étendu

Les situations visées par le présent article, s'appliquant à des situations temporaires, entraînent le versement d'un complément de rémunération lié à cette situation, qui cesse d'être attribué quand la situation visée prend fin.

##### 22.1. Délégation temporaire dans un emploi supérieur de l'organisme

Tout praticien-conseil appelé à effectuer un remplacement dans un emploi de niveau de qualification supérieur au sien pour une période supérieure à 3 mois consécutifs perçoit à dater de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été nommé dans sa nouvelle fonction, en application notamment de l'article 20.

Pour les caisses de base, la décision de délégation temporaire doit être formalisée par écrit par le directeur général et le médecin-conseil national après consultation de l'employeur.

##### 22.2. Partage d'activités autres que de direction dans plusieurs organismes

Un praticien-conseil peut être appelé, sur la base du volontariat, à exercer son activité pour deux ou plusieurs caisses du régime social des indépendants.

Ce partage d'activités concerne :

- les praticiens de niveau A appelés à la demande de l'employeur à intervenir en sus de leur activité habituelle sur un ou plusieurs services médicaux autres que leur service d'affectation pour une durée supérieure à 3 mois ; cette intervention consiste en un déplacement physique régulier d'au moins 1 jour par semaine sur la période considérée ;

- les praticiens de niveau B en position de management appelés à la demande de l'employeur à manager un service médical autre que celui de son affectation.

Le praticien-conseil perçoit un complément de rémunération sous forme de prime mensuelle égale à 25 points. La contribution cesse d'être attribuée quand l'intéressé n'exerce plus cette activité supplémentaire.

Cette situation, comportant un déplacement hors circonscription de sa caisse d'origine, est traitée dans le cadre d'une mise à disposition, sous réserve des règles visées ci-dessous.

L'activité requérant la plus grande part du temps de travail est considérée comme l'activité principale, la ou les activités exercées pour la ou les autres caisses étant qualifiées d'activités supplémentaires. Cette répartition fait l'objet d'un accord écrit signé par les caisses concernées et le praticien-conseil.

Les indemnités de déplacement et de séjour liées à cette activité supplémentaire sont calculées en fonction de sa résidence administrative ou personnelle (selon le trajet le plus court), correspondant à son activité principale.

Les caisses concernées définissent par convention la répartition des charges afférentes à ce partage d'activités.

##### 22.3. Accomplissement de missions de direction dans plusieurs organismes

Tout praticien-conseil relevant des niveaux C ou D et remplissant des fonctions de direction dans deux services médicaux perçoit pendant la durée de la mission un complément de rémunération égal à 10 % de son salaire mensuel normal brut.

##### 22.4. Cumul de fonctions de direction dans un même organisme

Le directeur de service médical régional chargé en outre d'une mission de direction d'un service autre que le service médical perçoit pendant la durée de cette mission une majoration de sa prime de cadre dirigeant, visée à l'article 21.3, égale à 20 points.

NOTE : Le présent article entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

#### Article 23

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils bénéficient des dispositions légales et réglementaires sur le temps de travail prévu notamment par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

##### 23.1. Temps de travail

Pour les organismes du régime social des indépendants, les modalités d'application, tant en ce qui concerne le temps de travail que l'organisation du temps de travail, sont définies par dispositions conventionnelles nationales.

Elles sont définies par les dispositions spécifiques nécessaires pour les autres organismes appliquant la présente convention collective.

##### 23.2. Compensation des fêtes légales intervenant un jour ouvrable habituellement chômé

En compensation des fêtes légales se situant 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 la fête légale en cause.

### TITRE VI GESTION DES CARRIÈRES ET ÉVALUATION

#### Article 24

En vigueur non étendu

Les dossiers individuels des praticiens-conseils salariés du régime social des indépendants doivent contenir toutes les pièces intéressant leur situation administrative et leur parcours professionnel. Celles-ci doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ne peut figurer au dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses de l'intéressé non plus que de son appartenance syndicale, ni des documents relatifs à des faits amnistiés.

L'original du dossier individuel des praticiens-conseils salariés du régime social des indépendants est conservé par le service médical national du régime social des indépendants. Il est consultable par chaque praticien-conseil sur sa demande. Une copie peut être fournie au praticien-conseil sur sa demande.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Tout praticien-conseil salarié du régime social des indépendants en activité ou en position de mise à disposition bénéficie d'une évaluation périodique obligatoire, respectant les dispositions conventionnelles en vigueur en la matière, conduite par le responsable médical hiérarchique du praticien.

Les éléments de l'entretien d'évaluation, y compris la périodicité, sont fixés par une méthodologie diffusée par la caisse nationale après avis des organisations syndicales des praticiens-conseils siégeant à la commission nationale de gestion des carrières des praticiens-conseils.

Dans l'hypothèse où le projet de méthodologie ferait l'objet d'un avis défavorable des organisations syndicales, l'employeur s'engage à tenir compte de cet avis défavorable et à modifier son projet, lequel fera l'objet d'un second et ultime avis.

##### 25.1. Objectifs de l'évaluation

25.1.1. Au titre de l'évaluation :

- la façon dont la fonction a été exercée au cours de la période écoulée, en particulier l'investissement personnel et la contribution individuelle à la réalisation des objectifs du service et des objectifs individualisés ;
- l'évaluation des compétences mises en œuvre par le praticien-conseil par rapport à l'emploi occupé et à ses évolutions. Les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables ;
- la discussion et la fixation d'objectifs individualisés pour l'année à venir.

25.1.2. Au titre de l'accompagnement :

- l'identification éventuelle des compétences professionnelles à développer, et leur formalisation écrite, notamment en précisant les modalités concrètes en termes de moyens à mettre en œuvre ;
- l'établissement éventuel d'un plan personnel de formation ;
- l'expression des souhaits en matière d'évolution de carrière, en termes de mobilité, en fonction des besoins de l'employeur et de ceux du praticien-conseil et/ou de parcours professionnel envisagé par le praticien-conseil.

25.1.3. De fournir des éléments objectifs d'appréciation

Ces éléments permettent au médecin-conseil national de faire des propositions à la commission nationale de gestion des carrières des praticiens-conseils pour l'attribution de points de contribution professionnelle.

##### 25.2. Modalités

L'évaluation se formalise sous la forme d'un entretien entre le praticien-conseil et son supérieur médical hiérarchique.

Cet entretien d'évaluation et d'accompagnement fait l'objet d'une programmation entre les deux praticiens. Il se tient obligatoirement dans le premier trimestre de l'année.

Il donne lieu à l'établissement d'un document écrit, établi par l'évaluateur et sur lequel le praticien-conseil peut porter ses remarques.

Une copie de cette synthèse est transmise au médecin-conseil national pour être conservée au dossier individuel de l'intéressé, qui conserve l'original.

L'avis du médecin-conseil national est retourné à l'intéressé, avec copie à son supérieur médical hiérarchique.

##### 25.3. Recours

En cas de désaccord à quelque niveau de la procédure que ce soit, le praticien-conseil peut saisir la commission nationale de gestion des carrières des praticiens-conseils, qui instruit le dossier et transmet son avis motivé au médecin-conseil national. La commission peut demander une nouvelle évaluation du praticien, y compris avec le concours d'un autre évaluateur.

### TITRE VII DISCIPLINE

#### Article 26

En vigueur non étendu

##### 26.1. Dispositions générales

Toute faute commise par un praticien-conseil relevant de la présente convention collective dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, à l'exclusion de toute amende ou autre sanction pécuniaire.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux praticiens-conseils sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied de 1 à 7 jours ;
- la mutation temporaire d'office à la diligence du directeur général de la caisse nationale du régime social des indépendants sur proposition du médecin-

conseil national ;

- la rétrogradation ;

- le licenciement avec versement des indemnités de licenciement ;

- le licenciement sans versement des indemnités de licenciement.

#### 26.2. Dispositions relatives aux praticiens-conseils salariés du régime social des indépendants

Pour les praticiens-conseils du service médical national et pour les directeurs médicaux régionaux, les sanctions autres que l'avertissement et le blâme sont prises par l'employeur saisi par le médecin-conseil national, après avoir recueilli l'avis de la commission paritaire disciplinaire et entendu l'intéressé.

Pour les praticiens-conseils des services médicaux régionaux, les sanctions autres que l'avertissement et le blâme sont prises par l'employeur saisi par le directeur médical régional et le médecin-conseil national, après avoir recueilli l'avis de la commission paritaire disciplinaire et entendu l'intéressé.

Pour les praticiens-conseils du service médical national et pour les directeurs médicaux régionaux, l'avertissement et le blâme sont prononcés par l'employeur saisi par le médecin-conseil national, après avoir recueilli l'avis de la commission nationale de gestion des carrières et entendu l'intéressé.

Pour les praticiens-conseils des services médicaux régionaux, l'avertissement et le blâme sont prononcés par l'employeur saisi par le responsable médical hiérarchique concerné, après avoir recueilli l'avis de la commission nationale de gestion des carrières et entendu l'intéressé.

En cas de faute grave commise par un praticien-conseil, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun susceptible de nuire au bon fonctionnement du service public, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu, avec maintien de sa rémunération, à titre conservatoire, par le directeur général du régime social des indépendants en accord avec le médecin-conseil national.

La commission disciplinaire doit alors être saisie par le directeur général du régime social des indépendants dans un délai de 1 mois maximum à partir de la connaissance des faits. Elle émet un avis motivé sur la sanction applicable dans un délai maximum de 1 mois à compter du jour où elle a été saisie.

Elle peut cependant décider d'un délai supplémentaire maximum de 2 mois pour émettre son avis, au cas où elle souhaiterait disposer d'un supplément d'informations.

Si aucune sanction n'est prononcée à l'issue de la procédure engagée devant la commission paritaire disciplinaire, les frais de défense engagés sont remboursés au praticien conseil.

### TITRE VIII RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 27

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 28

En vigueur non étendu

En cas de licenciement avec droits aux indemnités, tout praticien-conseil perçoit une indemnité égale au montant du dernier salaire mensuel normal brut (1) par année d'ancienneté dans l'institution avec un maximum de 18 mois.

(1) Le salaire mensuel normal brut comprend tous les éléments du salaire et, le cas échéant, les points d'expérience professionnelle ; il ne comprend aucune des indemnités attribuées en remboursement ou compensation de frais professionnels, des indemnités de congés payés, les avantages en nature, les indemnités de remplacement, les indemnités de mobilité, la part variable, l'allocation vacances ou la gratification annuelle.

#### Article 29

En vigueur non étendu

Le départ à la retraite s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les praticiens-conseils reçoivent, à titre d'indemnité de départ à la retraite, une somme égale à 3 mois de salaire calculée sur leur dernier salaire mensuel normal brut, selon la formule suivante :

$$((\text{Dernier salaire mensuel normal brut} \times 14) / 12) \times 3$$

### TITRE IX CONGÉS ET PÉRIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT

#### Article 30

En vigueur non étendu

##### 30.1. Congé principal

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

- avant 1 an de présence : 2,5 jours ouvrables par mois de présence ;

- après 1 an de présence : 25 jours ouvrés.

La période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, les praticiens-conseils auront la possibilité de prendre leur congé à toute autre époque si les besoins du service le permettent ou y contraignent.

Les absences pour maladie ou cure thermale, constatées par certificat médical, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie, sont, lorsqu'elles comportent le maintien du salaire, assimilées à un temps de travail et ne peuvent, par conséquent, entraîner la 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 est évalué au 1er juin de l'année en cours.

##### 30.2. Congés supplémentaires

Dans la mesure où le praticien-conseil bénéficie d'un congé principal, il lui est accordé, dès lors que les conditions sont remplies au 1er juin, les congés supplémentaires suivants :

- à partir de 5 ans et par tranche de 5 ans d'ancienneté : 1 jour en plus.

L'ancienneté, au sens de la présente convention collective, s'entend des périodes d'activité, ainsi que de celles qui leurs sont assimilées en application d'une disposition d'origine légale ou réglementaire. Sont également considérées comme temps de présence les périodes d'absence visées par le présent titre, quand elles emportent le maintien total ou partiel de la rémunération.

L'ancienneté est décomptée du jour de l'entrée dans l'institution. En cas de rupture du contrat suivi d'une nouvelle embauche, les périodes de travail ou assimilées s'ajoutent pour le calcul de l'ancienneté ;

- 8 jours ouvrés de congés supplémentaires pour le praticien-conseil ayant la qualité de cadre dirigeant ;

- en cas de fractionnement des congés annuels et dans la limite de la durée du congé principal devant être au minimum de 10 jours ouvrés ou 12 jours ouvrables, toute fraction de congés prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année entraîne l'attribution d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrés lorsque cette fraction est au moins égale à 5 jours ouvrés, de 1 jour ouvré lorsque cette fraction est de 2, 3 ou 4 jours ouvrés ;

- 3 jours de formalités administratives.

#### Article 31

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils bénéficient dans les mêmes conditions que le personnel de direction de congés pour événements familiaux, de congés pour enfant ou parent malade, d'absences pour siéger comme juré d'assise.

#### Article 32

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel de direction, de congés maladie.

#### Article 33

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel de direction, de congés maternité, paternité et adoption.

#### Article 34

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils bénéficient, dans les mêmes conditions que le personnel de direction, de congés pour les obligations militaires.

#### Article 35

En vigueur non étendu

Le maintien du salaire ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues en tant qu'assuré social.

Lorsqu'un praticien-conseil perçoit son salaire pendant un arrêt de travail, il ne peut percevoir un total de rémunération supérieur à celui qu'il aurait reçu s'il avait travaillé effectivement.

A cet effet, une retenue est effectuée de façon à ramener la rémunération totale à ce qu'elle aurait été pour une période de travail correspondante. Le montant de cette retenue est reversé pour moitié au bénéfice de la gestion des œuvres sociales et culturelles de la caisse.

#### Article 36

En vigueur non étendu

Le praticien-conseil peut demander sa mise en congé sans solde dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ce congé, selon le cas, peut être accordé pour une durée de 1 an au plus.

Ce congé peut être accordé, en tenant compte des nécessités du service, par décision du directeur de la caisse du RSI et du directeur médical régional, après avis du médecin-conseil national.

Le congé peut, éventuellement, être renouvelé une fois pour une nouvelle durée maximale de 1 an.

Les dispositions conventionnelles ne sont pas applicables pendant ce congé, à l'exception de celles particulières du régime de prévoyance.

A l'expiration du congé, l'intéressé est réintégré de plein droit dans le poste laissé vacant, ou un poste équivalent dans le régime pour un congé sans solde d'une durée de plus de 1 an.

### TITRE X DÉTACHEMENT ET MISE À DISPOSITION

#### Article 37

En vigueur non étendu

Un praticien-conseil peut demander à être détaché auprès d'un autre organisme de sécurité sociale, auprès d'un organisme public ou privé à but non lucratif. La nature du détachement ne doit pas être une source de conflit d'intérêt avec un emploi de praticien-conseil.

Le praticien-conseil détaché devra observer une stricte confidentialité sur les informations dont il a eu connaissance au cours de ses missions dans le régime.

Le détachement peut être accordé par l'employeur après accord du directeur général de la caisse nationale du régime social des indépendants et du médecin-conseil national, sur proposition du responsable médical hiérarchique. Le détachement ne peut être accordé pour une durée supérieure à 5 ans, il peut être renouvelé par périodes de 5 ans au maximum.

A l'expiration du détachement, le praticien-conseil qui le demande est réintégré à un emploi équivalent dans le régime social des indépendants.

La demande de réintégration ou de prolongation doit être adressée à l'employeur 6 mois au moins avant la fin de la période de détachement, laquelle doit être transmise à la caisse nationale du régime social des indépendants.

Les périodes de détachement sont prises en compte pour le calcul de l'expérience professionnelle.

#### Article 38

En vigueur non étendu

Tout praticien-conseil peut, avec son accord, être mis à disposition d'un autre organisme de sécurité sociale ou d'un organisme public.

Les modalités de cette mise à disposition font l'objet d'une convention conclue entre l'employeur, l'organisme concerné et le praticien-conseil, laquelle doit avoir reçue l'avis du médecin-conseil national.

Pendant toute la durée de la mise à disposition le praticien-conseil relève de la présente convention.

A l'expiration de la période de mise à disposition, le praticien-conseil est réintégré de plein droit dans sa caisse d'origine avec sa qualification.

### TITRE XI MOBILITÉ

#### Article 39

En vigueur non étendu

A l'exception de la mutation temporaire d'office et de la première affectation dans le régime, tout praticien-conseil dont le nouveau lieu d'affectation est distant d'au moins 70 kilomètres de son ancien lieu de travail et qui, de ce fait, change de domicile bénéficie des mêmes aides à la mobilité que le personnel de direction du régime social des indépendants.

### TITRE XII FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

#### Article 40

En vigueur non étendu

La formation professionnelle des praticiens-conseils s'inscrit dans le cadre des dispositions applicables au régime social des indépendants.

Les parties signataires s'accordent sur l'importance particulière que revêt la formation des praticiens-conseils et s'engagent à tout mettre en œuvre pour garantir son maintien à un niveau élevé.

A ce titre, la formation médicale continue et l'évaluation des pratiques professionnelles sont mises en œuvre dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer afin de négocier sur ce thème dans les meilleurs délais.

### TITRE XIII DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX PRATICIENS EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS UN DÉPARTEMENT D'OUTRE-MER

#### Article 41

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils bénéficient des mêmes avantages que le personnel de direction du régime social des indépendants.

#### **TITRE XIV RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE**

##### **Article 42**

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils bénéficient des mêmes avantages que les agents de direction.

#### **TITRE XV ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES**

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils bénéficient des mêmes avantages que les agents de direction.

#### **TITRE XVI DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

##### **Article 43**

En vigueur non étendu

Les opérations de transposition pour ceux des praticiens-conseils en place à la date d'entrée en application de la convention collective s'établissent comme suit :

- traduction en points de la rémunération du praticien-conseil (coefficient majoré des échelons) (X) ;
- attribution du coefficient de qualification correspondant au niveau de qualification du praticien-conseil (Y) :
- les praticiens-conseils, échelle 108 et 113, sont transposés au niveau A ;
- les praticiens-conseils chefs de service sont transposés au niveau B ;
- les praticiens-conseils chefs de service auprès du service médical national sont transposés au niveau C1 ;
- les praticiens-conseils chefs de service dirigeant un service médical dans une caisse comptant moins de 60 000 ressortissants sont transposés au niveau C1 ;
- les médecins conseils régionaux adjoints sont transposés au niveau C2 ;
- les médecins conseils régionaux et le médecin-conseil national adjoint sont transposés au niveau D ;
- détermination du nombre (Z) de points d'expérience professionnelle acquis selon les modalités suivantes : attribution de 30 points d'expérience pour chaque échelon d'avancement acquis au jour de la transposition, dans la limite maximale du nombre de points d'expérience du niveau de qualification, telle que visée à l'article 19.3.1 du présent texte.

La période de 5 ans d'exercice médical permettant l'attribution de nouveaux points d'expérience est décomptée, pour les praticiens-conseils visés par le présent article, à compter de la date d'attribution du dernier échelon d'avancement acquis au jour de la transposition et, à défaut, à la date de leur embauche dans l'institution, dans les conditions définies à l'article 19.3.1 du présent texte.

Si (X) est supérieur à (Y + Z), le différentiel constaté est affecté sur la plage d'évolution salariale par attribution du nombre de points de contribution professionnelle correspondant.

En tout état de cause, à l'issue des opérations de transposition, tout praticien-conseil bénéficie a minima d'une augmentation de sa rémunération (X) équivalant à la valeur de 8 points de la rémunération des praticiens-conseils en vigueur avant l'application du présent texte, majorés de l'avancement acquis à cette date, le complément éventuel étant fourni par l'attribution de points de contribution professionnelle.

Chaque praticien-conseil se voit notifier le résultat des opérations de transposition.

Les praticiens-conseils visés par les opérations de transposition, une fois effectuées, percevront une somme égale à la valeur de 8 points de la rémunération des praticiens-conseils en vigueur avant l'application du présent texte, majorés de 0,8 point par échelon déjà acquis à la date de mise en œuvre du présent texte, attribuée du 1er avril 2006 au dernier jour du mois précédant la mise en œuvre de la convention collective des praticiens-conseils. Cette somme, proratisée en fonction de la durée du travail et du temps de présence (présence effective ou absence avec maintien de rémunération) durant la période ci-dessus, est versée avec la rémunération du mois de mise en œuvre de ladite convention.

Il est précisé que lorsque les opérations de transposition aboutissent à un nombre de points avec une décimale, le nombre de points attribué est arrondi à l'entier supérieur.

Les décisions d'avancement au choix et à l'ancienneté prises en 2006 pour un effet en 2007 sont prises en compte.

#### **TITRE XVII MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL LIÉES À LA MISE EN PLACE DU RSI**

##### **Article 44**

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils dont le lieu de travail se trouve déplacé du fait de l'organisation du régime social des indépendants bénéficient des dispositions prévues au chapitre IX de l'annexe I de l'accord général du 4 juillet 2006 modifié le 7 septembre 2006 et agréé le 26 septembre 2006, et ce jusqu'au 31 décembre 2010.

Ce dispositif ne concerne pas le médecin-conseil national, le médecin-conseil national adjoint et les médecins conseils régionaux considérés comme cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail.

#### **TITRE XVIII ENTRÉE EN VIGUEUR**

##### **Article 45**

En vigueur non étendu

Lorsque des articles du présent texte font référence aux dispositions applicables aux personnels de direction du régime social des indépendants, les dispositions en vigueur pour les personnels de direction relevant de la convention collective du régime AMPI s'appliquent.

Dès l'agrément de la convention collective des personnels de direction du régime social des indépendants, les parties conviennent de se réunir sans délai pour en étudier l'impact sur le régime des congés des praticiens-conseils, et apporter les modifications éventuellement souhaitables à la présente convention.

Les dispositions du présent texte entrent en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel.

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

La présente convention est déposée par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

---

## **Annexe I Aménagement et réduction du temps de travail 15 juin 2007**

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Le dispositif relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail repose sur un certain nombre de principes directeurs :

- la nécessité d'articuler étroitement les questions de durée, d'aménagement du temps de travail et d'organisation du travail face aux évolutions réglementaires et techniques et aux missions nouvelles ;



- la responsabilisation individuelle et collective dans la gestion du temps de travail, afin de concilier une réduction effective du temps de travail avec les exigences du bon fonctionnement de l'organisme et en conformité avec la nécessaire continuité du service public ;
- la progression de la qualité du service rendu aux assurés, aux professionnels de santé et aux autres partenaires, tout en apportant une amélioration des conditions de travail des praticiens-conseils et en favorisant une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale ;
- la volonté d'établir des créations d'emploi au sein du service médical du régime social des indépendants visant à la fois à maintenir et à améliorer la continuité et la qualité du service rendu aux assurés.

## 1. Champ d'application

En vigueur non étendu

Ce dispositif concerne les praticiens-conseils relevant de la présente convention collective nationale et exerçant leur activité au sein du service médical des caisses du régime social des indépendants, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Ce dispositif ne concerne pas le médecin-conseil national, le médecin-conseil national adjoint et les médecins conseils régionaux considérés comme cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

## 2. Durée de travail effectif

En vigueur non étendu

La durée du travail effectif prise en compte, conformément à sa définition légale, est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée de travail des salariés et le respect de la durée annuelle de référence.

## 3. Dispositif relatif aux praticiens-conseils soumis à une convention au forfait

En vigueur non étendu

### 3.1. Principes

Les praticiens-conseils disposent d'un pouvoir de décision dans leur domaine de compétences, exercent des activités de management, d'études, de conception et d'expertise de haut niveau et de représentation extérieure. Le temps de travail ne peut être prédéterminé du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils relèvent de ce fait d'un décompte du temps de travail effectif en jours.

Les praticiens-conseils relevant de la présente convention collective nationale se voient systématiquement proposer une convention au forfait par le directeur de la caisse à l'occasion de leur embauche.

