

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

*Annuaire officiel des conventions collectives françaises*

**IDCC 2797**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007

DERNIER AVENANT SALAIRES

Procès-verbal de désaccord du 16 avril 2015 relatif aux salaires pour l'année 2015

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000023974782

URL OFFICIELLE

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000023974782](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000023974782)

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 02:44

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



# Sommaire

## Texte de base

|            |  |  |
|------------|--|--|
|            |  |  |
| Article    |  |  |
| Article 42 |  |  |
| Article 44 |  |  |
| Article 43 |  |  |
| Article 39 |  |  |
| Article 37 |  |  |
| Article 38 |  |  |
| Article 41 |  |  |
| Article    |  |  |
| Article 40 |  |  |
| Article 26 |  |  |
| Article    |  |  |
| Article 18 |  |  |
| Article 19 |  |  |
| Article 20 |  |  |
| Article 21 |  |  |
| Article 22 |  |  |
| Article 23 |  |  |
| Article 30 |  |  |
| Article 31 |  |  |
| Article 32 |  |  |
| Article 33 |  |  |
| Article 34 |  |  |
| Article 35 |  |  |
| Article 36 |  |  |
| Article 24 |  |  |
| Article 25 |  |  |
| Article 27 |  |  |
| Article 28 |  |  |
| Article 29 |  |  |
| Article 45 |  |  |
| Article 7  |  |  |
| Article 8  |  |  |
| Article 9  |  |  |

|                                                                                     |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Article 10                                                                          | • |
| Article                                                                             | • |
| Article 1er                                                                         | • |
| Article 2                                                                           | • |
| Article 3                                                                           | • |
| Article 4                                                                           | • |
| Article 5                                                                           | • |
| Article 6                                                                           | • |
| Article 17                                                                          | • |
| Article 11                                                                          | • |
| Article 12                                                                          | • |
| Article 13                                                                          | • |
| Article 14                                                                          | • |
| Article 15                                                                          | • |
| Article 16                                                                          | • |
| <b>Avenant salaires en vigueur</b>                                                  | • |
| Article                                                                             | • |
| <b>Avenant : Annexe I Aménagement et réduction du temps de travail 15 juin 2007</b> | • |
| Article                                                                             | • |
| Article                                                                             | • |
| Article                                                                             | • |
| Article                                                                             | • |
| Article                                                                             | • |
| Article                                                                             | • |
| <b>Avenant : Annexe II</b>                                                          | • |
| Article                                                                             | • |
| <b>Avenant : Accord du 3 mai 2007 relatif à la prévoyance collective</b>            | • |
| Article                                                                             | • |
| Article 1er                                                                         | • |