### 3.2. Nombre de jours

#### 3.2.1. Décompte de jours non travaillés

Il est précisé que :

- les 104 jours de repos hebdomadaires par an ;
- les 25 jours annuels de congés payés ;
- les fêtes légales répertoriées à l'article L. 222-1 du code du travail comme des jours fériés et, par assimilation, les jours de congés exceptionnels accordés en compensation de l'un de ces jours fériés se situant un jour ouvrable habituellement chômé ;
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail,

sont des jours non travaillés.

#### 3.2.2. Nombre de jours travaillés

Pour ces praticiens, la durée de travail s'exprime sous la forme d'un forfait de jours ouvrés travaillés dans l'année civile dont le nombre est fixé à 211 jours travaillés dus à l'employeur dans l'année civile.

Ce plafond ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel et uniquement sur dérogation expresse et préalable de l'employeur.

Dans ce cas, les jours de travail excédentaires sont récupérés sous forme de jours de repos sur les 3 premiers mois de l'année civile suivante.

### 3.3. Période de référence

La période de référence est l'année civile.

### 3.4. Situations assimilées à du temps de travail effectif

En dehors des assimilations légales, les situations mentionnées ci-dessous sont également assimilées à du temps de travail effectif :

- les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- l'exercice d'un mandat prévu dans le cadre des dispositions du code du travail ;
- les congés supplémentaires liés à l'ancienneté et acquis au titre du fractionnement ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les congés pour soigner un enfant ou un parent malade ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'organisme, notamment au titre de la formation médicale continue réglementaire ou de l'évaluation des pratiques professionnelles, ou à l'occasion de la mise en œuvre du DIF ;
- les journées pour assister à des congrès scientifiques ou professionnels ;
- les 3 jours de formalités administratives prévus à l'article 30.2 de la présente convention, dont la prise est généralisée à tous les praticiens-conseils signataires d'une convention de forfait ainsi qu'aux médecins cadres dirigeants ;
- le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les départements de la Guadeloupe (27 mai), de la Guyane (10 juin), de la Martinique (22 mai), de la Réunion (20 décembre) ; le 26 décembre (Saint-Etienne) et le vendredi saint dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

### 3.5. Convention individuelle de forfait

Pour les nouveaux embauchés, la convention au forfait doit être conforme au modèle national diffusé par la caisse nationale par voie de circulaire. Elle doit être conclue entre chaque praticien-conseil et le directeur de la caisse.

Les conditions de dénonciation sont celles mentionnées dans le modèle conventionnel précité.

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les praticiens-conseils à temps plein qui déclinaient l'offre de signer la convention individuelle de forfait à l'embauche ou qui la résilieraient dans les conditions prévues ci-dessus se verront appliquer la réduction du temps de travail en qualité de cadre intégré selon les dispositions du point 4 ci-après.

### 3.6. Répartition du temps de travail

Dans le respect des nécessités de service, la répartition du temps de travail est planifiée par chaque praticien-conseil. La prise de jours de repos liés à la RTT devra faire l'objet d'une prévision annuelle, révisable trimestriellement, en accord avec le directeur médical régional et le directeur de la caisse, selon les règles habituellement utilisées pour les congés annuels.

Toute modification du calendrier prévisionnel devra être communiquée au responsable médical hiérarchique en respectant un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires. Le même délai de prévenance s'impose aux modifications demandées par le responsable médical hiérarchique.

### 3.7. Suivi des jours travaillés

#### 3.7.1. Règles de gestion

Le quantum de jours dus à l'employeur est de 211 jours ouvrés par année civile.

Ce quantum est rectifié en tenant compte de la situation individuelle des praticiens-conseils concernés.

Ainsi, en cas d'entrée ou de sortie du praticien en cours d'exercice ou d'absence pour congé sans solde dans l'année de référence, le nombre N des jours dus à l'employeur est proratisé en fonction du temps de présence selon la formule :

$$N = (211 + \text{nombre de jours de congés payés non acquis}) \times (\text{nombre de jours calendaires de présence}/365)$$

En tout état de cause, le nombre de jours de repos ne saurait être inférieur à ce qu'il aurait été si le praticien avait opté pour la formule « cadre intégré » décrite au point 4 de la présente annexe.

Les absences pour maladie s'imputent directement sur le quantum des jours à réaliser.

#### 3.7.2. Modalités d'application

La durée et l'amplitude des journées de travail effectif doivent rester raisonnables, et en tout état de cause la durée du repos quotidien est fixée à 11 heures minimum.

Sauf cas exceptionnel, un praticien-conseil ne pourra travailler plus de 5 jours consécutifs et devra bénéficier d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives comprenant le dimanche.

En cas de répétition des journées de travail dont l'amplitude atteint régulièrement les maxima légaux et à l'initiative du praticien, un entretien doit avoir lieu entre le praticien-conseil et le responsable médical hiérarchique.

Cet entretien peut donner lieu à un plan d'action spécifique ou, à défaut, à une médiation sous la responsabilité du directeur de la caisse. En tout état de cause, le praticien-conseil, dans le cadre d'un entretien annuel avec le responsable médical hiérarchique, il sera effectué un bilan sur l'organisation, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

En dernier recours, chaque praticien-conseil peut saisir la commission paritaire nationale des praticiens-conseils, prévue à l'article 11 de la convention collective nationale dont l'avis sera notifié à l'intéressé, à l'employeur et au responsable médical hiérarchique.

#### 3.7.3. Décompte des jours travaillés

Afin d'assurer le suivi du forfait jours, un dispositif permettant d'assurer la mesure du nombre de jours travaillés est mis en place. Ce dispositif de comptabilisation est constitué d'un document déclaratif mensuel établi à la journée, rédigé par le praticien-conseil et visé par le responsable médical hiérarchique et le directeur de la caisse. En aucun cas, ce document ne doit être utilisé pour contrôler l'amplitude journalière ni les horaires de travail des praticiens cadres au forfait, qui ne sont nullement soumis à quelque relevé horaire que ce soit.

Le directeur de la caisse doit tenir ces documents à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

### 3.8. Prise des journées et compte épargne-temps (CET)

Les parties s'engagent à négocier la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) dans lequel les jours travaillés au-delà du quantum pourraient être affectés, et à mener à terme cette négociation avant le 31 décembre 2007.

## 4. Praticiens-conseils non signataires d'une convention au forfait

En vigueur non étendu

Les praticiens-conseils ayant décliné l'offre de signer une convention individuelle au forfait relèvent d'un décompte du temps de travail en heures.

Dans ce cas, les praticiens-conseils sont cadres dits intégrés à l'horaire collectif de la caisse pour lesquels la base annuelle de la durée de travail est fixée à 1 607 heures pour un temps plein.

A ce titre, ils sont soumis au contrôle des horaires selon un dispositif fiable et infalsifiable du relevé du temps.

Les praticiens-conseils considérés comme cadre intégré se voient appliquer la réduction du temps de travail caractérisée par une durée du travail hebdomadaire à 39 heures, avec attribution de 23 jours de RTT dont les 3 jours dits de formalités administratives prévus à l'article 30.2 de la présente convention.

#### 4.1. Modalités d'acquisition des jours RTT

Sont assimilées à du temps de travail effectif l'ensemble des périodes assimilées à des périodes travaillées au sens du code du travail et de la présente convention collective nationale, notamment les journées de formation suivies dans le cadre de la formation médicale continue et de l'évaluation des pratiques professionnelles réglementaires.

A contrario, les congés maladie, qu'ils soient ou non rémunérés par l'employeur, ne génèrent aucun droit à l'acquisition de jours RTT.

Les jours RTT sont acquis en fonction du temps de présence au cours de l'année civile, selon la formule :

$$N = 23 \times (\text{nombre de jours calendaires de présence}/365)$$

#### 4.2. Conditions de prise des jours RTT

##### 4.2.1. Périodes de référence

La prise des jours RTT doit être opérée par période de 3 mois dans un cadre annuel.

Ces journées sont planifiées au minimum 15 jours avant le début du trimestre par le directeur de la caisse et le responsable médical hiérarchique en concertation avec le praticien-conseil. Dans tous les cas, si ces journées ou demi-journées n'ont pu être prises, notamment en raison de l'activité du service, elles devront l'être au plus tard dans les 3 mois qui suivent.

En tout état de cause, les jours RTT doivent être pris dans le cadre de l'année civile et ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre, en dehors du mois de janvier.

##### 4.2.2. Règles de cumul

Les jours RTT sont cumulables et accolables en une ou plusieurs fois à des congés annuels avec l'autorisation du responsable médical hiérarchique dans la limite de 5 jours de repos RTT.

##### 4.2.3. Révision de la programmation de prise de jours RTT

En cas de demande de modification des dates fixées pour la prise de jours de repos RTT, ce changement doit être notifié au praticien-conseil dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient.

Par ailleurs, en cas de modification du fait du praticien-conseil, la réponse de l'employeur doit lui être communiquée dans un délai de 7 jours suivant la demande.

##### 4.2.4. Heures supplémentaires

Toute heure supplémentaire constituée à la seule initiative du praticien-conseil sans l'acceptation expresse et préalable de son supérieur hiérarchique et de l'employeur n'ouvrira droit à aucune rémunération ni récupération.

## 5. Temps partiel

En vigueur non étendu

Le directeur de la caisse et le praticien-conseil peuvent convenir, en fonction des nécessités de service et après avis favorable du directeur médical régional, d'un forfait inférieur au plafond, sachant que dans ce cas la rémunération est calculée en proportion du nombre de jours déterminés.

#### 6. Changement de formule d'ARTT

Un praticien-conseil souhaitant un changement de formule au regard de ce dispositif doit le notifier à l'employeur et à son responsable médical hiérarchique au moins 1 mois avant la fin de l'année civile, pour une prise d'effet au 1er janvier suivant.

## Annexe II

En vigueur non étendu

### Part variable de rémunération des praticiens-conseils

La part variable de rémunération, de caractère non automatique, a pour objet la reconnaissance de l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs respectant les règles qui régissent l'exercice de la profession, notamment celles résultant du code de déontologie, et s'inscrivant dans les objectifs de l'organisme.

Les objectifs de part variable des praticiens-conseils des niveaux A et B sont fixés par le directeur du service médical régional. Les objectifs du directeur du service médical régional et, le cas échéant, du médecin-conseil régional adjoint sont fixés en concertation par le directeur de l'organisme et par le directeur du service médical national.

Les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la part variable sont évoqués à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 25.

Le maximum de la part variable est défini en pourcentage de la rémunération de base du praticien-conseil, telle que définie par l'article 19.2 de la présente convention collective, selon le tableau ci-dessous.

(En mois.)

Part due pour l'exercice	2013	2014	2015	2016
Praticiens-conseils de niveau A	0,50	0,50	0,50	0,50
Praticiens-conseils de niveau B	0,50	0,50	0,55	0,75
Praticiens-conseils de niveau C	0,50	0,55	0,75	1
Praticiens-conseils de niveau D	0,55	0,75	1	1,5

La part variable est versée en une fois au titre d'une année considérée, après constatation des résultats obtenus.

NOTE : Le présent article entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

## Avenant n° 2 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La caisse nationale du régime social des indépendants (RSI),
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L. 123-2-1 ;

Vu la convention collective nationale spéciale des praticiens conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007,

il a été conclu le présent avenant :

### Article 1er

En vigueur non étendu

Le troisième alinéa de l'article 16 de la convention collective nationale spéciale des praticiens conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

« La commission paritaire nationale et la commission paritaire disciplinaire ne peuvent valablement délibérer que si au moins 3 des organisations syndicales sont représentées. Toutefois, si ce quorum n'est pas atteint, une seconde réunion tenue dans un délai de 3 semaines peut statuer sans application du quorum. »

### Entrée en vigueur

#### 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. 123-2-1 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 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

En vigueur non étendu

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.

## Avenant n° 1 du 27 janvier 2010 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu

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

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

Vu le protocole d'accord pour la mise en place d'un compte épargne-temps pour les praticiens conseils du régime social des indépendants, du 11 avril 2008, il a été conclu le présent avenant.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 3 du protocole d'accord pour la mise en place d'un compte épargne-temps pour les praticiens-conseils du régime social des indépendants « Utilisation du compte épargne-temps » est rédigé ainsi qu'il suit :

##### « Article 3

##### Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être utilisé :

3.1. Pour indemniser les congés non rémunérés prévus par la législation du travail ou les textes conventionnels applicables, ou une période de formation en dehors du temps de travail.

3.2. Pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le praticien-conseil a choisi de passer à temps partiel.

3.3. Pour indemniser un congé pour convenances personnelles d'au moins 20 jours ouvrés, lequel devra être demandé 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé, l'employeur ayant la possibilité de différer le départ effectif en congé dans la limite de 3 mois, si l'absence du praticien-conseil avait des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement du service.

3.4. Pour financer la cessation anticipée d'activité des praticiens-conseils âgés de plus de 57 ans qui souhaitent anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ en retraite. A ce titre, les salariés âgés de 57 ans et susceptibles de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peuvent demander à bénéficier d'un congé limité à une durée de 6 mois.

3.5. Pour compléter la rémunération en argent du praticien-conseil, dans la limite annuelle de 10 jours. Il est précisé que l'utilisation du compte épargne-temps sous forme de complément de rémunération ne peut s'appliquer à des droits versés sur le compte au titre du congé annuel, sauf pour les jours excédant le minimum légal de 5 semaines. Il est précisé que cette demande ne pourra être exprimée qu'une fois par an, avant le 30 novembre.

3.6. 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 légales.

3.7. Pour alimenter le plan d'épargne interentreprises du régime social des indépendants, dans la limite de 10 jours 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.

Le salaire mensuel normal brut est apprécié à la date d'utilisation du compte. Il comprend tous les éléments du salaire et le cas échéant les points d'expérience professionnelle. Il ne comprend aucune des indemnités attribuées en remboursement ou compensation de frais professionnels, des indemnités de congés payés, les avantages en nature, les indemnités de remplacement, les indemnités de mobilité, la part variable, l'allocation vacances ou la gratification annuelle. »

#### 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. 123-2-1 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. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

## Accord du 16 décembre 2010 relatif à l'accompagnement social

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFDT ; 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 susvisé 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 inadéquation 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.

## Avenant n° 1 du 13 janvier 2009 à la convention

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	CFTC ; CFE-CGC ; SGPC CGC.

En vigueur non étendu

Vu le code du travail, livre II, et notamment les articles L. 2221-1 et suivants, L. 2241-7 et suivants ;  
Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article 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 convention collective nationale spéciale des praticiens conseils 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 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,

### Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 2

En vigueur non étendu

L'article 22 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants, du 15 juin 2007, est rédigé ainsi qu'il suit :

#### « Article 22

Délégation dans un emploi supérieur. - Partage d'activité

##### Article 22.1

Délégation temporaire dans un emploi supérieur

Tout praticien conseil appelé à effectuer un remplacement dans un emploi de niveau de qualification supérieur au sien pour une période supérieure à 3 mois consécutifs, perçoit à dater de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été nommé dans sa nouvelle fonction, en application notamment de l'article 20.

Pour les caisses de base, la décision de délégation temporaire doit être formalisée par écrit par le directeur général et le médecin conseil national après consultation de l'employeur.

##### Article 22.2

Partage d'activité

Un praticien conseil peut être appelé, sur la base du volontariat, à exercer son activité pour deux ou plusieurs caisses du RSI.

Cette situation, comportant un déplacement hors circonscription de sa caisse d'origine, est traitée dans le cadre d'une mise à disposition, sous réserve des règles visées ci-dessous.

L'activité requérant la plus grande part du temps de travail est considérée comme l'activité principale, la ou les activités exercées pour la ou les autres caisses étant qualifiées d'activités secondaires. Cette répartition fait l'objet d'un accord écrit signé par les caisses concernées et le praticien conseil.

Le praticien conseil est considéré comme salarié en mission pour l'exercice de cette activité secondaire. Il bénéficie, pour chaque période de travail exercée au titre d'une activité secondaire, d'une majoration de 10 % applicable à la totalité des éléments de son salaire.

Les indemnités de déplacement et de séjour liées à cette activité secondaire sont calculées en fonction de sa résidence administrative ou personnelle (selon le trajet le plus court), correspondant à son activité principale.

Les caisses concernées définissent par convention la répartition des charges afférentes à ce partage d'activité. »

### Entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-2-1 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 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 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 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.

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
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

#### 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.

#### 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 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 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.

## **Avenant n° 1 du 22 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle**

<b>Signataires</b>	
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 mentionné 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 tutoral

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 tuteur.

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.

#### **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 :

- 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 4<sup>e</sup> 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 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 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.

## 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.

En vigueur non étendu

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 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**

## 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 :

$M = \frac{(\text{masse globale} \times \text{taux d'intéressement} \times \text{coefficient national de performance} \times \text{pourcentage d'intéressement spécifique}) \times [\text{KR}_a \times \text{effectif ETP caisse } a]}{\text{Somme} (\text{coefficient résultat caisse } n \times \text{effectif ETP caisse } n)}$

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	$M2 = M1 \times 2,5 \% \times Cn$	
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	$Y_a = KR_a \times E2$	$Z = \epsilon (Y1 \text{ à } Yn)$
Part caisse dans somme des coefficients pondérés	$V_a = Y_a / Z$	100
Masse à distribuer par caisse	$Ma = P \times V_a$	P

## 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	gradation 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
<b>Garantie des ressources du régime et lutte contre la fraude</b>						
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

<b>Garantie des ressources du régime et lutte contre la fraude</b>						
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
<b>Promotion du développement durable et de la responsabilité sociale du régime</b>						
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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFDT ; 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**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFTD ; PSE CFTC ; FNPOS CGT.

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 parentale), 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 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSTE CFTD ; 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
<b>Hospitalisation</b>		
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
<b>Frais médicaux courants</b>		
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
<b>Pharmacie</b>		
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 *	
<b>Dentaire</b>		
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
<b>Optique</b>		
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
<b>Appareillage</b>		
Appareillage (hors audio)	300 % BR	350 % BR
Auditif (forfait par oreille)	35 % PMSS tous les 3 ans	38 % PMSS tous les 3 ans
<b>Autre</b>		
Cure		
Forfait maternité **	10 % PMSS	10 % PMSS
<small>* 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.</small>		

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 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		

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) 66 % net (y compris sécurité sociale) 100 % net (y compris sécurité sociale)	

##### Alternative D

	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
<b>Frais médicaux courants</b>		
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
<b>Pharmacie</b>		
Médicaments remboursés par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés : forfait	1 % PMSS	1 % PMSS
Prévention	Toutes les actions contrats responsables	
<b>Dentaire</b>		
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
<b>Optique</b>		
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
<b>Appareillage</b>		
Appareillage (hors audio)	300 % BR	350 % BR
Auditif (forfait par oreille)	35 % PMSS tous les 3 ans	38 % PMSS tous les 3 ans
<b>Autre</b>		
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.)

Type de verres	Cylindre	Sphère				
		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 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 visée (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 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 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 tutorat.

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.

## Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	FPSE CFTC ; SGPCOSS CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Vu le code du travail ;

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

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 s'accordent sur l'évolution des dispositions conventionnelles en matière :

- de dispositif de rémunération ;
- de prise en compte de la situation née de l'existence de praticiens-conseils relevant de ladite convention collective, mais non salariés du régime social des indépendants ;
- d'aides à la mobilité ;
- de formation professionnelle ;
- de mise à jour des références textuelles, afin de garantir une meilleure lisibilité du texte.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'alinéa 3 du préambule de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est ainsi rédigé :

« Dans cette perspective, elles conviennent qu'un triple objectif doit être prioritairement poursuivi :

- établir par la voie de la présente convention collective des règles qui permettent d'assurer aux praticiens-conseils des conditions de travail satisfaisantes prenant notamment en compte les spécificités propres à l'exercice médical dans le respect des dispositions légales et réglementaires qui régissent l'exercice de la profession, dont celles résultant du code de déontologie ;
- attirer et fidéliser les praticiens-conseils en leur proposant une carrière professionnelle motivante ;
- favoriser la mobilité en développant des passerelles entre les organismes qui emploient des praticiens-conseils. »

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est ainsi rédigé :

« La présente convention, conclue dans le cadre des articles L. 2221-1, L. 2221-2, L. 2231-1, L. 2231-3 et suivants du code du travail, et de l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale, règle les rapports entre, d'une part, les organismes relevant du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et, d'autre part, les praticiens-conseils tels que définis ci-dessous :

- les médecins-conseils ;
- les chirurgiens-dentistes-conseils ;
- les pharmaciens-conseils.

Elle s'applique également, sous réserve des dispositions spécifiques nécessaires, aux autres organismes appliquant la présente convention collective. »

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'article 8 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé comme suit :

« L'employeur prend en charge le contrat d'assurance souscrit au niveau national, destiné à garantir la responsabilité civile et la protection juridique du praticien-conseil ou de l'ancien praticien-conseil découlant de ses fonctions au sein du RSI, excepté lorsqu'il s'agit d'une procédure disciplinaire. »

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'article 9 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est complété par l'alinéa suivant :

« Conformément à l'article L. 123-2-2 du code de la sécurité sociale, les règles relatives au cumul d'activités et de rémunérations des fonctionnaires et agents non titulaires de droit public s'appliquent aux praticiens-conseils du RSI. »

#### Article 5

En vigueur non étendu

A l'article 11 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007, les mots « l'article L. 132-12 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2241-1 du code du travail ».

#### Article 6

En vigueur non étendu

L'article 14.1 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

##### « 14.1. Rôle

Il est constitué une commission nationale de gestion des carrières des praticiens-conseils qui a pour compétence de donner un avis sur :

- les propositions d'avancements et d'évolutions des carrières des praticiens-conseils salariés du régime social des indépendants ;
- les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de praticien-conseil chef de service et de praticien-conseil expert ;
- les conflits individuels impliquant un praticien-conseil salarié d'une caisse du régime social des indépendants et susceptibles d'avoir une incidence sur le déroulement de sa carrière ;
- les projets de décision relatifs à tout avertissement ou blâme, et à tout licenciement de nature autre que disciplinaire d'un praticien-conseil salarié du régime social des indépendants. »

#### Article 7

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 15 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est

rédigé ainsi qu'il suit :

« Tout projet de sanction disciplinaire concernant un praticien-conseil salarié du régime social des indépendants, autre que l'avertissement et le blâme, doit être soumis préalablement pour consultation à la commission paritaire disciplinaire après l'entretien préalable avec le salarié. »

#### Article 8

En vigueur non étendu

L'article 16, alinéa 6, de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé comme suit :

« Les frais de déplacement des praticiens-conseils participant à une commission paritaire nationale prévue par la présente convention sont pris en charge par la caisse nationale conformément aux règles en vigueur pour les déplacements professionnels des personnels de direction. »

#### Article 9

En vigueur non étendu

L'article 17 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé comme suit :

« Les praticiens-conseils sont recrutés en contrat à durée indéterminée dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le recrutement est conditionné par la vérification de leur aptitude à l'occasion de l'examen médical dont fait l'objet le praticien-conseil en application de l'article R. 4624-10 du code du travail.

Toutefois, des praticiens peuvent exceptionnellement être recrutés sous contrat à durée déterminée dans le respect des conditions légales et réglementaires en vigueur.

Ces praticiens, ne remplissant pas les conditions réglementaires de recrutement visées au premier alinéa du présent article, relèvent de la présente convention collective à l'exception des dispositions de l'article 20. Leur rémunération est fixée au coefficient de qualification du niveau A.

Le contrat de travail est formalisé par écrit. Pour les praticiens-conseils, il comporte une période d'essai de 6 mois.

Tout candidat qui n'a pas été retenu est informé personnellement des motifs du refus.

En cas de mutation entre organismes appliquant la présente convention collective, le praticien-conseil conserve l'ensemble des avantages dont il bénéficiait dans son ancienne affectation, et plus particulièrement son ancienneté et ses droits à congés.

Toute mutation est assortie d'une période probatoire d'une durée de 3 mois qui permet à l'organisme preneur et au praticien-conseil de vérifier la bonne adaptation au nouveau poste.

Si la période probatoire n'est pas satisfaisante, le praticien-conseil retrouve de plein droit auprès de son employeur d'origine le poste qu'il occupait précédemment ou un poste équivalent. »

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le premier alinéa du titre V de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé comme suit :

« Les parties conviennent de garantir un dispositif de rémunération des praticiens-conseils au moins équivalant au dispositif de rémunération dont bénéficient les praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale. »

#### Article 11

En vigueur non étendu

L'article 19.2 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé comme suit :

##### « 19.2. Echelle des coefficients

Chaque niveau de qualification comporte deux coefficients, exprimés en points.

Ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale, à l'intérieur de laquelle chaque praticien-conseil, dans le niveau de qualification qu'il occupe, a vocation à évoluer, dans le respect des règles définies infra.

Le coefficient minimum du niveau est dénommé coefficient de qualification.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, la plage d'évolution salariale applicable aux praticiens-conseils est fixée comme suit :

Niveau de qualification	Coefficient de qualification	Coefficient maximum
A	582	937
B	705	1 055
C1	755	1 105
C2	805	1 105
D	855	1 195

La rémunération du médecin-conseil national est fixée par le directeur général de la caisse nationale du RSI.

La rémunération de base, pour un temps plein, est égale au produit du coefficient de qualification par la valeur du point.

La valeur du point est égale à la valeur du point des praticiens-conseils du régime général d'assurance maladie. »

#### Article 12

En vigueur non étendu

A l'article 19.3.1 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007, l'alinéa 5 est ainsi rédigé :

« L'expérience professionnelle, au sens du présent article, s'entend du temps d'exercice de la profession au sein ou à l'extérieur du RSI, ainsi que des périodes au cours desquelles le contrat de travail est suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption, ou à l'occasion d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. »

#### Article 13

En vigueur non étendu

A l'article 19.3.2 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007, le sixième alinéa est ainsi rédigé :

« Ces points sont attribués par l'employeur sur avis de la commission nationale de gestion des carrières, prévue à l'article 14, pour les organismes du régime social des indépendants, après proposition du directeur du service médical national pour les niveaux C et D, et du directeur médical régional pour les niveaux A et B. »

#### Article 14

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 15

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 16

En vigueur non étendu

L'article 21.4 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

#### « 21.4. Part variable

« Les praticiens-conseils sont éligibles au bénéfice d'une part variable.

De caractère non automatique, la part variable a pour objet la reconnaissance de l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs, respectant en tout état de cause les règles qui régissent l'exercice de la profession, notamment celles résultant du code de déontologie.

La mise en place de cette part variable est subordonnée à la définition d'un cadre collectif général.

A cette fin les parties signataires conviennent de se rencontrer afin de négocier sur ce thème dans les meilleurs délais.

En outre, dans l'attente de l'aboutissement de cette négociation, et à titre exceptionnel, un praticien-conseil peut bénéficier d'une prime annuelle pour rétribuer des contributions particulières à l'atteinte d'objectifs ne faisant pas partie de ses missions habituelles.

Ces objectifs ainsi que les modalités de calcul de la part variable sont fixés à l'avance, par une convention individuelle de mission, d'un commun accord entre le directeur général, le médecin-conseil national, le responsable médical hiérarchique et le (s) praticien (s)-conseil (s) concernés, après avis de la commission nationale de gestion des carrières des praticiens-conseils.

Ils peuvent porter sur tous éléments d'innovation ou de mission particulière concernant l'intérêt général du service médical du RSI, en dehors de toute notion de rendement et en respectant l'indépendance technique des praticiens-conseils.

Leur niveau de réalisation fait l'objet d'une évaluation par la hiérarchie, laquelle est soumise à l'appréciation de la commission nationale de gestion des carrières.

Elle ne peut être attribuée qu'à des praticiens-conseils de services médicaux différents avec un maximum de 1 000 points chacun.

L'enveloppe nationale des parts variables n'entre pas dans le cadre du financement des mesures individuelles et collectives et peut atteindre annuellement l'équivalent de 2 000 points.

Un praticien-conseil qui bénéficie de cette part variable ne peut en bénéficier de nouveau avant 4 années révolues.

Une négociation sera ouverte en 2013 afin de définir les conditions de mise en œuvre de la part variable de rémunération pour aboutir dans les meilleurs délais. »

#### Article 17

En vigueur non étendu

Il est inséré un article 21.6 à la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 :

« Afin de reconnaître l'implication et la prise de responsabilités des praticiens-conseils classés au niveau D, tout en favorisant leur mobilité, un bilan d'exercice de la fonction, distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 25, est organisé tous les 4 ans. Celui-ci peut déboucher sur l'attribution de points de contribution professionnelle. »

#### Article 18

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 19

En vigueur non étendu

L'article 23.1 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

« Pour les organismes du régime social des indépendants, les modalités d'application, tant en ce qui concerne le temps de travail que l'organisation du temps de travail, sont définies par dispositions conventionnelles nationales.

Elles sont définies par les dispositions spécifiques nécessaires pour les autres organismes appliquant la présente convention collective. »

#### Article 20

En vigueur non étendu

L'article 24 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

« Les dossiers individuels des praticiens-conseils salariés du régime social des indépendants doivent contenir toutes les pièces intéressant leur situation administrative et leur parcours professionnel. Celles-ci doivent être enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.

Ne peut figurer au dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses de l'intéressé non plus que de son appartenance syndicale, ni des documents relatifs à des faits amnistiés.

L'original du dossier individuel des praticiens-conseils salariés du régime social des indépendants est conservé par le service médical national du régime social des indépendants. Il est consultable par chaque praticien-conseil sur sa demande. Une copie peut être fournie au praticien-conseil sur sa demande. »

#### Article 21

En vigueur non étendu

Le premier alinéa, de l'article 25 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

« Tout praticien-conseil salarié du régime social des indépendants en activité ou en position de mise à disposition bénéficie d'une évaluation périodique obligatoire, respectant les dispositions conventionnelles en vigueur en la matière, conduite par le responsable médical hiérarchique du praticien. »

#### Article 22

En vigueur non étendu

L'article 26 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

#### « Article 26

Dispositions relatives à la discipline



## 26.1. Dispositions générales

Toute faute commise par un praticien-conseil relevant de la présente convention collective dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, à l'exclusion de toute amende ou autre sanction pécuniaire.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux praticiens-conseils sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied de 1 à 7 jours ;
- la mutation temporaire d'office à la diligence du directeur général de la caisse nationale du régime social des indépendants sur proposition du médecin-conseil national ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement avec versement des indemnités de licenciement ;
- le licenciement sans versement des indemnités de licenciement.

## 26.2. Dispositions relatives aux praticiens-conseils salariés du régime social des indépendants

Pour les praticiens-conseils du service médical national et pour les directeurs médicaux régionaux, les sanctions autres que l'avertissement et le blâme sont prises par l'employeur saisi par le médecin-conseil national, après avoir recueilli l'avis de la commission paritaire disciplinaire et entendu l'intéressé.

Pour les praticiens-conseils des services médicaux régionaux, les sanctions autres que l'avertissement et le blâme sont prises par l'employeur saisi par le directeur médical régional et le médecin-conseil national, après avoir recueilli l'avis de la commission paritaire disciplinaire et entendu l'intéressé.

Pour les praticiens-conseils du service médical national et pour les directeurs médicaux régionaux, l'avertissement et le blâme sont prononcés par l'employeur saisi par le médecin-conseil national, après avoir recueilli l'avis de la commission nationale de gestion des carrières et entendu l'intéressé.

Pour les praticiens-conseils des services médicaux régionaux, l'avertissement et le blâme sont prononcés par l'employeur saisi par le responsable médical hiérarchique concerné, après avoir recueilli l'avis de la commission nationale de gestion des carrières et entendu l'intéressé.

En cas de faute grave commise par un praticien-conseil, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun susceptible de nuire au bon fonctionnement du service public, l'auteur de cette faute peut être immédiatement suspendu, avec maintien de sa rémunération, à titre conservatoire, par le directeur général du régime social des indépendants en accord avec le médecin-conseil national.

La commission disciplinaire doit être saisie par le directeur général du régime social des indépendants dans un délai de 1 mois maximum à partir de la connaissance des faits. Elle émet un avis motivé sur la sanction applicable dans un délai maximum de 1 mois à compter du jour où elle a été saisie.

Elle peut cependant décider d'un délai supplémentaire maximum de 2 mois pour émettre son avis, au cas où elle souhaiterait disposer d'un supplément d'informations.

Si aucune sanction n'est prononcée à l'issue de la procédure engagée devant la commission paritaire disciplinaire, les frais de défense engagés sont remboursés au praticien conseil. »

### Mobilité

#### Article 23

En vigueur non étendu

L'article 39 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est ainsi rédigé :

« A l'exception de la mutation temporaire d'office et de la première affectation dans le régime, tout praticien-conseil dont le nouveau lieu d'affectation est distant d'au moins 70 kilomètres de son ancien lieu de travail et qui, de ce fait, change de domicile bénéficie des mêmes aides à la mobilité que le personnel de direction du régime social des indépendants. »

#### Article 24

En vigueur non étendu

L'article 41 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est ainsi rédigé :

« Les praticiens-conseils bénéficient des mêmes avantages que le personnel de direction du régime social des indépendants. »

#### Article 25

En vigueur non étendu

A l'article 44 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 et à l'annexe I de cette convention, relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, les mots « l'article L. 212-15-1 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 3111-2 du code du travail ».

#### Article 26

En vigueur non étendu

A l'article 45 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007, les mots « l'article L. 132-10 du code du travail » sont remplacés par « l'article L. 2231-6 du code du travail ».

### Personnels n'exerçant pas dans un organisme du régime social des indépendants

#### Article 27

En vigueur non étendu

Afin de garantir la parité des droits conventionnels des praticiens-conseils qui, dans des cas exceptionnels, quoique n'étant pas salarié d'un organisme du régime social des indépendants, bénéficient des dispositions de la présente convention collective, la caisse nationale du régime social des indépendants se rapprochera de l'union des caisses nationales de sécurité sociale du régime général (UCANSS).

### Entrée en vigueur

#### Article 28

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-2-1 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 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.

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.

Bénéficient 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'efficience 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 :

$M = (\text{masse globale} \times \text{taux d'intéressement} \times \text{coefficient national de performance} \times \text{pourcentage d'intéressement spécifique}) \times ((\text{Kra} \times \text{effectif ETP caisse a}) / \text{Somme} [\text{coefficient résultat caisse N} \times \text{effectif ETP caisse N}])$ .

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		$M2 = M1 \times 2,5 \% \times Cn$
Effectif global ETP		E1
Part spécifique		$P = 60 \% \times M2$
Coefficient de résultat (de 1 à 6)	Kra	
Effectif caisse ETP	E2	$E1 = \text{Somme (E21 à N)}$
Coefficient résultats pondéré par effectif caisse	$Ya = Kra \times E2$	$Z = \text{Somme (Y1 à N)}$
Part caisse dans somme des coefficients pondérés	$Va = Ya / Z \%$	$\text{Somme (V1 à N)} = 100 \%$
Masse à distribuer par caisse	$Ma = P \times Va$	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

## Avenant n° 5 du 4 juillet 2013 relatif aux rémunérations

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSE CFTC ; SGPC CFE-CGC.

En vigueur non étendu

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

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

Vu la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007, ses annexes et avenants (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,

il a été conclu le présent avenant.

### Article 1er

En vigueur non étendu

1. A l'article 19.1 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007, le dernier alinéa est rédigé ainsi qu'il suit :

« Par ailleurs, la rémunération comprend des éléments complémentaires visés aux articles 21 et 22 de la présente convention. »

2. Il est inséré dans la même convention collective un article 19.3.4 rédigé ainsi qu'il suit :

« 19.3.4. Bilan d'exercice de la fonction des praticiens-conseils de niveau D

Afin de reconnaître l'implication et la prise de responsabilités des praticiens-conseils classés au niveau D, tout en favorisant leur mobilité, un bilan d'exercice de la fonction, distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 25, est organisé tous les 4 ans. Celui-ci peut déboucher sur l'attribution de points de contribution professionnelle. »

3. Le premier alinéa de l'article 21.3 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

« Les praticiens-conseils de niveau D et le médecin-conseil national bénéficient au titre de leurs responsabilités particulières de dirigeant d'une prime de 35 points. »

4. L'article 21.4 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il

suit :

« 21.4. Part variable de rémunération

Les praticiens-conseils sont éligibles au bénéfice d'une part variable.

Le cadre collectif général de cette part variable est fixé à l'annexe II de la présente convention collective. »

5. L'article 21.5 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

« 21.5. Indemnité de transport et gratification de médaille d'honneur du travail

Les praticiens-conseils bénéficient de la gratification prévue pour l'obtention de la médaille d'honneur du travail visée à l'article 44 de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 et de l'indemnité de transport visée à l'article 45 de la même convention collective. »

6. Les articles 21.6 et 21.7 de la même convention collective sont abrogés.

7. L'article 22 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 22

Responsabilités particulières et extensions temporaires d'activité

Les situations visées par le présent article, s'appliquant à des situations temporaires, entraînent le versement d'un complément de rémunération lié à cette situation, qui cesse d'être attribué quand la situation visée prend fin.

22.1. Délégation temporaire dans un emploi supérieur de l'organisme

Tout praticien-conseil appelé à effectuer un remplacement dans un emploi de niveau de qualification supérieur au sien pour une période supérieure à 3 mois consécutifs perçoit à dater de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été nommé dans sa nouvelle fonction, en application notamment de l'article 20.

Pour les caisses de base, la décision de délégation temporaire doit être formalisée par écrit par le directeur général et le médecin-conseil national après consultation de l'employeur.

22.2. Partage d'activités autres que de direction dans plusieurs organismes

Un praticien-conseil peut être appelé, sur la base du volontariat, à exercer son activité pour deux ou plusieurs caisses du régime social des indépendants.

Ce partage d'activités concerne :

- les praticiens de niveau A appelés à la demande de l'employeur à intervenir en sus de leur activité habituelle sur un ou plusieurs services médicaux autres que leur service d'affectation pour une durée supérieure à 3 mois ; cette intervention consiste en un déplacement physique régulier d'au moins 1 jour par semaine sur la période considérée ;

- les praticiens de niveau B en position de management appelés à la demande de l'employeur à manager un service médical autre que celui de son affectation.

Le praticien-conseil perçoit un complément de rémunération sous forme de prime mensuelle égale à 25 points. La contribution cesse d'être attribuée quand l'intéressé n'exerce plus cette activité supplémentaire.

Cette situation, comportant un déplacement hors circonscription de sa caisse d'origine, est traitée dans le cadre d'une mise à disposition, sous réserve des règles visées ci-dessous.

L'activité requérant la plus grande part du temps de travail est considérée comme l'activité principale, la ou les activités exercées pour la ou les autres caisses étant qualifiées d'activités supplémentaires. Cette répartition fait l'objet d'un accord écrit signé par les caisses concernées et le praticien-conseil.

Les indemnités de déplacement et de séjour liées à cette activité supplémentaire sont calculées en fonction de sa résidence administrative ou personnelle (selon le trajet le plus court), correspondant à son activité principale.

Les caisses concernées définissent par convention la répartition des charges afférentes à ce partage d'activités.

22.3. Accomplissement de missions de direction dans plusieurs organismes

Tout praticien-conseil relevant des niveaux C ou D et remplissant des fonctions de direction dans deux services médicaux perçoit pendant la durée de la mission un complément de rémunération égal à 10 % de son salaire mensuel normal brut.

22.4. Cumul de fonctions de direction dans un même organisme

Le directeur de service médical régional chargé en outre d'une mission de direction d'un service autre que le service médical perçoit pendant la durée de cette mission une majoration de sa prime de cadre dirigeant, visée à l'article 21.3, égale à 20 points. »

8. L'annexe II à la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe II

Part variable de rémunération des praticiens-conseils

La part variable de rémunération, de caractère non automatique, a pour objet la reconnaissance de l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs respectant les règles qui régissent l'exercice de la profession, notamment celles résultant du code de déontologie, et s'inscrivant dans les objectifs de l'organisme.

Les objectifs de part variable des praticiens-conseils des niveaux A et B sont fixés par le directeur du service médical régional. Les objectifs du directeur du service médical régional et, le cas échéant, du médecin-conseil régional adjoint sont fixés en concertation par le directeur de l'organisme et par le directeur du service médical national.

Les éléments nécessaires à l'attribution éventuelle de la part variable sont évoqués à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement prévu à l'article 25.

Le maximum de la part variable est défini en pourcentage de la rémunération de base du praticien-conseil, telle que définie par l'article 19.2 de la présente convention collective, selon le tableau ci-dessous.

(En mois.)

Part due pour l'exercice	2013	2014	2015	2016
Praticiens-conseils de niveau A	0,50	0,50	0,50	0,50
Praticiens-conseils de niveau B	0,50	0,50	0,55	0,75
Praticiens-conseils de niveau C	0,50	0,55	0,75	1
Praticiens-conseils de niveau D	0,55	0,75	1	1,5

La part variable est versée en une fois au titre d'une année considérée, après constatation des résultats obtenus. »

Entrée en vigueur

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent avenant 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 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	PSE CFTC ; IPRC CFE-CGC ; PSTE CFTD ; 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
<b>Total</b>	<b>4 090</b>	<b>1 369</b>	<b>5 459</b>

## 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

#### Praticiens-conseils

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 :

- a) 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) ;
- b) 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 ;
- c) 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

## Accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances

Signataires	
Organisations patronales	RSI.
Organisations de salariés	UNSA ; PSTE CFTD ; 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 du 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.

## Accord du 27 novembre 2013 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail

### Signataires

Organisations patronales

RSI.



<b>Signataires</b>	
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.

## 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

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
<b>Organismes autres que caisse nationale et caisses des professions libérales</b>					
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
<b>Caisse nationale. - Indicateurs spécifiques</b>					
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 CFTD ; 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 Uniformation. »

### 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 CFTD ; 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

En vigueur non étendu

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.

#### Coordination des dispositions conventionnelles

##### 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 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 2 juin 2009 ;

- entretiens prévus dans le cadre des protocoles d'accord de branche relatifs au contrat de génération ;

- entretiens prévus par le protocole d'accord de branche sur l'égalité femmes-hommes au régime social des indépendants ;

- entretien de retour d'absence de longue durée prévu par le protocole d'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants du 8 octobre 2013.

#### 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.

### 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

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	<p>1° Capitaux propres de l'entreprise</p> <p>2° Emprunts et dettes financières, dont échéances et charges financières</p> <p>3° Impôts et taxes.</p> <p>Observation : les 1° et 2° sont sans objet pour les organismes de sécurité sociale</p>
C. - Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	<p>1° Evolution des rémunérations salariales</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>2° Epargne salariale : intéressement, participation</p> <p>3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire</p> <p>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</p> <p>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</p>
D. - Activités sociales et culturelles	<p>1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise</p> <p>2° Dépenses directement supportées par l'entreprise</p> <p>3° Mécénat</p> <p>Observation : mécénat sans objet pour les organismes de sécurité sociale</p>
E. - Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B	<p>1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués)</p> <p>2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)</p> <p>Observation : point E sans objet pour les organismes de sécurité sociale</p>
F. - Flux financiers à destination de l'entreprise	<p>1° Aides publiques</p> <p>2° Réductions d'impôts</p> <p>3° Exonérations et réductions de cotisations sociales</p> <p>4° Crédits d'impôts</p> <p>5° Mécénat</p> <p>Observation : mécénat sans objet pour les organismes de sécurité sociale</p>
G. - Sous-traitance	<p>1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise</p> <p>2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise</p>
H. - Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe	<p>1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative</p> <p>2° Cessions, fusions et acquisitions réalisées</p> <p>Observation : point H sans objet pour les organismes de sécurité sociale</p>

II. - Informations complémentaires

Thème	Organismes quel que soit l'effectif
I. - Bilan social	<p>Bilan social national consolidé (voir annexe II)</p> <p>Bilan social de l'organisme (organismes d'au moins 300 salariés uniquement)</p>
J. - COG et CPG	<p>Convention d'objectifs et de gestion (voir annexe II)</p> <p>Contrat pluriannuel de gestion</p>
K. - Présentation commission locale de suivi de la classification (art. 17 accord de classification du 2 juin 2009)	<p>Bilan qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre de la classification dans la caisse</p>
L. - Bilan de l'application de l'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du RSI	<p>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.</p>
M. - Bilan local de l'application du protocole d'accord relatif au contrat de génération	<p>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</p>
N. - Comité national de concertation	<p>Comptes rendus réunions (voir annexe II)</p>
O. - Complémentaire santé-prévoyance	<p>Résultats annuels des comptes (voir annexe II)</p>

**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.
Organisations de salariés	PSTE CFTD ; 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<sup>re</sup> année, 50 % de la diminution par rapport au salaire mensuel normal précédant la réduction du temps de travail ;
- pour la 2<sup>e</sup> année, 40 % de la diminution de ce même salaire mensuel normal ;
- pour la 3<sup>e</sup> 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.

##### Aide à la mobilité des agents ayant une mobilité réduite ou des contraintes familiales importantes

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

En vigueur non étendu

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 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 CFDT ; 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. Outille 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 de formation, les 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**

#### **Professionalisation**

##### 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 Uniformalion.

#### **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.

## **Accord du 7 juin 2016 relatif à l'intéressement pour les années 2016-2018**

<b>Signataires</b>	
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.

## Annexes

### 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 (Kra).

La masse à distribuer par unité est calculée selon la formule suivante :

$M = (\text{masse globale} \times \text{taux d'intéressement} \times \text{coefficient national de performance} \times \% \text{ d'intéressement spécifique}) \times ((KRa \times \text{effectif ETP Caisse a}) / \text{Somme (coef. résultat caisse n} \times \text{effectif ETP Caisse n)})$

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	$E1 = (E2 \text{ à } n)$
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).

#### Annexe

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 2 décembre 2016 relatif au travail à distance

Signataires	
Organisations patronales	RSI
Organisations de salariés	CFE-CGC FEC FO PSTE CFDT FNPOS CGT 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 convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des organismes 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 ;

Vu l'accord relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels dans le cadre de l'évolution du régime social des indépendants, du 7 janvier 2016,

Préambule

Les parties signataires considèrent que le travail à distance peut constituer :

- un facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail contribuant ainsi au soutien de la motivation des salariés ;
- un outil s'inscrivant dans l'accompagnement des évolutions organisationnelles du RSI.

Toutefois, elles soulignent que le travail à distance, ou télétravail, s'inscrit dans les impératifs suivants :

- la nécessité du maintien d'un lien entre le salarié et l'organisme propre à éviter tout phénomène d'isolement ;
- la pleine prise en compte des objectifs d'efficience et de service.

En conséquence elles souhaitent par le présent accord-cadre définir un ensemble de règles et principes en vue de favoriser le développement du travail à distance dont les modalités détaillées feront l'objet d'une négociation d'entreprise dans les organismes le mettant en place.

Elles soulignent que la restructuration du réseau en cours peut contribuer à développer l'exercice de son activité professionnelle sur un site autre que le lieu de travail habituel et que le travail à distance peut constituer un cadre adapté à cette évolution, pour une utilisation régulière ou occasionnelle.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord-cadre s'applique à l'ensemble du personnel visé par les conventions collectives susvisées et salarié d'un organisme du régime social des indépendants (RSI), après fixation de ses dispositions d'application dans chaque organisme, afin de régir la mise en œuvre du télétravail au RSI.

### Cadre général

Article 2

En vigueur non étendu

Le télétravail pendulaire visé par le présent accord est la situation où un salarié exécute en partie son contrat de travail soit à son domicile, soit dans d'autres locaux prédéfinis par l'employeur que son lieu de travail habituel, sans que la nature de son activité l'y contraigne.

Le terme de télétravail s'entend dans le cadre défini par les dispositions législatives.

Le présent accord ne s'applique pas aux salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et aux salariés soumis à un régime d'astreintes, lors de ces périodes d'astreinte.

Il ne s'applique pas aux situations exceptionnelles faisant l'objet de plans de continuité d'activité.

### Principes

Article 3

En vigueur non étendu

#### 3.1. Volontariat et réversibilité

Le télétravail est fondé sur les principes de volontariat et de réversibilité.

Lorsqu'un salarié exprime une demande de télétravail, l'employeur examine cette demande, qu'il peut accepter ou refuser.

Les demandes sont examinées par l'employeur dans le cadre des conditions définies dans la négociation locale, au vu des conditions de faisabilité tant techniques qu'organisationnelles au regard du poste de travail considéré, et de la maîtrise de l'emploi dont fait preuve le salarié, notamment de sa capacité à travailler de manière autonome.

La réponse par l'employeur à une demande de télétravail est formulée dans un délai maximum de 30 jours, qui peut être exceptionnellement prolongé de 30 jours.

En cas de refus, la notification est motivée. S'il demande un réexamen de ce refus, le salarié peut être assisté d'un représentant du personnel de l'organisme.

En cas d'acceptation, cette décision est prise sous réserve de la fourniture de l'attestation d'assurance prévue à l'article 4 lorsque la demande porte sur le télétravail pendulaire à domicile.

Le télétravail est une modalité particulière d'exercice du travail à laquelle il peut être mis fin à l'initiative du salarié ou de l'employeur, dans des conditions définies par les dispositions d'application prévues par chaque organisme.

#### 3.2. Droits individuels et collectifs

Le télétravailleur à domicile bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'organisme employeur.

À ce titre, le télétravailleur bénéficie notamment de l'accès à la restauration d'entreprise, ou à défaut aux titres restaurant, et du même accès à la formation

que des salariés qui travaillent dans les locaux de l'organisme employeur.

## **Conditions techniques d'accès au télétravail**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

La mise en œuvre du télétravail est subordonnée au respect des conditions garantissant la sécurité des données et la réalisation des obligations professionnelles.

#### **4.1. Compatibilité des locaux utilisés pour le télétravail**

Lorsque le télétravail s'effectue au domicile du salarié, l'habitation doit être compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle au regard des règles d'hygiène et sécurité.

En tant que de besoin, afin d'assurer l'ergonomie du poste du télétravailleur à son domicile, l'organisme met à sa disposition un mobilier adapté.

#### **4.2. Assurance**

Lorsque le télétravail s'effectue au domicile du salarié, celui-ci doit informer son assureur qu'il exerce à son domicile une activité professionnelle, et vérifier que son assurance multirisque habitation couvre sa présence pendant ces journées de travail. Il doit fournir à son organisme une attestation de son assureur en ce sens avant signature de l'avenant à son contrat de travail.

Dans le cas où cette garantie entraîne un surcoût, et dans des limites acceptées d'un commun accord, ce surcoût est pris en charge par l'employeur.

#### **4.3. Permanence du contact avec l'employeur**

Le télétravailleur doit pouvoir être joignable, prioritairement par messagerie et être en mesure de se connecter à distance dans les limites horaires indiquées par l'avenant au contrat de travail, selon le cadre collectif appliqué par l'organisme dans les conditions visées à l'article 6.

En cas de dysfonctionnement du matériel, le télétravailleur doit en informer immédiatement les services spécialisés de l'organisme, ainsi que son manager. Cette situation est régie dans le cadre collectif appliqué par l'organisme dans les conditions visées à l'article 6.

#### **4.4. Matériel informatique**

La mise à disposition par l'organisme employeur du matériel informatique devra être privilégiée chaque fois qu'elle sera possible. Dans ce cas, l'utilisation de ce matériel sera limitée à l'usage professionnel. La liste des équipements fournis au salarié sera précisée par écrit. Leur maintenance et l'adaptation de l'équipement aux évolutions technologiques seront assurées par l'organisme employeur.

L'utilisation par le salarié d'un matériel informatique personnel devra être formellement prévue dans le cadre d'un accord d'entreprise définissant les dispositions d'application collectives de l'organisme. Dans cette hypothèse, ce matériel fera préalablement l'objet d'un examen technique sous la responsabilité de l'organisme employeur pour vérifier son adaptation et son paramétrage.

#### **4.5. Prise en charge des frais spécifiques exposés par le télétravailleur**

Une indemnité forfaitaire mensuelle est versée pour la prise en compte des frais professionnels découlant de l'exercice du télétravail.

L'indemnité forfaitaire est égale à 0,30 % du plafond mensuel de sécurité sociale, pour chaque jour hebdomadaire de télétravail. Cette indemnité est suspendue en cas d'absence totale, tous motifs confondus, d'au moins 15 jours dans le mois.

#### **4.6. Validation de la caisse nationale**

Dans le cas où les modalités de mise en œuvre nécessitent des moyens techniques relevant de la responsabilité de la caisse nationale, l'accord préalable de celle-ci doit être formellement obtenu.

## **Obligations de protection des données professionnelles**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Quelles que soient les modalités pratiques définies par le dispositif d'application de chaque caisse, la mise en œuvre du télétravail est en toute hypothèse subordonnée aux exigences de sécurité des données et à la garantie du secret professionnel.

L'organisme employeur est responsable de la sécurisation du système d'information qu'il met à disposition du télétravailleur à des fins professionnelles.

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans l'organisme. Il doit notamment verrouiller sa session lorsqu'il s'absente momentanément de sa station de travail.

## **Dispositions d'application collectives définies par chaque caisse**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

La mise en œuvre du télétravail dans les organismes du RSI fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et du comité d'entreprise.

La mise en œuvre effective du télétravail doit faire l'objet de dispositions d'application collectives, prioritairement issue de la négociation collective, qui devront préciser les éléments suivants :

- les conditions d'accès au télétravail, dans le respect des dispositions prévues aux articles 3 et 4 du présent accord ;
- les activités ne pouvant faire l'objet d'un télétravail ;
- la possibilité pour le salarié d'utiliser un matériel informatique personnel ;
- le temps maximum pouvant être télétravaillé sur la semaine, étant précisé que le télétravailleur doit être présent dans l'unité de travail à laquelle il appartient au moins 3 jours par semaine, sauf situation exceptionnelle traitée individuellement, quelle que soit la durée de son temps de travail ;
- la participation forfaitaire de l'employeur aux coûts découlant de l'exercice du télétravail, qui pourra être modulée en fonction du nombre de jours télétravaillés ;
- les modalités de décompte du temps de travail, prennent en compte l'horaire de travail habituel du salarié télétravailleur. Il est à cet égard précisé que, pour les salariés relevant d'un forfait annuel en jours, chaque journée effectuée dans le cadre du télétravail équivaut, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à une journée de travail au sens de la convention de forfait ;
- les plages horaires durant lesquelles le télétravailleur est joignable ;
- les modalités de signalement d'un accident susceptible d'être qualifié d'accident de travail ;
- le traitement des dysfonctionnements du matériel ou des logiciels et du réseau ;
- les garanties d'accès des télétravailleurs aux actions de formation et réunions d'information ;
- la possibilité, quand la journée habituellement télétravaillée ne peut être effectuée en télétravail à l'initiative de l'employeur, de reporter cette journée ;
- la possibilité, pour le salarié télétravailleur ou son manager, ayant connaissance de circonstances de nature à empêcher le bon fonctionnement du télétravail de manière temporaire, de le suspendre ou de l'aménager à titre temporaire ;
- les conditions de renouvellement et de dénonciation par l'employeur ou le salarié de la situation de télétravail ;
- les conditions du contrôle de conformité aux règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, en cas de travail exercé à domicile ;
- les conditions permettant la poursuite du télétravail en cas de changement de domicile par le salarié.

Ces dispositions d'application ne peuvent pas déroger au présent accord-cadre.

Toutefois le présent accord-cadre ne remet pas en cause la validité des dispositions appliquées avant son entrée en vigueur.

Un bilan annuel des données relatives au télétravail dans l'organisme sera présenté au comité d'entreprise et au CHSCT.

### Dispositions relatives à la santé

#### Article 7

En vigueur non étendu

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'organisme en matière de santé et sécurité au travail, ce dernier étant tenu de respecter les règles en découlant lorsqu'il est en situation de télétravail.

L'employeur et le CHSCT doivent pouvoir s'assurer que les locaux utilisés pour le télétravail respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Les conditions de ce contrôle de conformité, en cas de travail exercé à domicile, seront fixées dans le cadre de l'article 6.

En cas de risques identifiés liés à l'état du domicile du télétravailleur, la mise aux normes est à la charge du salarié. Celle-ci peut être un cas de suspension du télétravail à domicile jusqu'à l'achèvement de la remise aux normes.

En cas d'accident du télétravailleur survenu du fait ou à l'occasion du travail au domicile du salarié, il est fait application du même régime que si l'accident était intervenu dans les locaux de l'employeur pendant le temps de travail.

La liste nominative des salariés en situation de télétravail sera transmise annuellement au médecin du travail.

### Application individuelle du dispositif

#### Article 8

En vigueur non étendu

##### 8.1. Avenant au contrat de travail

Dans le cadre défini par le présent accord et ses dispositions d'application collectives, la mise en œuvre du télétravail fera l'objet d'un avenant à durée déterminée au contrat de travail du salarié, signé préalablement à la mise en œuvre du télétravail.

Cet avenant devra également intégrer les clauses obligatoires prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin de permettre au salarié et à l'organisme de s'assurer que le télétravail correspond à leurs attentes, et dans le cadre des dispositions collectives définies dans l'organisme, cet avenant précisera une période d'adaptation au cours de laquelle il pourra être mis fin, par accord des parties au télétravail avant le terme initialement prévu, sous réserve de respecter un préavis préalablement défini.

L'avenant prévoira les conditions de son renouvellement ou de sa dénonciation, à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

L'avenant précisera également les jours de télétravail et, le cas échéant, les dérogations pouvant y être apportées, afin d'assurer le maintien du bon fonctionnement du service.

En cas de changement de fonctions, la poursuite du télétravail est subordonnée à l'accord des deux parties et à la conclusion d'un nouvel avenant entre le salarié et l'organisme.

Dans le cadre des dispositions collectives définies dans l'organisme, en cas de changement de domicile du salarié, la poursuite du télétravail peut également être subordonnée à l'accord des deux parties et à la conclusion d'un nouvel avenant.

À défaut d'accord collectif applicable, les modalités de contrôle du temps de travail seront également prévues dans l'avenant.

##### 8.2. Prise en compte de la charge de travail

L'employeur devra prévoir un entretien annuel avec le télétravailleur qui portera sur ses conditions d'activité et sa charge de travail.

Cet entretien pourra être organisé à l'occasion des procédures d'évaluation mises en œuvre dans le cadre conventionnel applicable au salarié.

### Durée et dispositions d'application

#### Article 9

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 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.

## Protocole d'accord du 9 février 2017 relatif à l'acquisition de titres restaurant

Signataires	
Organisations patronales	RSI
Organisations de salariés	CGT-FO PSTE CFDT IPRC CFE-CGC FNPOS CGT PSE CFTC

### 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 5,38 €, 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 9 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



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. 611-4 ;

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

Vu les articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du 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, 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

Au-delà des obligations légales dont le respect s'impose à chaque employeur, la recherche permanente de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être une priorité pour le régime social des indépendants, dans la logique de ses engagements de responsabilité sociale.

Un premier accord national poursuivant cet objectif, signé le 15 décembre 2011, suivi par des négociations menées au niveau régional des organismes du régime. L'accord national étant arrivé à son terme, il apparaît nécessaire de renouveler les orientations en la matière.

Le présent accord national comporte à cet égard d'une part des objectifs de progression et des mesures associées au niveau de la branche (dites nationales), et d'autre part des orientations proposées à la négociation d'entreprise, (dites locales).

Sont retenues pour la période 2017-2019 des orientations sur les domaines suivants :

- les conditions de travail ;
- la promotion professionnelle ;
- la formation professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- la rémunération effective.

#### 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).

#### Conditions de travail

Article 2

En vigueur non étendu

Les conditions de travail ne doivent être discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes. Leur organisation doit donc être assurée à cette fin et prendre notamment en compte les contraintes liées aux déplacements, la situation du travail à temps partiel, qui doit pouvoir être ouvert à toutes les catégories professionnelles y compris aux postes d'encadrement, ainsi que les situations de salariés rencontrant des besoins identifiés comme prioritaires.

Objectif national : établir un diagnostic sur la situation du travail à temps partiel afin de favoriser un recours équilibré à celui-ci.

Action correspondante :

Réaliser une étude sur la situation des salariés à temps partiel en 2017, par catégorie (employés/cadres/AD/PC) et en tenant compte de la répartition hommes-femmes.

Indicateur de suivi :

Présentation de l'étude au comité national de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Objectif local : faciliter l'exercice du travail à temps partiel dans les fonctions d'encadrement.

Action correspondante :

Étudier les demandes de passage à temps partiel des salariés occupant des fonctions d'encadrement, et formaliser l'examen des demandes par écrit.

Indicateur de suivi :

Évolution du nombre de salariés à temps partiel relevant de l'encadrement sur la durée de l'accord.

Objectif local : étudier 100 % des demandes de passage à temps plein des salariés à temps partiel.

Actions correspondantes :

- proposer systématiquement et en priorité les postes à temps plein vacants aux salariés à temps partiel qui relèvent de la même catégorie professionnelle/de la même qualification ;
- recevoir en entretien les salariés qui souhaitent passer à temps plein afin d'étudier les options envisageables.

Indicateurs de suivi :

- nombre de postes vacants à temps plein proposés aux salariés à temps partiel ;
- nombre de salariés ayant sollicité un passage à temps plein qui ont été reçus en entretien.

Objectif local : adapter les conditions de travail des salariés dont un besoin prioritaire est identifié.

Actions correspondantes :

- mettre en place le don de jours de repos lorsqu'un salarié a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- décaler les plages horaires fixes pour les femmes enceintes afin de leur permettre d'éviter les trajets aux heures de pointe ;
- augmenter pour les femmes enceintes le nombre de jours de récupération prévu par le règlement sur les horaires variables ;
- attribution prioritaire des places de parking aux femmes enceintes.

Indicateurs de suivi :

- nombre de situations ayant donné lieu à des dons de jours de repos ;
- nombre d'aménagements des horaires réalisés pour les femmes enceintes ;
- nombre de femmes enceintes ayant utilisé les jours de récupérations supplémentaires ;

- nombre de places de parking attribuées à des femmes enceintes, rapporté au nombre de demandes.

Objectif local : limiter les déplacements des salariés entre caisses ou sites, sources de fatigue et de stress.

Les organismes du RSI s'engagent à favoriser l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements, tels que la téléconférence ou la visioconférence.

Actions correspondantes :

- augmenter le nombre de réunions de travail en visioconférence ou audioconférence ;
- en cas de déplacement, regrouper les réunions de travail sur une même journée.

Indicateurs de suivi :

Nombre de réunions de travail organisées en visioconférence ou audioconférence.

### **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 l'état de santé.

Objectif national : rééquilibrer la représentation hommes-femmes sur les niveaux de qualification supérieurs.

Action correspondante :

Veiller, lors des nominations et recrutements comme au titre des évolutions professionnelles ultérieures, à l'équilibre entre hommes et femmes.

Indicateur de suivi :

Taux du genre le moins représenté sur les embauches pour des postes d'agents de direction, de praticiens conseils, et de cadres niveau VIII et niveau IX.

Objectif local : faire bénéficier les salariés à temps partiel d'une évolution professionnelle au même titre que les salariés à temps plein.

Actions correspondantes :

- mettre en place un entretien individualisé permettant d'objectiver la situation dans le cas où une distorsion en matière d'évolution serait invoquée par un salarié à temps partiel ;
- fixer aux salariés des objectifs compatibles avec l'occupation du poste à temps partiel.

Indicateur de suivi :

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.

Objectif local : faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Actions :

- proposer lors des entretiens professionnels des outils d'accompagnement adaptés aux salariées qui souhaitent progresser vers des postes à responsabilité tels que le bilan de compétence, le coaching, la présentation du cursus CAPDIR ;
- proposer un accompagnement individuel aux femmes qui accèdent à des postes à responsabilité tel que notamment le coaching.

Indicateurs de suivi :

- nombre de femmes ayant bénéficié d'action d'accompagnement en vue de développement des compétences ;
- nombre de femmes ayant accédé à un poste à responsabilité auxquelles un accompagnement a été proposé, rapporté au nombre de femmes ayant accédé à un poste à responsabilité.

### **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 que les obligations familiales et/ou le travail à temps partiel ne soient pas un obstacle à l'accès à la formation des salariés, les organismes s'engagent à :

Objectif national : mettre en place un délai de prévenance pour transmettre aux caisses les dates des sessions de formation assurées par le centre national de développement des compétences.

Action :

Le RSI s'engage à respecter un délai de prévenance de 30 jours avant le début des sessions pour communiquer aux caisses les dates de formation.

Objectif local : favoriser l'accès à la formation professionnelle, des salariés chargés de famille.

Actions correspondantes :

- s'engager à appliquer un délai de prévenance suffisant sur les dates de formation à l'égard des salariés ;
- participer financièrement à la prise en charge des frais de garde d'enfant pour les salariés en situation de famille monoparentale : sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise, 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 ;
- développer les formations en région chaque fois que cela est possible ;
- favoriser les formations courtes.

Indicateurs de suivi :

- pourcentage de convocations envoyées dans le délai de prévenance fixé ;
- nombre de salariés en situation de famille monoparentale ayant demandé une participation financière aux frais de garde à l'occasion d'une formation ;
- nombre de formations organisées en région.

Objectif de progression local : assurer l'accès à la formation professionnelle, des salariés à temps partiel.

Actions correspondantes :

- fixer les formations pour les salariés à temps partiel sur les jours de travail habituels chaque fois que cela est possible ;
- proposer des formations qui mixent présentiel et FOAD pour limiter les formations hors temps de travail ;

- mettre en place un suivi sur l'accès à la formation des salariés à temps partiel.

Indicateur de suivi :

- nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation, rapporté à l'effectif global des salariés à temps partiel ;
- proportion de salariés à temps partiel parmi les salariés ayant suivi une formation ;
- nombre de formations proposées aux salariés à temps partiel combinant présentiel et pratique en FOAD.

#### **Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés**

##### **Article 5**

En vigueur non étendu

Objectif local : favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Actions correspondantes :

- rechercher des partenariats pour mettre à disposition des salariés des services de proximité tels que des crèches, des services de conciergerie, des services de transports ;
- adapter les horaires des salariés à l'occasion de la rentrée scolaire ;
- fixer des horaires de réunion permettant de tenir compte du temps de trajet et des contraintes familiales des salariés en évitant les réunions trop matinales ou trop tardives.

Indicateurs de suivi :

- nombre de partenariats recherchés ou engagés avec d'autres entreprises ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une adaptation des horaires pour le jour de la rentrée scolaire ;
- nombre de managers sensibilisés à l'encadrement des horaires des réunions.

Objectif local : maintenir le lien professionnel entre la caisse et le salarié pendant un congé lié à la parentalité ou en cas de longue maladie.

Actions correspondantes :

Proposer aux salariés en congé de maternité de parentalité et/ou en longue maladie de leur communiquer les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) transmises aux salariés présents.

Indicateurs de suivi :

- nombre de salariés en congé de maternité, de parentalité et/ou de maladie auxquels ont été proposées les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) rapporté au nombre de salariés qui ont pris un de ces congés ;
- nombre de salariés qui ont reçu les informations générales, rapporté au nombre de salariés qui ont accepté de les recevoir.

#### **Rémunération effective**

##### **Article 6**

En vigueur non étendu

Les organismes de RSI entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail égal, à compétence, expérience et niveau d'expertise équivalent.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales générales accordées.

Objectif de progression local : s'assurer de l'égalité de traitement des salariés de retour d'un congé de maternité ou de parentalité avec les autres salariés.

Actions correspondantes :

Assurer un suivi de l'évolution professionnelle des salariés de retour d'un congé de maternité ou de parentalité durant les 3 années suivant l'année de leur retour.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés de retour d'un congé de maternité ou de parentalité n'ayant pas bénéficié d'une évolution professionnelle sur les 3 années suivant l'année de leur retour, rapporté à l'évolution professionnelle générale.

#### **Droit à la déconnexion**

##### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le droit à la déconnexion des salariés en dehors du temps de travail effectif doit être respecté.

Il appartient à l'employeur de veiller à ne pas faire un usage du téléphone et de la messagerie professionnelle en dehors des heures de travail sauf en cas d'urgence.

Les salariés ne sont pas tenus de répondre aux messages ou appels qui leur sont adressés en dehors des heures de travail.

#### **Négociation d'entreprise**

##### **Article 8**

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 trois (entreprises de moins de 300 salariés) ou quatre (entreprises de 300 salariés et plus) des domaines d'actions prévus aux articles 2 à 6, incluant obligatoirement le domaine de la rémunération effective.

Après avoir élaboré un diagnostic local, l'organisme reprendra pour chaque domaine qu'il aura retenu au moins un des objectifs de progression prévu par l'accord auquel il associe une ou plusieurs actions.

La ou les actions retenues sont prioritairement celles prévues par l'accord à moins qu'elles ne s'avèrent pas adaptées à la situation locale de l'organisme.

Chaque objectif sera défini afin de suivre sa progression sur la durée de l'accord.

Chaque action sera conformément à la loi, accompagnée d'un indicateur permettant son suivi.

En cas d'échec de la négociation d'entreprise, le directeur de l'organisme présentera au comité d'entreprise un projet de plan d'action.

#### **Suivi par la commission paritaire nationale**

##### **Article 9**

En vigueur non étendu

À l'issue des 3 ans d'application du présent accord, la caisse nationale présentera à la commission une analyse 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 portera d'une part sur l'ensemble du personnel, d'autre part sur les emplois types faisant apparaître des situations spécifiques.

#### **Durée de l'accord et dispositions d'application**

## Article 10

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 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.

### Protocole d'accord du 22 juin 2017 relatif au contrat de génération

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. 611-4 ;

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, 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 ;

Vu le protocole d'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du RSI, du 19 septembre 2013 ;

Vu le protocole d'accord relatif à la mise en place des entretiens professionnels au régime social des indépendants, du 28 mai 2015 ;

Vu le protocole d'accord de branche sur l'égalité femmes hommes au régime social des indépendants, du 9 mars 2017 ;

Vu l'accord relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels du 7 janvier 2016,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord de branche est conclu dans le cadre des articles L. 5121-6 et suivants du code du travail.

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 dans le prolongement des actions de l'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du RSI, du 19 septembre 2013, dont les dispositions sont arrivées à expiration.

Considérant que la mise en œuvre du projet Trajectoire 2018 entraîne la création, au 1er janvier 2019, de plusieurs organismes dépassant le seuil de 300 salariés, appelés à ce moment à ouvrir une négociation d'entreprise, il comporte des dispositions prenant en compte cette évolution et s'inscrit dans une durée de 5 années à compter de son entrée en vigueur.

Pour les organismes dont l'effectif est compris entre cinquante 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 maintenir un taux moyen national de 30 % de ses recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) aux salariés âgés de moins de 30 ans durant l'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.

À 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, informer, et guider le jeune lors de son entrée dans l'organisme. Il assure la liaison avec la direction et le service RH de l'organisme.

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 diplômes de l'Éducation 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 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 de qualification professionnelle interbranches (CQPI) entre le RSI et le régime général de sécurité sociale notamment et par 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 :

- d'atteindre et maintenir une proportion de salariés âgés de 55 ans et plus de 25 % sur les 3 années de validité de l'accord ;
- et 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 l'égalité de traitement lors du processus de recrutement conformément à l'accord relatif à l'égalité femmes-hommes au RSI.

À 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, 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. Un contact sera pris avec le service médical du travail afin d'adapter le suivi médical des salariés âgés de 55 ans.

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

À 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.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une période supérieure à la semaine, y compris dans les situations visées par l'accord relatif aux mesures d'accompagnement du 6 janvier 2016, il s'applique dans les conditions suivantes :

- la rémunération continue à être versée mensuellement. Elle est indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois et lissée sur l'année. En cas de période non travaillée mais donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, celui-ci est calculé sur la base de la rémunération lissée. En cas d'absences non rémunérées, d'arrivée ou départ en cours d'année, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

- la durée du travail et sa répartition, ainsi que le cas échéant les horaires de travail sont prévus au contrat de travail. Les changements en raison d'un surcroît d'activité ou absence de salariés, de la répartition de la durée hebdomadaire de travail ou des horaires sont communiqués à l'écrit par l'employeur au moins 7 jours ouvrés avant la prise d'effet de la modification.

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 action de formation ou à une journée d'information 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, l'entretien professionnel tel qu'il est prévu par la loi du 5 mars 2014, devra à compter du 45e anniversaire du salarié, intégrer des informations sur la VAE et les droits du salarié à un bilan de compétence ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien devra constituer une étape privilégiée d'échange afin d'aborder :

- 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.

Cet entretien se réalise dans le cadre du protocole d'accord relatif à la mise en place des entretiens professionnels au régime social des indépendants, du 28 mai 2015.

#### 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.

Afin d'entretenir un niveau de compétences en lien avec le poste ou le projet professionnel défini lors de l'entretien prévu 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.

Chaque salarié âgé de 50 ans et plus qui en fait la demande a droit à un bilan de compétence.

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

Dans la continuité du protocole d'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du RSI, du 19 septembre 2013, les parties signataires réaffirment leur conviction de la nécessité de transmettre les savoirs et les compétences pour contribuer à la performance collective du régime.

Afin 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, 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.

L'expérience acquise par le salarié dans le cadre de cette activité particulière pourra être reconnue dans ses perspectives d'évolution professionnelle.

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. 5121-11 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.

Afin de permettre à cette négociation de se tenir dans des conditions optimales, les dispositions du présent accord de branche continueront à s'appliquer pendant une période de 6 mois à compter de l'atteinte du seuil des 300 salariés.

La caisse nationale du RSI fournira aux organismes visés par le présent accord les supports d'information prévus par celui-ci, et les outils développés pour son application seront mis à la disposition des organismes.

### **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.

### 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

Un bilan des indicateurs nationaux sera présenté chaque année à la commission paritaire nationale.

Au terme de l'application de l'accord, un bilan général sera présenté à la commission paritaire nationale.

### Mise à jour des textes conventionnels

#### Article 11

En vigueur non étendu

L'article 2 du protocole d'accord relatif à la mise en place des entretiens professionnels au régime social des indépendants, du 28 mai 2015, est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 2

#### Coordination des dispositions conventionnelles

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 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 2 juin 2009 ;
- entretiens prévus dans le cadre des protocoles d'accord de branche relatifs au contrat de génération ;
- entretiens prévus par le protocole d'accord de branche sur l'égalité femmes-hommes au régime social des indépendants ;
- entretien de retour d'absence de longue durée prévu par le protocole d'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants du 8 octobre 2013. »

### Durée de l'accord

#### Article 12

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 5 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

#### Annexe

Diagnostic de la situation au 31 décembre 2016 et bilan du protocole d'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du 19 septembre 2013

À l'expiration de l'accord relatif au contrat de génération au RSI, du 19 septembre 2013, le présent document, qui dresse le bilan de son application, présente les éléments statistiques retraçant l'évolution du personnel du RSI sur les années 2014, 2015 et 2016, et constitue le diagnostic de la situation du régime au 31 décembre 2016.

1. Répartition des recrutements 2016 (y compris conversions) par âge
2. Répartition des recrutements (y compris conversions) par emploi type et sexe
3. Répartition par âge et sexe (CDI présents et rémunérés au 31 décembre)
4. Répartition des effectifs par âge (CDI au 31 décembre)
5. Répartition des effectifs par ancienneté (CDI au 31 décembre)
6. Répartition des effectifs par emploi, niveau et tranche d'âge (CDI au 31 décembre)
7. Taux de féminisation par emploi (CDI au 31 décembre)
8. Départs à la retraite
9. Répartition des effectifs par classe d'âge (2006-2016)
10. Accès aux dispositifs de formation professionnelle
11. Rappel des objectifs du protocole d'accord de branche relatif au contrat de génération du 19 septembre 2013
12. Métiers identifiés comme présentant des évolutions importantes et appelant une prise en compte en besoins de compétences

1. Répartition des recrutements 2016 (y compris conversions) par âge

#### Recrutement 2016

Âge au 31 décembre 2016	Féminin	Masculin	Total
22	3	0	3
23	2	0	2
24	4	0	4
25	2	0	2

26	8	2	10
27	3	3	6
28	5	0	5
29	6	2	8
30	2	2	4
31	4	0	4
32	2	1	3
33	2	0	2
34	7	2	9
35	6	1	7
36	10	4	14
37	8	0	8
38	3	0	3
39	2	0	2
40	2	1	3
41	2	1	3
42	1	0	1
43	2	0	2
44	4	0	4
45	1	1	2
46	1	2	3
47	3	0	3
48	1	1	2
49	0	1	1
50	1	1	2
52	2	1	3
55	1	1	2
56	1	0	1
59	0	1	1
60	1	0	1
Total 2016	102	28	130
2015	216	65	281
2014	160	39	199

## 2. Répartition des recrutements 2016 par emploi type et par sexe

		Féminin	Masculin	Total général
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	37	9	46
A21	Gestionnaire technique des droits	26	4	30
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	2		2
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	4		4
B41	Gestionnaire médical/santé	2	1	3
B42	Responsable médical/santé	2		2
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	13	4	17
C11	Gestionnaire des services généraux	6	2	8
C21	Assistant(e) en organisation	2		2
C22	Attaché(e) de direction		1	1
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	2		2
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	3		3
D21	Expert	1	2	3
	ADD et PC	2	5	7
	Total général	102	28	130

## 3. Répartition des effectifs par âge (CDI au 31 décembre)

Répartition par classe d'âge au 31 décembre

	2014	2015	2016
Moins de 20 ans	0	2	0
20 à 24 ans	38	50	31
25 à 29 ans	291	301	254
30 à 34 ans	595	581	537
35 à 39 ans	657	694	733
40 à 44 ans	824	809	743
45 à 49 ans	788	771	777
50 à 54 ans	964	912	888
55 à 59 ans	940	976	998
60 ans et plus	294	315	318

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc\\_20180039\\_0000\\_0019.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc_20180039_0000_0019.pdf)

## 4. Répartition par âge et sexe (CDI présents et rémunérés au 31 décembre)

2016	Féminin	Masculin	Total
------	---------	----------	-------



20	2		2
21	1		1
22	5	1	6
23	6		6
24	14	2	16
25	28	8	36
26	35	8	43
27	31	8	39
28	63	8	71
29	57	8	65
30	74	21	95
31	70	19	89
32	83	22	105
33	90	26	116
34	107	25	132
35	124	27	151
36	101	41	142
37	101	28	129
38	116	35	151
39	127	33	160
40	82	26	108
41	107	25	132
42	119	26	145
43	137	40	177
44	146	35	181
45	130	40	170
46	104	43	147
47	114	43	157
48	118	40	158
49	112	33	145
50	121	42	163
51	130	41	171
52	142	38	180
53	141	43	184
54	142	48	190
55	133	51	184
56	167	55	222
57	136	54	190
58	137	55	192
59	152	58	210
60	73	34	107
61	52	34	86
62	26	18	44
63	21	9	30
64	6	11	17
65	5	6	11
66	4	5	9
67	2	3	5
68	1	3	4
69	2		2
70	1	1	2
76		1	1
Total général	3 998	1 281	5 279
2015	4 082	1 329	5 411
2014	4 064	1 327	5 391

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc\\_20180039\\_0000\\_0019.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc_20180039_0000_0019.pdf)

#### 5. Répartition des effectifs par ancienneté (CDI au 31 décembre)

Répartition par classe d'ancienneté

Ancienneté	2014	2015	2016
Moins de 5 ans	576	738	825
De 5 à 9 ans	991	975	704
De 10 à 14 ans	905	849	465
De 15 à 19 ans	590	618	437
De 20 à 24 ans	466	461	558
De 25 à 29 ans	430	430	586
De 30 à 34 ans	709	648	178
De 35 à 39 ans	577	556	946
40 ans et plus	147	136	580

Répartition par ancienneté et par sexe (personnel CDI présent et rémunéré au 31 décembre 2016)

Ancienneté	Féminin	Masculin	Total
0	20	2	22
1	86	33	119
2	109	24	133
3	107	31	138
4	126	42	168
5	137	47	184
6	110	29	139
7	138	46	184
8	163	52	215
9	184	40	224
10	153	53	206
11	84	19	103
12	159	40	199
13	134	36	170
14	103	44	147
15	116	47	163
16	140	39	179
17	115	34	149
18	110	23	133
19	60	20	80
20	69	26	95
21	84	31	115
22	49	15	64
23	50	37	87
24	65	39	104
25	76	17	93
26	69	25	94
27	64	19	83
28	59	28	87
29	56	24	80
30	61	26	87
31	53	19	72
32	85	33	118
33	86	37	123
34	118	40	158
35	85	34	119
36	87	36	123
37	109	25	134
38	100	17	117
39	71	22	93
40	59	11	70
41	51	10	61
42	23	5	28
43	12	2	14
44	1	0	1
45	1	2	3
47	1	0	1
Total général	3 998	1 281	5 279
2015	4 082	1 329	5 411
2014	4 064	1 327	5 391

## 6. Répartition des effectifs par emploi/niveau et tranche d'âge (CDI au 31 décembre)

### Effectifs cadres et non cadres par emploi

CCN		Moins de 20 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et plus	Total général
A11	Chargé (e) de relations et de conseil		10	55	85	98	82	71	76	77	14	568
A21	Gestionnaire technique des droits		15	109	235	286	292	263	335	393	92	2020
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises				11	23	43	47	56	84	17	281
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques			5	21	35	32	33	29	37	12	204
B41	Gestionnaire médical/santé		2	12	20	24	20	20	28	25	5	156
B42	Responsable médical/santé				3	6	10	4	17	15	13	68
B51	Gestionnaire des affaires juridiques		1	31	46	56	43	49	37	27	8	298
B52	Responsable juridique et/ou contentieux					3	10	10	10	13	5	51
C11	Gestionnaire des services généraux		2	18	29	34	24	30	51	52	18	258
C12	Responsable administration générale					2	6	6	8	12	5	39
C21	Assistant(e) en organisation			5	12	18	17	17	31	10	11	121
C22	Attaché(e) de direction				2	8	9	17	9	10	1	56
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances		1	6	28	32	27	26	19	35	5	179
C32	Responsable de la comptabilité et des finances				2	5	8	11	9	14	1	50
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation			5	10	17	22	13	10	8	3	88

C42	Responsable des ressources humaines/formation					1	5	5	9	8	9	2	39
C51	Gestionnaire informatique régionale			2	3	14	5	6	8	5			43
C52	Responsable technique support			1	4	7	10	11	7	3			43
D12	Chargé(e) d'affaires internes							3	3	1			7
D13	Pilote d'exploitation								3			1	4
D14	Intégrateur d'exploitation			2	2	3	1	4	1	1			14
D15	Analyste développeur				4	3	6	4	9				26
D16	Expert technique			3	10	10	11	12	19	4			69
D17	Chef de projet			3	11	9	27	17	13	7			87
D18	Expert MOAD					2	1	7	4	2			16
D19	Responsable d'unité informatique					8	10	16	16	9			59
D21	Expert			5	16	18	17	15	20	21	7		119
D22	Responsable				1	8	8	24	10	11	4		66
	Total général		31	253	534	723	722	740	848	928	250		5 029
			0,6 %	5,0 %	10,6 %	14,4 %	14,4 %	14,7 %	16,9 %	18,5 %	5,0 %		
2015		2	50	301	579	682	783	735	862	905	246		5 145
		0,0 %	1,0 %	5,9 %	11,3 %	13,3 %	15,2 %	14,3 %	16,8 %	17,6 %	4,8 %		
2014			38	291	592	645	786	753	910	861	231		5 107
			0,7 %	5,7 %	11,6 %	12,6 %	15,4 %	14,7 %	17,8 %	16,9 %	4,5 %		

Répartition des effectifs cadres et non-cadres par niveau de classification au 31 décembre 2016

	Moins de 20 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et plus	Total général
I				1							1
II		15	60	59	60	27	24	23	11	9	288
III		14	156	272	271	246	193	186	205	52	1595
IV		2	20	112	173	181	185	243	262	58	1236
V			11	35	81	82	98	147	171	36	661
VI			5	29	63	78	83	97	104	33	492
VII			1	21	49	75	73	78	90	29	416
VIII				5	20	28	65	57	67	22	264
IX					6	5	19	17	18	11	76
Total général		31	253	534	723	722	740	848	928	250	5 029
		0,60 %	5,00 %	10,60 %	14,40 %	14,40 %	14,70 %	16,90 %	18,50 %	5,00 %	
2015	2	50	301	579	682	783	735	862	905	246	5 145
	0,00 %	1,00 %	5,90 %	11,30 %	13,30 %	15,20 %	14,30 %	16,80 %	17,60 %	4,80 %	
2014		38	291	592	645	786	753	910	861	231	5 107
		0,70 %	5,70 %	11,60 %	12,60 %	15,40 %	14,70 %	17,80 %	16,90 %	4,50 %	

Répartition des effectifs agents de direction au 31 décembre 2016

DIR	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et plus	Total général
2016	1	2	6	10	24	19	42	38	142
	0,7 %	1,4 %	4,2 %	7,0 %	16,9 %	13,4 %	29,6 %	26,8 %	
2015		1	6	15	21	28	41	41	153
		0,7 %	3,9 %	9,8 %	13,7 %	18,3 %	26,8 %	26,8 %	
2014		3	6	23	20	27	55	30	164
		1,8 %	3,7 %	14,0 %	12,2 %	16,5 %	33,5 %	18,3 %	

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc\\_20180039\\_0000\\_0019.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc_20180039_0000_0019.pdf)

Répartition des effectifs praticiens conseils au 31 décembre 2016

PC	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et plus	Total général
2016	1	4	11	13	21	28	30	108
	0,9 %	3,7 %	10,2 %	12,0 %	19,4 %	25,9 %	27,8 %	
2015	1	6	11	15	22	30	28	113
	0,9 %	5,3 %	9,7 %	13,3 %	19,5 %	26,5 %	24,8 %	
2014		6	15	15	27	24	33	120
	0,0 %	5,0 %	12,5 %	12,5 %	22,5 %	20,0 %	27,5 %	

7. Taux de féminisation par emploi (CDI au 31 décembre)

Taux de féminisation cadres et non-cadres par emploi type (CDI au 31 décembre)

CCN	2014				2015				2016			
	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
A11	383	131	514	75 %	410	136	546	75 %	431	137	568	76 %
A21	1 950	199	2 149	91 %	1 928	201	2 129	91 %	1 829	191	2 020	91 %

A22	211	77	288	73 %	204	82	286	71 %	203	78	281	72 %
B31	131	72	203	65 %	132	71	203	65 %	133	71	204	65 %
B41	142	17	159	89 %	139	19	158	88 %	139	17	156	89 %
B42	54	18	72	75 %	55	15	70	79 %	53	15	68	78 %
B51	191	32	223	86 %	233	37	270	86 %	260	38	298	87 %
B52	32	20	52	62 %	35	19	54	65 %	35	16	51	69 %
C11	169	101	270	63 %	152	98	250	61 %	159	99	258	62 %
C12	21	18	39	54 %	23	17	40	58 %	22	17	39	56 %
C21	125	8	133	94 %	121	9	130	93 %	113	8	121	93 %
C22	44	16	60	73 %	43	16	59	73 %	40	16	56	71 %
C31	137	50	187	73 %	138	49	187	74 %	135	44	179	75 %
C32	36	23	59	61 %	34	23	57	60 %	29	21	50	58 %
C41	89	8	97	92 %	88	7	95	93 %	82	6	88	93 %
C42	35	5	40	88 %	37	5	42	88 %	34	5	39	87 %
C51	5	38	43	12 %	5	39	44	11 %	4	39	43	9 %
C52	9	38	47	19 %	8	37	45	18 %	8	35	43	19 %
D12	3	9	12	25 %	1	8	9	11 %	1	6	7	14 %
D13		5	5	0 %		5	5	0 %		4	4	0 %
D14		15	15	0 %		15	15	0 %		14	14	0 %
D15	14	16	30	47 %	13	14	27	48 %	12	14	26	46 %
D16	8	65	73	11 %	8	65	73	11 %	7	62	69	10 %
D17	29	62	91	32 %	26	61	87	30 %	26	61	87	30 %
D18	10	6	16	63 %	10	6	16	63 %	10	6	16	63 %
D19	8	37	45	18 %	14	42	56	25 %	13	46	59	22 %
D21	74	45	119	62 %	77	45	122	63 %	78	41	119	66 %
D22	33	33	66	50 %	33	37	70	47 %	31	35	66	47 %
Total	3 943	1 164	5 107	77 %	3 967	1 178	5 145	77 %	3 887	1 142	5 029	77 %

Taux de féminisation agents de direction par emploi type (CDI au 31 décembre)

2014					2015				2016			
ADD	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
	61	103	164	37 %	56	97	153	37 %	55	87	142	39 %

Taux de féminisation praticiens conseils par emploi type (CDI au 31 décembre)

2014					2015				2016			
PC	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
	60	60	120	50 %	59	54	113	52 %	56	52	108	52 %

## 8. Départs à la retraite

Âge moyen de départ à la retraite par convention collective (CCN)

	2014	2015	2016
Non-cadre	61,45	62,80	61,85
Cadre	62,36	61,63	62,14
ADD	62,54	63,12	63,67
PC	65,26	64,82	67,17

Prévision du nombre de départ à la retraite par emploi type (employés et cadres - effectif CDI) sur une base de 62 ans

Non-cadres					2017	2018	2019	2020	Total
A11	Chargé(e) de relations et de conseil				4	4	6	19	33
A21	Gestionnaire technique des droits				24	31	37	91	183
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques				1		2	4	7
B41	Gestionnaire médical/santé				1	1	3	4	9
B51	Gestionnaire des affaires juridiques				2	2	3	5	12
C11	Gestionnaire des services généraux				11	5	2	11	29
C21	Assistant(e) en organisation				2	2	2	3	9
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances				0	1	3	5	9
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation				0	2	1	2	5
C51	Gestionnaire informatique régionale				0			2	2
D13	Pilote d'exploitation				0		1		1
D18	Expert MOAD				0	1			1
D21	Expert				1			2	3
Total général					46	49	60	148	303

Cadres

					2017	2018	2019	2020	Total
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises				5	5	7	18	35

B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	3	3	3	4	13
B41	Gestionnaire médical/santé	0			1	1
B42	Responsable médical/santé	3	4	6	1	14
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	0	1			1
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	4	1		1	6
C12	Responsable administration générale	3		2	1	6
C21	Assistant(e) en organisation	3		2	1	6
C22	Attaché(e) de direction	1			3	4
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	0		1		1
C32	Responsable de la comptabilité et des finances	0	1		2	3
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	0				0
C42	Responsable des ressources humaines/formation	1	1		3	5
C52	Responsable technique support	2		1	1	4
D14	Intégrateur d'exploitation	1			1	2
D15	Analyste développeur	0			2	2
D16	Expert technique	1	1	2	3	7
D17	Chef de projet	5		2		7
D18	Expert MOAD	1				1
D19	Responsable d'unité informatique	5	1	3	2	11
D21	Expert	1	3	2	1	7
D22	Responsable	2	1	1	3	7
	<b>Total général</b>	<b>41</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>143</b>

#### Agents de direction

	2017	2018	2019	2020	Total
ADD	16	14	8	9	47

#### Praticiens-conseils

	2017	2018	2019	2020	Total
PC	22	1	7	5	35

#### 9. Répartition des effectifs par classe d'âge 2006 - 2016

	Moins de 20 ans	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 ans et plus
2006	2	68	356	569	687	839	1046	912	791	130
2007	1	59	364	532	712	790	1009	941	787	125
2008	1	74	370	535	718	787	981	966	766	109
2009	1	57	368	536	723	760	964	991	801	164
2010	0	77	367	565	736	736	900	1035	819	157
2011	0	69	377	632	687	756	870	1044	827	212
2012	0	54	332	614	683	792	830	1009	885	244
2013	0	36	306	578	661	807	814	989	919	283
2014	0	38	291	595	657	824	788	964	940	294
2015	2	50	301	581	694	809	771	912	976	315

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc\\_20180039\\_0000\\_0019.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc_20180039_0000_0019.pdf)

#### 10. Accès aux dispositifs de formation professionnelle

Nombre de salariés ayant suivi au moins une formation en 2016

	Moins de 26 ans	26 à 44 ans	45 à 54 ans	55 et plus
Plan	66	1 376	945	478
PP	2	4	25	21
GA	61	994	638	486
FOAD	0	21	20	19
Total	129	2 395	1 628	1 004

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc\\_20180039\\_0000\\_0019.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc_20180039_0000_0019.pdf)

#### 11. Objectifs du protocole d'accord de branche relatif au contrat de génération du 19 septembre 2013

##### Article 2.1

Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée :

Obj. : 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

	Taux de recrutement des moins de 30 ans	Total période visée
2014	35,7 %	38,5 %
2015	43,8 %	
2016	31,5 %	

Objectif chiffré de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

Obj. : proportion de salariés âgés de 55 ans et plus de 25 % sur les 3 années de validité de l'accord.

Taux de représentation des 55 ans et plus	
2014	22,9 %
2015	23,9 %
2016	24,9 %

Obj. : consacrer sur cette même période au moins 4 % de ses recrutements hors mutation interne aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Taux de recrutement des 50 ans et plus		Total période visée
2014	6,2 %	6,4 %
2015	6 %	
2016	7,7 %	

En conclusion, les objectifs quantitatifs nationaux de l'accord du 19 septembre 2013 sont atteints, à l'exception du pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus qui, en fin d'accord, s'établit à 24,9 %, très légèrement en deçà de l'objectif fixé à 25 %.

12. Métiers identifiés comme présentant des évolutions importantes et appelant une prise en compte en besoins de compétences

L'évolution des métiers à venir sur la période à venir est appréciée au vu d'un échange avec les caisses du régime sur les mutations envisagées, tenant compte des grands projets stratégiques en cours de mise en œuvre. Figurent tout particulièrement à ce titre dans la réflexion menée :

- le projet de nouvelle organisation structurelle « Trajectoire 2018 », qui prévoit notamment la création de neuf nouvelles caisses au 1er janvier 2019 par fusion d'organismes préexistants, à l'issue d'une démarche de réorganisation et mutualisation déjà engagée ;
- la mise en place, à compter du 1er juillet 2017, de la liquidation unique des régimes alignés (LURA), touchant directement la gestion des droits à pension de vieillesse gérés par le RSI pour les travailleurs indépendants de l'artisanat et du commerce ;

- la mise en place, au 1er janvier 2017, de la nouvelle organisation du recouvrement des travailleurs indépendants définie par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017.

L'analyse se fonde par ailleurs sur un répertoire des métiers du RSI (répertoire des métiers, activité et missions) mis en œuvre depuis 2014 dans le cadre de la démarche nationale de gestion des emplois et des compétences.

Sont identifiés comme principalement touchés par ces évolutions les activités suivantes :

En premier rang :

- accueil et conseil ;
- affiliation, cotisation, recouvrement ;
- retraite, invalidité, décès.

En deuxième rang :

- accueil téléphonique ;
- RH - Gestion des compétences ;
- management ;
- contrôle de gestion, budget et ordonnancement.

Au regard de ces éléments généraux, les activités suivantes sont identifiées en augmentation au cours des années d'application du présent accord :

- accueil et conseil ;
- accueil téléphonique/téléconseiller ;
- RH, gestion des compétences ;
- communication ;
- affiliation, cotisation, recouvrement ;
- management ;

- maîtrise des risques, contrôle financier, audit général.

Est identifiée comme en probable décroissance quantitative :

- retraite, invalidité, décès.

Les besoins de compétences et savoirs techniques identifiés portent également sur les métiers d'accueil téléphonique ou physique.

## Accord du 8 mars 2019 relatif à la transformation du régime social

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS,
Organisations de salariés	FO ; PSTE CFTD ; SGPCOSS CFE,

### Préambule

En vigueur non étendu

L'article 15 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a prévu l'ouverture de négociations afin que soient apportées les garanties nécessaires aux salariés issus du régime social des indépendants (RSI) à l'occasion du transfert de leur contrat de travail vers les organismes du régime général de la sécurité sociale.

Compte tenu de l'existence, au sein du RSI et du régime général de 3 conventions collectives couvrant les mêmes champs, l'article 1er de l'accord de méthode du 21 février 2018 applicable dans le cadre de la négociation sur l'intégration des salariés des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants au sein des organismes du régime général de la sécurité sociale, a prévu la conclusion d'un accord de transition pour chacune des conventions collectives existantes afin d'organiser le passage de l'application aux salariés d'une convention collective à une autre.

Conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017, les salariés dont le contrat de travail est transféré se voient appliquer, à la date de transfert, l'ensemble des dispositions des conventions et accords applicables au sein du régime général de sécurité sociale, exceptées celles portant sur le même objet que les avantages conservés au titre du présent accord de transition.

Cet accord s'applique à compter du transfert des contrats de travail des salariés concernés, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022. À l'issue de ce délai, les conventions collectives du régime général s'appliquent intégralement et à titre exclusif aux salariés dont le contrat de travail est transféré, à l'exception des

dispositions du titre II à durée indéterminée.

C'est dans ce cadre que le présent accord organise le passage de la convention collective nationale des praticiens conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007, à celle des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006, étant précisé que le repositionnement des salariés des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants dans la grille de classification du régime général doit tenir compte de leur expérience et des compétences qu'ils ont acquises.

## **Titre Ier Champ d'application et objet**

### **Champ d'application**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Entrent dans le champ d'application du présent accord les salariés des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants de métropole et d'outre-mer, relevant des dispositions de la convention collective des praticiens conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007, dont le contrat de travail est transféré dans un organisme du régime général de sécurité sociale au sens des dispositions de la loi du 30 décembre 2017, y compris à ceux dont le contrat de travail est suspendu ou qui sont mis à disposition.

#### Objet

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'organiser le passage de l'application de la convention collective nationale des praticiens conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007, à celle des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 pour les salariés transférés au sein du régime général en application des dispositions de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017.

Le titre II ci-dessous organise le transfert des contrats de travail et prévoit à ce titre des dispositions pérennes.

Le titre III permet le maintien temporaire aux salariés dont le contrat de travail est transféré de certaines dispositions issues du cadre conventionnel applicable au sein des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants postérieurement au transfert des contrats de travail au sein des organismes du régime général.

Sur tous les autres sujets, à compter du transfert de son contrat de travail, la convention collective des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006 s'applique intégralement et à titre exclusif au salarié transféré.

## **Titre II Transfert des contrats de travail**

### **Garantie de maintien de la rémunération**

#### Article 3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Ancienneté**

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'ancienneté acquise au sein des caisses déléguées pour la sécurité sociale des travailleurs indépendants est prise en compte, selon les modalités applicables au sein de ces caisses, pour la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions conventionnelles du régime général faisant appel à une condition d'ancienneté.

Dès lors que l'ancienneté acquise est prise en compte, les parties signataires considèrent que l'accès aux activités sociales et culturelles existant dans les organismes accueillant les salariés visés par le présent accord doit leur être ouvert dès le transfert de leur contrat de travail.

### **Congés**

#### Article 5

En vigueur non étendu

##### **5.1. Transfert des droits à congés payés annuels**

Le salarié bénéficie, postérieurement au transfert de son contrat de travail, des congés payés annuels non pris auxquels il s'est ouvert droit au sein du RSI.

La période d'activité au sein du RSI est considérée comme temps de présence pour l'acquisition des droits à congés payés au niveau de l'organisme de sécurité sociale du régime général où son contrat de travail a été transféré.

##### **5.2. Dispositions spécifiques concernant le congé ancienneté**

À compter du transfert du contrat de travail au sein d'un organisme du régime général, les droits à congés supplémentaires au titre de l'ancienneté sont décomptés en application du seul article 19.2 de la convention collective des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale du 18 septembre 2018.

Toutefois, le nombre de jours de congés ancienneté acquis antérieurement au transfert du contrat de travail du salarié est maintenu.

##### **5.3. Compte épargne-temps**

Les droits inscrits au compte épargne-temps du salarié dans son organisme d'origine sont transférés auprès de l'organisme d'accueil du régime général.

L'article 4 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes du régime général dispose que, sauf épargne en vue de l'indemnisation d'un congé de fin de carrière, le nombre de jours épargnés ne peut, en tout état de cause, excéder 60 jours.

À titre d'exception, ce plafond ne sera pas appliqué aux salariés qui, à la date du transfert, auraient épargné un nombre de jours supérieur. Cependant, les salariés concernés ne pourront pas épargner de nouveaux droits tant que les droits inscrits au compte épargne-temps seront supérieurs ou égaux au plafond précité, sauf en cas d'épargne en vue d'un congé de fin de carrière dans les conditions prévues à l'article 3.2 et au dernier alinéa de l'article 4.1.2 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes du régime général de sécurité sociale.

### **Maintien du statut de cadre dirigeant**

#### Article 6

En vigueur non étendu

Les praticiens conseils occupant les emplois de médecin-conseil régional et médecin-conseil régional adjoint transférés bénéficiant du statut de cadre dirigeant, continuent de relever, à titre personnel, au moment du transfert, de ce statut selon l'article 6.3.1. de la convention collective des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006.

Les salariés souhaitant volontairement ne pas relever du statut de cadre dirigeant se voient appliquer un temps de travail annuel déterminé sur la base d'un forfait annuel en jours, équivalent à celui des praticiens conseils non-cadre dirigeant du régime général.

Ils ne bénéficient plus alors des points de rémunération spécifiques et des congés supplémentaires liés à ce statut.

### **Transfert du contrat de travail des salariés travaillant à temps partiel**

#### Article 7

Les salariés transférés exerçant leur activité à temps partiel au sein du RSI, continuent de travailler au sein de leur nouvel organisme employeur selon la quotité horaire prévue à leur contrat de travail au jour du transfert. Les conditions de renouvellement sont régies par les dispositions conventionnelles relatives au temps partiel applicables au sein de leur nouvel organisme employeur.

L'organisme d'accueil accepte toute demande d'augmentation du temps de travail ou de passage à temps plein formulée dans l'année qui suit le transfert.

### **Plan d'épargne interentreprises (PEI)**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Un transfert des épargnes constituées est organisé vers les fonds constituant le plan d'épargne interentreprises du régime général.

Ce transfert concerne le PEI en cours géré par Natixis ainsi que l'ancien PEE du régime AMPI et le premier PEE du RSI géré par la Société générale, dans la mesure où des salariés sont actuellement bénéficiaires d'un ou plusieurs de ces plans.

Il est réalisé de manière collective selon les modalités qui ont été définies en concertation avec Amundi, l'opérateur désigné par le protocole d'accord du 6 novembre 2018 pour le régime général, et qui sont annexées au présent accord.

### **Titre III Maintien temporaire de dispositions Mesures en faveur des salariés en fin de carrière**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

##### **9.1. Aide au passage à temps partiel**

Pour l'application du présent article, le bénéfice d'une convention de forfait réduit est assimilé à du temps partiel.

##### **a) Prise en charge des cotisations d'assurance vieillesse**

Le salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, âgé d'au moins 57 ans au 1er janvier 2020, et qui souhaite être autorisé à travailler à temps partiel, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail, bénéficie du calcul des cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sur la base d'un salaire à temps plein, jusqu'à sa date de départ en retraite, tant qu'il travaille à temps partiel.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base du salaire correspondant à un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du salaire perçu par le salarié travaillant à temps partiel dans le cadre du présent article, sont prises en charge par l'employeur.

##### **b) Indemnisation dégressive de la perte de salaire**

Le salarié qui a au moins 59 ans au 1er janvier 2020 qui réduit son temps de travail après son intégration au sein d'un organisme du régime général, bénéficie à sa demande, 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<sup>re</sup> année : 50 % de la diminution par rapport au salaire mensuel normal précédant la réduction du temps de travail ;
- pour la 2<sup>e</sup> année : 40 % de la diminution de ce même salaire normal ;
- pour la 3<sup>e</sup> année : 30 % de la diminution de ce même salaire 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.

Le salarié peut demander à renoncer aux dispositions relatives à l'indemnisation dégressive de la perte de salaire, et à retrouver ses précédents horaires de travail. Le droit à indemnisation dégressive ne peut être mobilisé qu'une seule fois.

##### **9.2. Modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite**

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées au présent article 8 sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

### **Titre IV Dispositions finales Commission de suivi de l'accord**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Il est instauré une commission de suivi de l'accord composée comme suit :

- une délégation de salariés composée de deux représentants par organisation syndicale représentative ayant participé à la négociation du présent accord ;
- une délégation employeur composée du directeur de l'UCANSS, ou de son représentant, ainsi que, le cas échéant, de représentants des caisses nationales, ou de tous autres experts. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales.

Cette commission se réunit au moins une fois par an jusqu'au 31 décembre 2022.

### **Commission paritaire nationale d'interprétation du présent accord**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Une commission paritaire nationale d'interprétation, chargée de veiller à une exacte application des dispositions du présent accord, est constituée.

Elle a pour rôle exclusif de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation du présent accord. Cet examen ne vise en aucune façon les cas individuels.

La commission est constituée de deux collèges :

- l'un composé de deux représentants par organisation syndicale nationale ayant participé à la négociation du présent accord, chaque représentant disposant d'une voix ;
- l'autre composé du directeur de l'UCANSS ou de son représentant, qui est assisté, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs, disposant de huit voix.

Elle est saisie à l'initiative du directeur de l'UCANSS, ou d'une organisation syndicale nationale ayant participé à la négociation du présent accord, par courrier adressé au secrétariat administratif de la commission.

Elle se réunit dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine.

La saisine mentionne obligatoirement les articles du présent accord sur lesquels l'interprétation de la commission est demandée.

La commission se prononce sur l'interprétation à retenir dans un avis motivé, rédigé en séance, qui est adopté à la majorité des 2/3 des voix de ses membres.

Les avis rendus par la commission sont communiqués aux employeurs en vue de leur application et de leur transmission aux représentants syndicaux.

Ces avis sont publiés sur le site de l'UCANSS.



## Dispositions diverses

### Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à compter du transfert du contrat de travail des salariés concernés, et jusqu'au 31 décembre 2022.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

## 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. Bénéficient 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
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.

## 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.

## Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale

Signataires	
Organisations patronales	UCANSS ; GSOTF ; FNSCHLM ; FNAFR ; SNAECISO ; AEGPIRC ; GFGA ; SERQ ; UNML ; USB ; CNEA ; FNESH ; USH ; SYNESI ; FNCAUE ; FNOPH ; Pôle emploi ; GEGF ; SOLIHA,

## Signataires

Organisations de salariés

CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
SP CGT ;  
UNSA sport 3S ;  
BATIMAT-TP CFTC ;  
FFASS CFE-CGC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT ;  
FEP CFDT ;  
SNEC CFTC ;  
INOVA CFE-CGC ;  
FCS CGT ;  
FNSCB CFDT ;  
SNEPL CFTC ;  
FERC CGT ;  
FNAS FO ;  
FSPSS FO ;  
CFTC santé sociaux ;  
FNOS CGT ;  
INTERCO CFDT ;  
CFE-CGC santé social ;  
FNPOS CGT ;  
PSE CFTC ;  
USPAOC CGT ;  
SNAP ;  
FSU ;  
CFE-CGC emploi ;  
UNSA éducation ;  
CFE-CGC construction,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés visées en annexe I.

Ensemble considérées comme « les parties »,

décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet ce qui suit :

### Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur la formation professionnelle tant en ce qui concerne les dispositifs, les règles de financement que les acteurs.

La loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au 31 décembre 2018 et prévoit la mise en place d'un nouvel agrément d'opérateur de compétences (OPCO).

Convaincu que la cohésion sociale est le ciment d'une société où chacun a sa place, où chacun est accueilli et où chacun peut agir en fonction de ses besoins et de ses aspirations, l'ensemble des organisations visées ci-dessus veut valoriser les métiers et promouvoir une vision inclusive de la société par la création d'un OPCO Cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi.

Les signataires du présent accord considèrent qu'un OPCO de la cohésion sociale est majeur pour accompagner notamment les politiques publiques en particulier à travers le plan de lutte contre la pauvreté, la politique vis-à-vis de la jeunesse, l'autonomie et le grand âge, les politiques d'emploi et d'insertion, la politique de jeux inclusifs pour Paris 2024...

Ainsi, l'OPCO cohésion sociale sera le lieu permettant de poursuivre une politique de développement des compétences ambitieuse et complémentaire, en termes de parcours professionnels et de certifications, dans l'intérêt commun des salariés, des entreprises et des publics accompagnés.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- de contribuer aux différentes missions d'intérêt général permettant une cohésion nationale ;
- d'être acteur de l'économie sociale et solidaire, de l'habitat social, de la protection sociale dans une dimension et une logique sociales fortes ;
- d'accompagner la personne dans toutes les étapes de sa vie permettant de la respecter dans ses choix de vie, la responsabiliser, l'émanciper, la protéger et l'intégrer dans la société ;
- de développer une logique forte de services à la personne dans sa vie de tous les jours.

La constitution de l'OPCO cohésion sociale se fonde sur le partage de valeurs et missions d'intérêt général et sur des enjeux sociétaux autour du lien social.

Les secteurs de cet OPCO ont des enjeux proches en termes de politiques de ressources humaines, d'observation prospective des métiers et des qualifications, d'évolution de l'emploi, de formation et de professionnalisation des salariés.

Face notamment aux enjeux communs de recrutement, d'intégration de nouvelles réglementations et de l'impact du numérique sur les métiers, les branches professionnelles réunies au sein de l'OPCO cohésion sociale ont en commun de relever les défis :

- de l'adéquation des besoins en compétences ;
- de l'anticipation des évolutions professionnelles ;
- de la construction de certifications communes et de blocs de compétences partagés ;
- de développement de l'alternance ;
- ...

Ainsi, ces branches professionnelles se retrouvent autour de l'importance de privilégier des échanges, des partages de pratiques, des politiques de ressources humaines et formation concertées permettant de faciliter l'accès à la formation, au développement de compétences des salariés et de leurs parcours professionnels.

Les organisations employeurs et salariés signataires du présent accord affirment leur volonté d'accorder une attention particulière aux orientations suivantes :

- l'accès à la formation des personnes les plus éloignées de l'emploi et/ou les moins qualifiées ;
- la qualification des salariés, en privilégiant le recours à des formations certifiantes, notamment pour les personnels exerçant des métiers réglementés ;
- la lutte contre la précarité notamment le temps partiel subi, par la formation et les travaux interbranches autour de collectifs d'entreprises et de salariés afin de consolider l'emploi et développer la formation ;
- la promotion des métiers des branches concernées notamment auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- la réponse aux besoins de formations en particulier sur les savoirs de base, le numérique, l'environnement pour un meilleur accès à l'emploi tout en

favorisant la promotion sociale et l'engagement citoyen.

S'agissant des petites entreprises, les branches professionnelles constitutives de l'OPCO cohésion sociale attachent une importance toute particulière :

- à la réponse aux besoins d'accompagnement individuel des salariés éloignés de l'accès à la formation ;
- au soutien des initiatives prises pour inciter les entreprises à favoriser l'accès à la formation des salariés ;
- au développement d'ingénieries de projets, pédagogiques et financières, nécessaires pour les départs en formation.

### **Titre Ier Constitution, objet et missions de l'OPCO cohésion sociale**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Il est constitué par les partenaires sociaux des branches professionnelles signataires, un opérateur de compétences (OPCO) cohésion sociale. Les partenaires sociaux de ces branches considèrent que l'OPCO cohésion sociale doit rassembler dans le champ de la cohésion sociale (champ social, services aux personnes, insertion, sport, enseignement et formation) à titre principal les activités suivantes :

- l'accompagnement social et éducatif - la jeunesse - les loisirs ;
- l'aide à domicile, l'intervention sociale et familiale, les services aux personnes ;
- l'emploi ;
- l'enseignement-formation ;
- l'habitat social ;
- l'insertion ;
- la petite enfance ;
- la protection sociale ;
- le sport ;
- la vie civile.

Cet OPCO est porté par une association à but non lucratif à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et son décret d'application du 16 août 1901 ainsi que par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

L'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale sera adossé à l'association Uniformation, qui modifiera ses statuts ultérieurement notamment en fonction du périmètre définitif de l'OPCO tel que fixé par son arrêté d'agrément.

La gouvernance de l'OPCO est assurée par les instances statutaires de l'association.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

##### **2.1. Champ d'application professionnel**

Dans une logique de cohérence et de pertinence économique au sens de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, le champ d'application professionnel de l'OPCO cohésion sociale couvre l'ensemble des branches professionnelles signataires et/ou adhérentes au présent accord.

Les sociétés, associations, coopératives, organismes sociaux, fondations, organisations syndicales de salariés, partis politiques, comités d'entreprise et comités sociaux et économiques, mouvements et associations culturelles... peuvent également bénéficier des services de l'OPCO cohésion sociale dès lors que ces structures ne sont pas rattachées à une branche professionnelle et respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO, sous réserve de la perception des financements.

Les accords des branches professionnelles signés désignant l'OPCO cohésion sociale et la signature du présent accord par les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de chaque branche s'effectuent dans le respect des règles de représentativité applicables aux accords collectifs et emportent adhésion à l'OPCO cohésion sociale.

##### **2.2. Champ d'application territorial**

L'OPCO cohésion sociale, intervient sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les territoires d'outre-mer, sous réserve, pour ces derniers, du respect des dispositions réglementaires.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Sans modification des périmètres sectoriels rattachés, les partenaires sociaux de toute branche n'ayant pas signé l'accord constitutif de l'OPCO cohésion sociale qui souhaiteraient le faire a posteriori devront adhérer au présent accord sous réserve de respecter les critères de cohérence du champ d'intervention de l'OPCO, de dépôt par celui-ci de l'acte modifié et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément. L'adhésion au présent accord prendra la forme d'une notification aux signataires d'origine et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

La modification des périmètres sectoriels rattachés entraînerait, pour une adhésion ou un retrait a posteriori, un avenant à l'accord constitutif assorti des conditions de dépôt et d'agrément afférents. Il en serait également ainsi dans l'hypothèse où une branche devrait adhérer à l'OPCO cohésion sociale en vertu de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les missions des OPCO définies par la législation au I de l'article L. 6332-1 du code du travail sont les suivantes :

- 1° d'assurer, le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ayant désigné l'OPCO ;
  - 2° d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
  - 3° d'assurer un appui technique aux branches professionnelles ayant désigné l'OPCO pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
  - 4° d'assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
  - 5° de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance (FOAD) ainsi que celles réalisées en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.
- Au-delà des missions précitées, les missions de l'OPCO seront également les suivantes :
- 6° de collecter et gérer des contributions supplémentaires conventionnelles conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail et toute autre contribution conventionnelle ;
  - 7° de collecter et gérer des contributions supplémentaires volontaires conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail ;
  - 8° d'assurer le financement des études et observatoires conformément à la législation en vigueur ;
  - 9° d'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Dans le cadre de ces missions qui concourent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, l'OPCO devra accorder une attention

particulière aux axes suivants :

Dans le cadre de ses missions de financement :

- assurer une mutualisation à l'échelle de l'OPCO notamment à travers le plan de développement de compétences et l'alternance permettant de favoriser le développement de l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises et le développement des contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage ;
- favoriser le développement des dispositifs permettant la professionnalisation et l'adaptation des compétences des salariés ;
- assurer un accompagnement des politiques de branches et d'entreprises à travers les contributions supplémentaires conventionnelles et volontaires ;
- assurer le financement des diagnostics et accompagnements des petites et moyennes entreprises dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- assurer le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dans le cadre du plan de développement de compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- assurer le soutien de l'investissement en matière d'apprentissage en complément des financements publics et des contributions conventionnelles de branches professionnelles.

Dans le cadre de ses missions de services :

- favoriser tout projet permettant de renforcer les départs en formation notamment à travers des projets cofinancés avec des tiers, des actions collectives, des catalogues de formation de branches, interbranches et transversaux ;
- apporter un appui aux branches professionnelles au titre du développement des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, du développement des certifications, blocs de compétences, unités capitalisables, des études et observatoires de branches et interbranches, des politiques de développement de l'alternance, de la formation des bénévoles ;
- apporter un appui aux entreprises et plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises notamment dans le cadre du développement de l'alternance ;
- continuer à favoriser des services d'information, d'accompagnement et de gestion dématérialisés au bénéfice des entreprises.

Dans le cadre de ses missions autour des parcours de formation :

- favoriser tous travaux de qualification et de certification permettant l'émergence de parcours de formation dans la branche et interbranches et plus généralement toute action favorisant la mobilité professionnelle des salariés ;
- promouvoir toute action favorisant des partenariats interbranches, inter-OPCO et avec les acteurs de l'emploi, autour des missions visées à l'article IV du présent accord.

Dans le cadre des missions autour de l'accompagnement des salariés :

- favoriser l'accès à la formation des salariés par toute intervention et accompagnement mis en œuvre par les services de l'OPCO conformément à la réglementation en vigueur portant sur les missions des OPCO ;
- favoriser l'accompagnement des alternants dans leur parcours de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

## **Titre II Ressources de l'OPCO cohésion sociale**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale proviennent :

- a) des ressources prévues par la loi et les règlements, et notamment des sommes versées par France Compétences ;
- b) des contributions supplémentaires conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées soit en application d'une convention collective soit d'un accord de branche conclu entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives, contributions mutualisées au sein des branches concernées ;
- c) des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées volontairement par les entreprises relevant du champ d'application de l'OPCO ;
- d) des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, Europe... ;
- e) des participations financières et contributions d'organismes spécialisés ;
- f) et de toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

### **Article 6**

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'OPCO cohésion sociale gère les fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans le cadre des sections financières suivantes :

- développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- alternance ;
- contributions conventionnelles des branches professionnelles ;
- contributions volontaires des entreprises.

Pendant la période prévue au premier alinéa du III de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, l'OPCO cohésion sociale gère également les fonds de la formation professionnelle au sein des trois sections spécifiques suivantes :

- compte personnel de formation ;
- formations au bénéfice des demandeurs d'emploi ;
- conseil en évolution professionnelle.

À cet effet, il est ajouté trois sections financières supplémentaires provisoires.

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les ressources de l'OPCO cohésion sociale sont engagées pour la réalisation des missions telles que décrites à l'article 4 du présent accord.

Elles sont utilisées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et selon les règles définies par le conseil d'administration de l'OPCO cohésion sociale.

## **Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale**

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO cohésion sociale s'articule autour des instances suivantes :

- l'assemblée plénière ;
- le conseil d'administration ;
- le bureau ;

- les sections paritaires professionnelles ;
- les commissions paritaires ;
- les comités paritaires régionaux.

## Article 8

En vigueur non étendu

La composition de la gouvernance de l'OPCO cohésion sociale est susceptible d'évoluer, sous réserve d'agrément, dans les situations suivantes :

- une branche professionnelle souhaite désigner l'OPCO cohésion sociale postérieurement à la signature du présent accord ;
- une branche professionnelle émerge notamment par fusion de plusieurs branches professionnelles ;
- une branche professionnelle quitte le périmètre de l'OPCO cohésion sociale pour désigner le périmètre d'un autre OPCO.

Ces différentes situations peuvent entraîner de fait une recomposition des collèges employeurs et salariés.

La composition de la gouvernance s'effectue à chaque renouvellement de mandat tenant compte des derniers arrêtés de représentativité publiés des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés des branches professionnelles. Cette disposition s'applique pour l'ensemble des instances de l'OPCO.

Dès publication d'un nouvel arrêté fixant la représentativité des employeurs ou des salariés, le mandat s'exerce jusqu'à la fin de l'année civile en cours de laquelle sont parus les arrêtés de représentativité employeurs et salariés. Le nouveau mandat débute au 1er janvier de l'année suivante.

Le montant de la contribution gérée servant de référence pour l'organisation de la gouvernance correspond à l'année N - 1 de la publication des arrêtés de représentativité.

Les signataires du présent accord formulent le vœu de l'application de la parité hommes/femmes.

## Article 9

En vigueur non étendu

### 9.1. Composition

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés est représentée à l'assemblée plénière.

Le nombre de droits de vote attribué à chaque organisation est calculé en fonction du poids (en pourcentage) du montant des contributions gérées de la branche par l'OPCO sur la base du montant total des contributions gérées par l'OPCO. Ce poids est ensuite partagé à parts égales entre les deux collèges de la branche, chaque représentant se voit attribuer un pourcentage de droits de vote défini en fonction du taux de représentativité de son organisation au sein de la branche.

En cas de rompu, les droits de vote sont arrondis au droit de vote supérieur ou inférieur.

Chaque organisation dispose ainsi du cumul des droits de vote issu de sa représentation dans l'ensemble des branches professionnelles.

Les statuts de l'OPCO fixent les conditions de désignation des membres de l'assemblée plénière et le règlement intérieur fixe les conditions d'exercice du mandat.

### 9.2. Principes d'organisation de l'assemblée plénière

Les membres de l'assemblée plénière sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

### 9.3. Missions

L'assemblée plénière débat des orientations stratégiques de l'OPCO, formule des propositions au conseil d'administration et peut lui soumettre toute question qu'elle souhaite voir étudier.

Elle entend le rapport de gestion et le rapport financier et donne quitus au conseil d'administration pour sa gestion.

Elle est informée de toute modification dans le périmètre de l'OPCO ainsi que de toute adhésion d'organisation.

### 9.4. Modalités de fonctionnement et de vote

L'assemblée plénière se réunit au moins une fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote de l'assemblée plénière sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

## Article 10

En vigueur non étendu

### 10.1. Composition

Le conseil d'administration comprend deux collèges représentant les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

#### 10.1.1. Pour le collège « employeurs »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège employeurs représentatifs.

Les représentants du collège employeurs sont désignés au conseil d'administration par les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les représentants du collège employeurs sont désignés avec les modalités suivantes :

1. Une première quote-part de postes titulaires et suppléants définie préalablement à chaque changement de mandature et répartie entre les organisations d'un commun accord entre elles ;

2. Le solde des postes titulaires et suppléants est réparti selon un barème établi entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord, barème dont l'un des indicateurs prioritaires pourrait être la prise en compte de l'existence de contribution conventionnelle dans la branche professionnelle de référence de l'organisation. Le nombre de représentants par organisation professionnelle d'employeurs est établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au montant total des contributions gérées au sein de chaque branche. Pour les organisations représentatives au sein de plusieurs branches, ces montants sont cumulés.

#### 10.1.2. Pour le collège « salariés »

24 membres titulaires et 24 membres suppléants du collège salariés représentatifs.

Les représentants du collège salariés sont désignés au conseil d'administration par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles de l'OPCO cohésion sociale et signataires ou adhérentes au présent accord, de façon à ce que la pluralité des secteurs et des branches soit reflétée au conseil d'administration.

Les postes de titulaires et de suppléants sont attribués selon un barème, défini par les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord, qui fixe le nombre de représentants par organisation. Le nombre de représentants par organisation sera établi en tenant compte du taux de représentativité de chaque organisation par rapport au nombre de suffrages valablement exprimés au niveau de la branche. Une consolidation des résultats obtenus de chaque organisation syndicale de salariés est effectuée pour l'ensemble des branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale.

### 10.2. Règles générales

Le règlement intérieur général de l'OPCO fixe les conditions de désignation et d'exercice du mandat.

Les membres du conseil d'administration sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Les membres du conseil d'administration peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les suppléants peuvent participer aux réunions préparatoires, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, et aux réunions du conseil d'administration dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

### 10.3. Missions

Le conseil d'administration a pouvoir d'accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées à l'article 4 du présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Dans le cadre des missions définies à l'article L. 6332-1 du code du travail et définies dans l'article 2 du présent accord, il a principalement pour missions de :

Au titre de la gouvernance :

- désigner :

-- un président et un vice-président ;

-- un trésorier et un trésorier adjoint,

choisis alternativement dans chacun des collèges et membres du bureau.

Le président est désigné alternativement, à chaque mi-mandat, dans le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives ou le collège des organisations syndicales de salariés représentatives. Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Il en est de même pour le trésorier et le trésorier adjoint.

Les attributions du président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint sont fixées par les statuts ;

- ratifier les membres du bureau ;

- déléguer tout ou partie de ses attributions au président et vice-président, au bureau, au directeur général ;

- nommer le directeur général de l'OPCO et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme ;

- arrêter le planning des réunions de toutes les instances de l'OPCO ;

- adopter le règlement intérieur général de l'OPCO ;

- émettre un avis sur l'intégration au sein du champ d'application de l'OPCO d'une nouvelle branche professionnelle, soit par le mécanisme de l'adhésion des organisations représentatives d'une branche professionnelle à l'accord, soit par le mécanisme d'accord de branche étendu de désignation de l'OPCO ;

- sur proposition des branches professionnelles ou à son initiative, décider de créer, modifier ou supprimer des sections paritaires professionnelles. Le conseil d'administration définit la composition, les missions et les modalités de fonctionnement de ces sections paritaires professionnelles dans le règlement intérieur général ;

- décider de constituer, modifier ou de supprimer des commissions paritaires permanentes ou temporaires et groupes de travail dont la composition et les missions sont définies dans le règlement intérieur ; le cahier des charges de chaque commission est fixé dans le règlement intérieur général ;

- arrêter l'ordre du jour et préparer l'assemblée plénière et délibérer sur toutes questions qui lui sont proposées par celle-ci.

Au titre du pilotage de l'OPCO :

- préparer les projets d'axes stratégiques pour débat à l'assemblée plénière ;

- valider les axes stratégiques après débat à l'assemblée plénière et assurer leur mise en œuvre ;

- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO tant dans sa gestion, son organisation, son fonctionnement, sur la base des politiques de branche, des orientations et préconisations des sections paritaires professionnelles (SPP) ;

- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;

- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;

- piloter et contrôler la gestion des différentes sections financières tout en garantissant un équilibre financier global au niveau de l'OPCO ;

- approuver les budgets dont le budget de fonctionnement et d'investissement ;

- approuver les comptes de l'exercice écoulé en vue de leur présentation à l'assemblée plénière dans le cadre du rapport financier ;

- présenter le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO en vue de leur approbation par l'assemblée plénière ;

- valider l'état statistique et financier présenté chaque année devant les pouvoirs publics, conformément aux articles R. 6332-30 et suivants du code du travail ;

- décider de l'ouverture des comptes financiers, lesquels fonctionnent sous la signature des personnes habilitées ;

- procéder à la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant, sur proposition du bureau ;

- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;

- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;

- prendre toute décision en matière de modification des statuts, dévolution des biens, fusion, scission ou apport partiel d'actif ;

- décider du transfert du siège social à tout autre endroit en France ;

- donner délégation au président pour ester en justice tant en demande qu'en défense.

### 10.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Il se réunit au moins 4 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les règles de fonctionnement et de vote du conseil d'administration sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

## Article 11

En vigueur non étendu

### 11.1. Composition

Le bureau est composé paritairément de membres titulaires et de membres suppléants issus du conseil d'administration de l'OPCO répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein du bureau.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants n'assistent pas aux réunions, sauf en cas de remplacement du titulaire.

### 11.2. Exercice du mandat

Les membres du bureau sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions



### 11.3. Missions

Il a pour missions de :

- arrêter l'ordre du jour du conseil d'administration, préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration ;
- mettre en œuvre les décisions prises par le conseil d'administration ;
- délibérer sur toutes questions qui lui sont déléguées par le conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la nomination du directeur général ;
- assurer les représentations extérieures en lien avec le directeur général ;
- donner mandat pour des missions spécifiques et ponctuelles aux président et vice-président, trésorier et trésorier adjoint ;
- traiter les recours et toutes situations particulières ;
- veiller au bon fonctionnement de l'OPCO ;
- préparer les budgets et en suivre l'exécution après approbation du conseil d'administration ;
- proposer au conseil d'administration la désignation du commissaire aux comptes et de son suppléant ;
- déterminer les moyens financiers par anticipation et leurs affectations pour l'ensemble des dispositifs ;
- préparer les comptes de l'exercice écoulé ;
- préparer le rapport de gestion et le rapport financier de l'OPCO.

### 11.4. Modalités de fonctionnement et de vote

Le bureau se réunit au moins six fois par an.

Les règles de fonctionnement et de vote sont fixées au règlement intérieur général de l'OPCO.

Les réunions de bureau font l'objet d'un relevé de décisions.

## **Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP)**

### Article 12

En vigueur non étendu

#### 12.1. Principes

Les sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles ou à l'initiative du conseil d'administration, sont créées, modifiées ou supprimées par le conseil d'administration qui en fixe les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur général.

Les sections paritaires professionnelles sont constituées des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de toutes les branches composant la section paritaire professionnelle.

Les sections paritaires professionnelles regroupent plusieurs branches professionnelles dans une logique professionnelle et de cohérence métiers. Au-delà de leur rattachement à une section paritaire professionnelle, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées, en fonction des thèmes, au sein de plusieurs sections paritaires professionnelles afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranches.

Relèvent également des sections paritaires professionnelles toutes entreprises mentionnées à l'article 2.1 du présent accord.

Les missions des sections paritaires professionnelles s'exercent principalement autour des missions de GPEC, certification, politique transversale, propositions d'orientation, de priorités de formation, propositions rattachées au périmètre des branches de la section paritaire professionnelle.

La section paritaire professionnelle a également pour mission de contribuer au développement de l'accès à la formation dans les TPE, le développement de l'alternance... sur propositions notamment des CPNEF des différentes branches professionnelles.

Toute précision utile sur le fonctionnement des sections paritaires professionnelles sera apportée dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'OPCO mais également des travaux entre OPCO.

Ainsi, toute demande d'une section paritaire professionnelle, d'une ou plusieurs branches ayant désigné l'OPCO cohésion sociale, d'engager un travail avec une filière ne se situant pas dans le périmètre de l'OPCO, sera examinée par le conseil d'administration. Ce dernier mettra en œuvre les modalités d'organisation éventuellement statutaires pour favoriser les rencontres nécessaires en lien avec les demandeurs.

#### 12.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, les sections paritaires professionnelles suivantes sont constituées :

- accompagnement social et éducatif - sport - jeunesse - loisirs ;
- aide à domicile - intervention sociale et familiale - services aux personnes ;
- enseignement et formation ;
- habitat social ;
- emploi et insertion ;
- protection sociale.

#### 12.2. Composition

Les sections paritaires professionnelles créées sont composées d'un nombre égal de titulaires dans chacun des deux collèges dont le nombre correspond au plus grand du nombre d'organisations syndicales de salariés ou d'organisations professionnelles d'employeurs présentes dans les branches relevant de la section paritaire professionnelle assorti d'un nombre de suppléants équivalents dans chacun des deux collèges.

Chaque organisation dispose a minima d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant dans la section paritaire professionnelle.

Les postes non affectés par la règle précédemment indiquée font l'objet d'une application du principe de représentativité pour le collège « salariés » et d'un accord entre les organisations professionnelles d'employeurs pour le collège « employeurs » dans le périmètre de la section paritaire professionnelle.

Les suppléants assistent aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de section paritaire professionnelle sont désignés conformément à l'article 8 du présent accord. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

## **Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires**

### Article 13

En vigueur non étendu

#### 13.1. Modalités de fonctionnement

Les commissions paritaires sont des instances consultatives, elles formulent des recommandations dans leur domaine de compétences à destination du conseil d'administration.

### 13.2. Organisation

Au jour de la signature du présent accord, trois commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission paritaire « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » ;
- commission paritaire « Alternance » ;
- commission paritaire « Études et observatoires ».

D'autres commissions paritaires pourront être mises en œuvre sur décision du conseil d'administration conformément aux dispositions du règlement intérieur général.

### 13.3. Composition

Les commissions paritaires sont composées de membres titulaires et de membres suppléants répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant au sein des commissions.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires et de suppléants s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire.

Les suppléants peuvent assister aux réunions, dans le cadre de l'article L. 3142-42 du code du travail, sans voix délibérative, sauf en cas de remplacement du titulaire.

Les membres de commissions paritaires sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Des groupes de travail paritaires peuvent être décidés par le conseil d'administration. Les modalités de fonctionnement sont déterminées au règlement intérieur général.

### **Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale**

#### Article 15

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des adhérents et accompagner les acteurs locaux dans la mise en œuvre des politiques publiques de formation professionnelle et d'emploi, l'OPCO cohésion sociale est présent en région.

#### 15.1. Représentation technique territoriale

Dans la perspective de développer un service de proximité à ses entreprises, l'OPCO cohésion sociale dispose d'une implantation territoriale technique dans chacune des régions administratives, territoires d'outre-mer compris, ainsi que des relais locaux.

Les délégations techniques mettent également en œuvre les axes stratégiques de l'OPCO cohésion sociale dans les territoires, accompagnent les déclinaisons des branches professionnelles dans les territoires (CPREF) et les missions des comités paritaires territoriaux.

#### 15.2. Représentation paritaire territoriale

Chaque comité paritaire mis en place par le conseil d'administration, est composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette instance ne dispose pas de poste de suppléant.

Les membres des comités paritaires territoriaux sont désignés conformément à l'article 8. Leur mandat est bénévole, renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- s'assurer de la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, de la politique de l'OPCO en lien avec les services techniques de l'OPCO (national et territorial) ;
- assurer la représentation de l'OPCO auprès des acteurs institutionnels et sociaux territoriaux de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- participer à la construction des politiques territoriales en matière de formation professionnelle, d'emploi et d'orientation professionnelle en lien avec les instances des branches professionnelles.

Les modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur général.

### **Titre VII Gestion des contributions conventionnelles**

#### Article 16

En vigueur non étendu

Le pilotage des contributions conventionnelles s'exerce dans le cadre suivant :

- l'instance désignée par la branche professionnelle exerce la mission politique de pilotage de la contribution conventionnelle ;
- le conseil d'administration exerce quant à lui la responsabilité de pilotage financier et d'engagement des fonds, responsabilité pouvant faire l'objet de délégations déterminées dans le cadre du règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale.

### **Titre VIII Dispositions diverses**

#### Article 17

En vigueur non étendu

Les statuts et le règlement intérieur général de l'association Uniformation doivent être mis en conformité au plus tard à l'entrée en vigueur du présent accord.

Le conseil d'administration fixe, au moyen d'un règlement intérieur général, les modalités d'application du présent accord et de fonctionnement des instances de l'OPCO. Il ne peut être approuvé ou modifié qu'après une demande d'inscription à l'ordre du jour du conseil d'administration.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature.

Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et du droit des accords collectifs de travail en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 1er et 2 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par

l'autorité administrative.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet à compter de la date d'effet de l'agrément de l'OPCO cohésion sociale et au plus tard le 1er avril 2019.

### Titre IX Autres dispositions

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'OPCO cohésion sociale.

#### Article 21

En vigueur non étendu

Après consultation de l'assemblée plénière, la dissolution et/ou la liquidation de l'OPCO cohésion sociale ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration.

Les statuts et le règlement intérieur général de l'OPCO cohésion sociale fixent la procédure de dissolution et/ou liquidation et les conditions de la dévolution des biens.

#### Article 22

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou plusieurs des parties signataires dans les conditions fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail et moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

#### Article 23

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### Article 24

En vigueur non étendu

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

### Annexe

En vigueur non étendu

#### Annexe I

Organisations professionnelles d'employeurs représentatives par branche professionnelle et organisations syndicales de salariés représentatives par branche du champ de l'OPCO cohésion sociale

##### Branche des ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016)

Employeur :

Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion (SYNESI).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

##### Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (IDCC 2941)

Employeur :

Union syndicale de la branche aide à domicile (USB - domicile).

Syndicats :

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

##### Branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA) (IDCC 1261)

Employeur :

Syndicat employeur des acteurs du lien social et familial (SNAECSO).

Syndicats :

CFTC - Fédération santé sociaux ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

##### Branche de l'animation (IDCC 1518)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT (F3C) - Fédération communication, conseil, culture ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - Syndicat éducation populaire.

##### Branche des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) (IDCC 2666)

Employeur :

Fédération nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement.

Branche du personnel des sociétés coopératives HLM (IDCC 1588)

Employeur :

Fédération nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC - Fédération de la construction ;

CGT - Fédération des services publics.

Branche des entreprises sociales pour l'habitat (IDCC 2150)

Employeur :

Fédération des entreprises sociales pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFE-CGC - Fédération de la construction ;

CFTC - Fédération BATIMAT-TP ;

CGT - Fédération des services publics ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA - FESSAD Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche des familles rurales (IDCC 1031)

Employeur :

Familles rurales.

Syndicats :

CGT - Fédération des personnels des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération nationale de l'action sociale.

Branche des foyers et services de jeunes travailleurs (IDCC 2336)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA) représenté par David CLUZEAU.

Syndicats :

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du golf (IDCC 2021)

Employeurs :

Groupement des entrepreneurs de golf français (GEGF) ;

Groupement français des golfs associatifs (GFGA).

Syndicats :

CFE-CGC - Fédération de l'hôtellerie, restauration, sport, loisirs et casinos ;

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du personnel des institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance (IDCC 1794)

Employeur :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (IDCC 2190)

Employeur :

Union nationale des missions locales.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux.

Branche de la mutualité (IDCC 2128)

Employeur :

Association nationale des employeurs de la mutualité (ANEM).

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Employeur :

Fédération nationale des offices publics de l'habitat.

Syndicats :

Fédération INTERCO - CFDT ;

CGT - Fédération des services publics ;

FGT FO - Fédération des services publics et de santé.

Branche des organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC 2526)

Employeur :

Organisations professionnelles de l'habitat social.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT-FO - Fédération des personnels des services publics et des services de santé ;

UNSA (FESSAD) - Fédération des syndicats de services activités diverses, tertiaires et connexes.

Branche solidaires pour l'habitat (SOLIHA) (IDCC 1278)

Employeur :

Fédération solidaires pour l'habitat.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CGT ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Pôle emploi (IDCC 2847)

Employeur :

Pôle emploi.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC - Fédération des services publics, syndicat des métiers de l'emploi ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération nationale unitaire (FSU) ;

Syndicat national du personnel de Pôle emploi (SNAP).

Branche des régies de quartier (IDCC 3105)

Employeur :

Syndicat des employeurs régies de quartier.

Syndicats :

CFDT - Fédération nationale construction et bois ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération de l'action sociale.

Branche du régime général de sécurité sociale

IDCC 218 : du personnel des organismes de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2603 : des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFE-CGC ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

IDCC 2793 : des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et des allocations familiales

Employeur :

Union des caisses nationales de sécurité sociale.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi ;

CFE-CGC ;

CFTC - Fédération protection sociale et emploi ;

CGT - Fédération des organismes sociaux ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du régime social des indépendants

IDCC 2796 : personnel de direction du régime social des indépendants

IDCC 2797 : praticiens conseils du régime social des indépendants

IDCC 2798 : employés et cadres du régime social des indépendants

Employeur :

Régime social des indépendants.

Syndicats :

CFDT - Fédération protection sociale, travail, emploi représentée par Philippe BERHAULT ;

CFE-CGC - Union protection social santé ;

CGT - Fédération des organismes sociaux représentée par Catherine GATTI ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres.

Branche du sport (IDCC 2511)

Employeur :

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CFDT - Fédération communication conseil culture (F3C) ;

CGT (USPAOC) - Union des personnels de l'animation, des organisations sociales, sportives et culturelles ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche du tourisme social et familial (IDCC 1316)

Employeurs :

Groupement syndical des organismes de tourisme familial (GSOTF) ;

Conseil national des employeurs d'avenir (CNEA).

Syndicats :

CGT - Fédération du commerce et des services ;

CGT-FO - Fédération des employés et cadres ;

UNSA - sport santé social.

Branche des gardiens, concierges, employés d'immeuble (IDCC 1043)

Syndicat :

CFTC - Fédération commerce, service et force de vente représentée par Maxime DUMONT.

Branche des services à la personne (IDCC 3127)

Syndicat :

CFTC - santé sociaux représentée par Maxime DUMONT.

Branche professionnelle des organismes de formation (IDCC 1516)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC représentée par Maxime DUMONT ;

CGT ;

CGT-FO.

Branche professionnelle de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL ;

CGT (FERC) - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEPL/SNEC ;

Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique.

Convention collective des personnels des établissements agricoles privés (IDCC 7520)

Syndicats :

CFDT - Fédération enseignement privé ;

CFTC - SNEC ;

Ferc CGT.

## Liste des sigles





<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AMPI	Assurance maladie et maternité des travailleurs indépendants
AVA	Assurance vieillesse, invalidité-décès des professions artisanales
BEP	Brevet d'études professionnelles
CAD	Commerce alimentaire de détail
CANAM	Caisse nationale du régime d'assurance maladie
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
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CIPS	Caisse interprofessionnelle paritaire des salariés
CIRF	Centres interrégionaux de formation
CMU	Couverture maladie universelle
CNFDC	Centre national de formation et de développement des compétences
CNGCPC	Commission nationale de gestion des carrières des praticiens-conseils
CNIC	Commission nationale d'interprétation et de conciliation
COG	Convention d'objectifs et de gestion
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNN	Commission paritaire nationale de négociation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSS	Code de la sécurité sociale
CVD	Célibataire, veuf, divorcé
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DSS	Direction de la sécurité sociale
DUP	Délégation unique du personnel
ETP	Employé en équivalent temps plein
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FPC	Formation professionnelle continue
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GVT	Glissement vieillissement technicité
IAD	Invalidité absolue et définitive
IRP	Institutions représentatives du personnel
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PSE	Plan de sauvegarde par l'emploi
RMPP	Rémunération moyenne des personnels en place
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RPS	Réserve participation spéciale
RSI	Régime social des indépendants
RTT	Réduction du temps de travail
SAMETH	Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SDSI	Schémas directeurs des systèmes d'information
TA	Tranche A
TB	Tranche B
UCANSS	Union des caisses nationales de sécurité sociale du régime général
UNIFORMATION	Organisme paritaire collecteur agréé
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience



## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Condition du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail entraînant le versement d'indemnités journalières (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007)	Article 35	9
	Condition du maintien de salaire en cas d'arrêt de travail entraînant le versement d'indemnités journalières (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007)	Article 35	9
Démission	Préavis (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007)	Article 27	8
Frais de santé	Frais de santé (Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé)	Article 2.1	44
	Frais de santé (Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé)	Article 2.1	44
	Frais de santé (Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé)	Article 2.1	44
	Frais de santé (Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé)	Article 2.1	44
	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	45
	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	45
	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	45
	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	45
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007)	Article 27	8
	Autres éléments de rémunération (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007)	Article 21	6
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avenant n° 1 du 13 janvier 2009 à la convention (Avenant n° 1 du 13 janvier 2009 à la convention)	Article 1er	21
	Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention (Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention)	Article 14	57
	Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention (Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention)	Article 15	58
	Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention (Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention)	Article 18	58
	Garantie de maintien de la rémunération (Accord du 8 mars 2019 relatif à la transformation du régime social)	Article 3	129
	Modalités de versement (Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015)	Article 8	64
	Modalités de versement (Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015)	Article 8	64
	Modalités de versement (Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015)	Article 8	64
	Modalités de versement (Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015)	Article 8	64
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	25
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	25
	Professionalisation (Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle)	Article 7	104
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	25
	Professionalisation (Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle)	Article 7	104
	Professionalisation (Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	25
	Professionalisation (Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle)	Article 7	104
	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	86
	Prime, Gratification, Treizieme mois	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
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	86
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	86
Sanctions	Commission nationale de gestion des carrières des praticiens-conseils (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007)	Article 14	3
	Commission paritaire disciplinaire (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007)	Article 15	3
	Dispositions relatives à la discipline (Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007)	Article 26	7
Visite médicale	Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus (Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération)	Article 4	70
	Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus (Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération)	Article 4	70
	Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus (Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération)	Article 4	70
	Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus (Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération)	Article 4	70



## Liste chronologique





Date	Texte	Page
2007-05-03	Accord du 3 mai 2007 relatif à la prévoyance collective	13
2007-06-15	Annexe I Aménagement et réduction du temps de travail 15 juin 2007	10
	Annexe II	13
	Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007	1
2008-04-02	Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle	21
2008-12-04	Accord du 4 décembre 2008 relatif à la retraite complémentaire	20
2009-01-13	Avenant n° 1 du 13 janvier 2009 à la convention	20
2009-02-12	Accord du 12 février 2009 relatif à l'acquisition de titres-restaurant pour le personnel	34
2009-07-03	Avenant n° 2 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention	13
2009-12-22	Avenant n° 1 du 22 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle	29
2010-01-27	Avenant n° 1 du 27 janvier 2010 relatif au compte épargne-temps	17
2010-12-16	Accord du 16 décembre 2010 relatif à l'accompagnement social	17
2011-06-16	Avenant du 16 juin 2011 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012	35
2011-07-11	Accord du 11 juillet 2011 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail	39
	Procès-verbal de désaccord du 11 juillet 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires	35
2011-12-15	Accord du 15 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	40
2012-05-23	Accord du 23 mai 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé	43
2012-07-04	Avenant n° 2 du 4 juillet 2012 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle	49
2012-09-05	Accord du 5 septembre 2012 relatif à l'acquisition de titres-restaurants	55
2012-11-28	Accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en oeuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	59
	Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention	55
2013-06-20	Accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015	62
2013-06-24	Accord du 24 juin 2013 relatif aux salaires pour l'année 2013	131
2013-07-04	Avenant n° 5 du 4 juillet 2013 relatif aux rémunérations	67
2013-09-19	Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération	69
2013-10-08	Accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances	79
2013-11-27	Accord du 27 novembre 2013 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail	82
2014-06-11	Avenant n° 1 du 11 juin 2014 à l'accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015	85
	Procès-verbal de désaccord du 11 juin 2014 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires 2014	89
2014-12-11	Avenant n° 3 du 11 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle	90
2015-04-16	Procès-verbal de désaccord du 16 avril 2015 relatif aux salaires pour l'année 2015	132
2015-05-28	Accord du 28 mai 2015 relatif à la base de données économiques et sociales	91
	Accord du 28 mai 2015 relatif à la mise en place des entretiens professionnels	91
2015-12-17	Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle	101
2016-01-07	Accord du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels	96
2016-06-07	Accord du 7 juin 2016 relatif à l'intéressement pour les années 2016-2018	106
2016-12-02	Accord du 2 décembre 2016 relatif au travail à distance	112
2017-02-09	Protocole d'accord du 9 février 2017 relatif à l'acquisition de titres restaurant	114
2017-03-09	Accord du 9 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	114
2017-06-22	Protocole d'accord du 22 juin 2017 relatif au contrat de génération	118
2018-12-19	Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO Cohésion sociale	133
2019-03-08	Accord du 8 mars 2019 relatif à la transformation du régime social	128



## **Index alphabétique**



# 1

1. Champ d'application 11

# 2

2. Duree de travail effectif 11

# 3

3. Dispositif relatif aux praticiens-conseils soumis a une convention au forfait 11

# 4

4. Praticiens-conseils non signataires d'une convention au forfait 12

# 5

5. Temps partiel 12

# A

Acces a la base de donnees de l'organisme. - Confidentialite 92, 93

Accompagnement a l'allongement de trajet resultant d'une modification du lieu de travail ne relevant pas de la mobilite geographique volontaire 18

Accompagnement a l'allongement de trajet resultant de modification du lieu de travail dans les cas ne relevant pas de la mobilite geographique 98

Accompagnement des salaries en fin de carriere exerçant leur activite a temps partiel 18

Accompagnement social 17

Accord du 11 juillet 2011 relatif a la sante et a l'amelioration des conditions de travail 39

Accord du 12 fevrier 2009 relatif a l'acquisition de titres-restaurant pour le personnel 34

Accord du 15 decembre 2011 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 40

Accord du 16 decembre 2010 relatif a l'accompagnement social 17

Accord du 17 decembre 2015 relatif a la formation professionnelle 101

Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de generation 69

Accord du 2 avril 2008 relatif a la formation professionnelle 21

Accord du 2 decembre 2016 relatif au travail a distance 112

Accord du 20 juin 2013 relatif a l'interressement pour les annees 2013 a 2015 62

Accord du 23 mai 2012 relatif a la prevoyance et aux frais de sante 43

Accord du 24 juin 2013 relatif aux salaires pour l'annee 2013 131

Accord du 27 novembre 2013 relatif a la sante et a l'amelioration des conditions de travail 82

Accord du 28 mai 2015 relatif a la base de donnees economiques et sociales 92

Accord du 28 mai 2015 relatif a la mise en place des entretiens professionnels 91

Accord du 28 novembre 2012 relatif a la mise en oeuvre de la gestion previsionnelle des emplois et des competences 59

Accord du 3 mai 2007 relatif a la prevoyance collective 13

Accord du 4 decembre 2008 relatif a la retraite complementaire 20

Accord du 5 septembre 2012 relatif a l'acquisition de titres-restaurants 55

Accord du 7 janvier 2016 relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels 96

Accord du 7 juin 2016 relatif a l'interressement pour les annees 2016-2018 106

Accord du 8 mars 2019 relatif a la transformation du regime social 128

Accord du 8 octobre 2013 relatif a l'egalite des chances 79

Accord du 9 mars 2017 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 114

Accord professionnel du 19 decembre 2018 relatif a l'OPCO Cohesion sociale 133

Acquisition de titres restaurant 114

Acquisition de titres-restaurant pour le personnel 34

Acquisition de titres-restaurants 55

Actions a decliner dans les organismes 83

Actions de developpement des competences realisees hors temps de travail 104

Actions de soutien et de suivi par la caisse nationale. - Reexamen de l'accord 84

Aide au passage a temps partiel 98

Amenagement du poste de travail 82

Amenagement et reduction du temps de travail 10

Anciennete 129

Annexe 36, 72, 85, 87, 109, 110, 121, 141

Annexe I 65

Annexe I a l'accord du 2 avril 2008 33

Annexe I Amenagement et reduction du temps de travail 15 juin 2007 10

Annexe II 13, 65

Annexe II a l'accord du 2 avril 2008 34

Annexes 94, 109

Application et suivi de l'accord 20

Application individuelle du dispositif 114

Articulation entre l'activite professionnelle et l'exercice de la responsabilite familiale 42

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salaries 117

Au niveau local 81

Au niveau national 81

Augmentations collectives 131

Augmentations individuelles 131

Autres dispositions 90, 141

Avenant a la convention 21

Avenant du 16 juin 2011 relatif a l'interressement pour les annees 2010 a 2012 35

Avenant n° 1 du 11 juin 2014 a l'accord du 20 juin 2013 relatif a l'interressement pour les annees 2013 a 2015 85

Avenant n° 1 du 13 janvier 2009 a la convention 21

Avenant n° 1 du 22 decembre 2009 relatif a la formation professionnelle 29

Avenant n° 1 du 27 janvier 2010 relatif au compte epargne-temps 17

Avenant n° 2 du 3 juillet 2009 portant modification de la convention 13

Avenant n° 2 du 4 juillet 2012 a l'accord du 2 avril 2008 relatif a la formation professionnelle 49

Avenant n° 3 du 11 decembre 2014 a l'accord du 2 avril 2008 relatif a la formation professionnelle 90

Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention 55

Avenant n° 5 du 4 juillet 2013 relatif aux remunerations 67

## B

Base de donnees economiques et sociales 92

Beneficiaires (Champ d'application. - Beneficiaires) 62, 106

Bilan d'application 93, 94

Bilan de competences 27, 104

## C

Cadre general 22, 96, 101, 112

Calcul du montant global de l'interressement. - Indicateurs de mesure 63, 107

Calcul du montant global et indicateurs de mesure 86

Calendrier previsionnel de mise en œuvre des engagements 71, 120

Cartographie des effectifs, des competences et des metiers 60

Certificats de qualification professionnelle (CQP) 27

Champ d'application 11, 14, 40, 41, 44, 60, 80, 83, 92, 93, 112, 115, 129, 131

Champ d'application et objet 129

Champ d'application et public vise 69, 118

Champ d'application. - Beneficiaires 62

Champ de l'accord 22, 91, 101

Chapitre Ier Cadre general 22, 101

Chapitre II Dialogue social au sein du RSI

- instances representatives du personnel et instances nationales 102

- instances representatives du personnel et instances paritaires 23

Chapitre III Dispositifs de formation 104

Chapitre III Formation tout au long de la vie 24

Chapitre IV Ingenierie pedagogique 105

Chapitre IV Innovation pedagogique 27

Chapitre V Outils visant a favoriser la prise en mains par les salaries de leur devenir professionnel 105

Chapitre V Outils visant a favoriser une prise en main, par les salaries du RSI, de leur devenir professionnel 28

Chapitre VI Dispositions financieres 28, 106

Chapitre VII Dispositions diverses 29, 106

Choix du ou des organismes assureurs 16

CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DISPOSITIF DE REMUNERATION 4

Clause de reexamen 85

Commission de l'interressement 64, 108

Commission de suivi 80

Commission de suivi de l'accord 130

Commission paritaire nationale d'interpretation du present accord 130

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 61

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 102

Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 139

Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salaries (art. L. 5121-11 du code du travail) 120

Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salaries (art. L. 5221-11 du code du travail) 71

Compte epargne-temps 17

Compte personnel formation (CPF) 104

Concertation sur les projets nationaux d'evolution organisationnelle 99

Conditions de travail 115

CONDITIONS GENERALES D'EXERCICE DES FONCTIONS 2

Conditions techniques d'acces au teletravail 113

Confidentialite (Acces a la base de donnees de l'organisme. - Confidentialite) 92

Conge individuel de formation (CIF) 26, 104

Conges 129

CONGES ET PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT 8

Constitution, composition et champ de competences de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 23

Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 135

Consultation des instances representatives du personnel en cas de fusion d'organismes 99

Consultation sur le projet de plan annuel de formation du RSI 24

Contenu de la base de donnees de l'organisme 93, 94

Contrat de generation 69, 118

Convention collective nationale des praticiens-conseils du regime social des independants du 15 juin 2007 1

Coordination des dispositions conventionnelles 91

Cotisations au regime de retraite complementaire institue par l'accord national interprofessionnel de retraite complementaire du 8 decembre 1961 20

Cotisations au regime de retraite complementaire institue par la convention collective nationale de retraite et de prevoyance des cadres du 14 mars 1947 20

Couverture des risques 15

Creation d'un observatoire des metiers et qualifications de branche 24

Cumul d'emplois de direction entre organismes s'inscrivant dans un projet de fusion 101

## D

Date d'effet de l'accord, depot, publicite et extension 29

Date d'effet de l'affiliation et des garanties 16

Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 1

Depot (Entree en vigueur. - Depot) 64, 85, 109

DETACHEMENT ET MISE A DISPOSITION 9

Determination du montant global de l'interressement 63, 107

Developpement des stages 70, 119

Developpement du dialogue social en cas de fusion d'un ou de plusieurs organismes conduisant a la creation d'un nouvel organisme 99

Developpement du travail a distance 98

Differends 64, 109

DISCIPLINE 7

Dispositif relatif aux praticiens-conseils soumis a une convention au forfait 11  
Dispositifs de formation 104  
Dispositions abrogees 16, 29  
Dispositions communes 16  
Dispositions d'application 20, 35, 40, 55, 64, 91, 106, 109, 114  
Dispositions d'application (Dispositions diverses. - Dispositions d'application) 101  
Dispositions d'application collectives definies par chaque caisse 113  
Dispositions diverses 29, 106, 131, 140  
Dispositions diverses. - Dispositions d'application 101  
Dispositions finales 130  
Dispositions financieres 28, 90, 106  
Dispositions generales 86  
DISPOSITIONS GENERALES 1  
Dispositions generales et objectifs 62, 107  
Dispositions relatives a la sante 114  
Dispositions specifiques aux agents de direction 101  
DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PRATICIENS EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS UN DEPARTEMENT D'OUTRE-MER 9  
DISPOSITIONS TRANSITOIRES 10  
Droit a la deconnexion 117  
Droit individuel a la formation 32  
Droit individuel a la formation (DIF) 25  
Duree (Entree en vigueur. - Duree) 101  
Duree d'application de l'accord 17  
Duree de l'accord 29, 72, 121  
Duree de l'accord (Entree en vigueur. - Duree de l'accord) 59  
Duree de l'accord et dispositions d'application 43, 85, 117  
Duree de travail effectif 11  
Duree et dispositions d'application 114  
Duree. - Revision 64  
Duree. - Revision de l'accord 109

## **E**

Egalite des chances 79  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 40, 114  
Embauche 41  
Engagement en faveur des salaries de 50 ans et plus 70, 119  
Engagements de la branche 83  
Engagements en faveur de l'insertion durable des salaries de moins de 30 ans 69, 118  
ENTREE EN VIGUEUR 10  
Entree en vigueur 13, 17, 20, 21, 34, 49, 55, 59, 68, 82, 90, 93, 94, 132  
Entree en vigueur. - Depot 64, 86, 109  
Entree en vigueur. - Duree 101  
Entree en vigueur. - Duree de l'accord 62  
Equilibre entre activite professionnelle et vie familiale 80  
Evolution de carriere 80  
Evolution professionnelle 96

## **F**

Financement des garanties 14  
Formation 42, 116  
Formation economique, sociale et syndicale 101  
Formation interne et assistance pedagogique 105  
Formation ouverte et a distance 105  
Formation professionnelle 21, 29, 49, 61, 90, 101  
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 9  
Formation tout au long de la vie 24  
Formations realisees hors temps de travail 27  
Forme et mise en place de la base de donnees de l'organisme 92, 93  
Frais de sante 44

## **G**

Garantie d'evolution des salaires 82  
Garantie de maintien de la remuneration 129  
Garanties complementaires en matiere d'incapacite, invalidite et deces 15  
Garanties complementaires en matiere de frais de sante 14  
Garanties individuelles et collectives 96  
GESTION DES CARRIERES ET EVALUATION 7  
Gestion des contributions conventionnelles 140  
Gestion des engagements 14  
Gouvernance de l'OPCO cohesion sociale 136

## **H**

Harmonisation des remunerations 100

## **I**

Indicateurs de mesure (Calcul du montant global de l'interressement. - Indicateurs de mesure) 62, 63, 107  
Information des instances representatives du personnel 16  
Information des institutions representatives du personnel 72, 121  
Information des salaries 16, 64, 109  
Informations mises a disposition des representants nationaux Suivi par la commission paritaire nationale 93, 94

Ingenierie pedagogique 105  
Innovation pedagogique 27  
Instances representatives du personnel et instances nationales 102  
Instances representatives du personnel et instances paritaires 23  
Interessement pour les annees 2010 a 2012 35  
Interessement pour les annees 2013 a 2015 62, 85  
Interessement pour les annees 2016-2018 106  
Interessement specifique 63, 107  
Interessement specifique des caisses de base, hors caisses des professions liberales 86

## L

Lexique et definitions utilisees par l'accord 16

## M

Maintien de l'emploi 96  
Maintien de la couverture des frais de soins de sante aux anciens salaries 14  
Maintien de la garantie deces en cas de resiliation 15  
Maintien des garanties en cas de maladie 15  
Maintien des garanties en cas de prise de conges non remuneres 15  
Maintien des prestations en cours en cas de resiliation 15  
Maintien du statut de cadre dirigeant 129  
Maintien temporaire de dispositions 130  
Mesures d'accompagnement en faveur des personnels 96  
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL LIEES A LA MISE EN PLACE DU RSI 10  
Mesures en faveur des salaries en fin de carriere 130  
Mesures generales 80  
Mise a jour des textes conventionnels 121  
Mise en place de dispositifs de formation ouverte et a distance 28  
Mise en place des entretiens professionnels 91  
Mise en œuvre d'un diagnostic national 40  
Mise en œuvre de la gestion previsionnelle des emplois et des competences 59  
Mise en œuvre des garanties et conditions pour l'appel d'offres prevoyance et complementaire sante a compter du 1er janvier 2013 45  
Missions de l'observatoire des metiers et des qualifications 60  
Mobilité 59  
MOBILITE 9  
Mobilité fonctionnelle ou geographique 62  
Mobilité geographique 97  
Modalites d'information et de consultation des instances representatives du personnel 61  
Modalites de repartition de l'interressement 63, 107  
Modalites de suivi dans chaque organisme 84  
Modalites de versement 64, 108  
Modification de l'article 3 de l'accord d'interressement « Mesure des objectifs » 36  
Modification de l'article 5 « Repartition » 36  
Modification de la convention 13, 55  
Modifications apportees a l'accord relatif a la formation professionnelle du RSI 49  
Modifications conventionnelles 131  
Moyens mis a disposition des representants du personnel et des delegues syndicaux 100

## N

Negociation annuelle obligatoire concernant les salaires 35  
Negociation annuelle obligatoire concernant les salaires 2014 89  
Negociation d'entreprise 43, 84, 117

## O

Objectifs et orientations de la formation professionnelle 23, 102  
Objectifs generaux de l'interressement 62, 107  
Objet 30, 129  
Obligations de protection des donnees professionnelles 113  
Observatoire des metiers et qualifications du RSI 102  
OPCO Cohesion sociale 133  
Organisation des travaux en cas de fusion d'organismes 100  
Outils d'analyse et de communication 28, 106  
Outils de professionnalisation 105  
Outils visant a favoriser la prise en mains par les salaries de leur devenir professionnel 105  
Outils visant a favoriser une prise en main, par les salaries du RSI, de leur devenir professionnel 28

## P

Parcours de professionnalisation emplois et cursus passerelles emplois 28  
Part commune aux salaries du regime (Regles generales. - Part commune aux salaries du regime) 63, 107  
Part variable de remuneration des praticiens-conseils 13  
Participation des organismes du RSI au developpement de la formation professionnelle continue 28, 106  
Passeport formation 28, 105  
Personnels concernes 82  
Personnels n'exercant pas dans un organisme du regime social des independants 59  
Plan d'epargne interentreprises (PEI) 130  
Plan de formation 24, 103  
Praticiens-conseils non signataires d'une convention au forfait 12  
Preambule 1, 10, 18, 22, 35, 62, 118, 128, 134  
Preparation de la mise en place des nouvelles instances representatives du personnel a l'issue du processus de fusion 100  
Prestations 15



Prevoyance 45  
Prevoyance collective 13  
Prevoyance et frais de sante 43  
Principes 14, 60, 112  
Principes regissant les negociations des accords locaux 100  
Principes. - Champ d'application. - Beneficiaires 62, 107  
Proces-verbal de desaccord du 11 juillet 2011 relatif a la negociation annuelle obligatoire concernant les salaires 35  
Proces-verbal de desaccord du 11 juin 2014 relatif a la negociation annuelle obligatoire concernant les salaires 2014 89  
Proces-verbal de desaccord du 16 avril 2015 relatif aux salaires pour l'annee 2015 132  
Professionnalisation 25, 30, 104  
Promotion professionnelle 41, 116  
Protocole d'accord du 22 juin 2017 relatif au contrat de generation 118  
Protocole d'accord du 9 fevrier 2017 relatif a l'acquisition de titres restaurant 114  
Publicite de l'accord aupres des salaries 72, 121

## R

Rappel des garanties definies par l'accord du 3 mai 2007 44  
Recrutement 80  
RECRUTEMENT 4  
Reexamen de l'accord (Actions de soutien et de suivi par la caisse nationale. - Reexamen de l'accord) 82  
Refonte de l'accord relatif a la formation professionnelle du personnel du regime social des independants 90  
REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE 10  
Regles generales 34, 55, 114  
Regles generales. - Part commune aux salaries du regime 63, 107  
RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL 2  
Remuneration effective 117  
Remunerations 67  
Repartition des credits 29  
Repartition individuelle 86  
Repartition individuelle de l'interressement 64, 108  
Representation territoriale de l'OPCO cohesion sociale 140  
Responsabilite sociale du regime en matiere de gestion previsionnelle des emplois et des competences 61  
Ressources de l'OPCO cohesion sociale 136  
Retour a l'emploi des salaries apres une absence de longue duree 81  
Retraite complementaire 20  
Revalorisation des prestations en cours de contrat 15  
Revision (Duree. - Revision) 64  
Revision de l'accord (Duree. - Revision de l'accord) 108  
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 1  
Risques couverts 15  
Role des instances representatives du personnel 23, 103  
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 8

## S

Salaires pour l'annee 2013 131  
Salaires pour l'annee 2015 132  
Sante et amelioration des conditions de travail 39, 82  
Sections paritaires professionnelles (SPP) 139  
Situation des representants des salaries 81  
Situation particuliere d'organismes engages dans un projet de fusion 92, 94  
Substitution 106  
Suivi de l'accord et information du personnel 64, 108  
Suivi de la mise en œuvre de l'accord 101  
Suivi des dispositions du titre II 82  
Suivi des garanties 16  
Suivi individuel des situations 61  
Suivi par la commission paritaire nationale 43, 72, 117, 121

## T

Tableaux annexes 86  
Temps partiel 12  
Texte de base 1, 133  
Titre 1er Dispositions generales et objectifs 107  
Titre 2 Determination du montant global de l'interressement 107  
Titre 3 Modalites de repartition de l'interressement 107  
Titre 4 Suivi de l'accord et information du personnel 108  
Titre 5 Dispositions d'application 109  
Titre 1er Champ d'application et objet 129  
Titre 1er Constitution, objet et missions de l'OPCO cohesion sociale 135  
TITRE 1er DISPOSITIONS GENERALES 1  
Titre 1er Dispositions generales et objectifs 62  
Titre 1er Garanties complementaires en matiere de frais de sante 14  
Titre 1er Garanties individuelles et collectives 96  
Titre 1er Mesures generales 80  
TITRE II CONDITIONS GENERALES D'EXERCICE DES FONCTIONS 2  
Titre II Determination du montant global de l'interressement 63  
Titre II Developpement du dialogue social en cas de fusion d'un ou de plusieurs organismes conduisant a la creation d'un nouvel organisme 99  
Titre II Garanties complementaires en matiere d'incapacite, invalidite et deces 15  
Titre II Ressources de l'OPCO cohesion sociale 136  
Titre II Situation des representants des salaries 81  
Titre II Transfert des contrats de travail 129

Titre III Dispositions communes 16  
Titre III Dispositions spécifiques aux agents de direction 101  
Titre III Gouvernance de l'OPCO cohésion sociale 136  
Titre III Maintien temporaire de dispositions 130  
Titre III Modalités de répartition de l'intéressement 63  
TITRE III RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL 2  
Titre IV Dispositions diverses. - Dispositions d'application 101  
Titre IV Dispositions finales 130  
TITRE IV RECRUTEMENT 4  
Titre IV Sections paritaires professionnelles (SPP) 139  
Titre IV Suivi de l'accord et information du personnel 64  
Titre IX Autres dispositions 141  
TITRE IX CONGES ET PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT 8  
TITRE V CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET DISPOSITIF DE REMUNERATION 4  
Titre V Commissions paritaires et groupes de travail paritaires 139  
Titre V Dispositions d'application 64  
TITRE VI GESTION DES CARRIERES ET EVALUATION 7  
Titre VI Représentation territoriale de l'OPCO cohésion sociale 140  
TITRE VII DISCIPLINE 7  
Titre VII Gestion des contributions conventionnelles 140  
Titre VIII Dispositions diverses 140  
TITRE VIII RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 8  
TITRE X DETACHEMENT ET MISE A DISPOSITION 9  
TITRE XI MOBILITE 9  
TITRE XII FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 9  
TITRE XIII DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PRATICIENS EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS UN DEPARTEMENT D'OUTRE-MER 9  
TITRE XIV REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE 10  
TITRE XV ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES 10  
TITRE XVI DISPOSITIONS TRANSITOIRES 10  
TITRE XVII MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL LIEES A LA MISE EN PLACE DU RSI 10  
TITRE XVIII ENTREE EN VIGUEUR 10  
Transfert des contrats de travail 129  
Transfert du contrat de travail des salariés travaillant à temps partiel 129  
Transformation du RSI 128  
Transmission des savoirs et des compétences 71, 120  
Travail à distance 112  
Travailleurs handicapés 81

## U

Utilisation du compte épargne-temps 28

## V

Validation des acquis de l'expérience 104  
Validation des acquis de l'expérience (VAE) 27  
Versement de la contribution 29

## Œ

ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES 10

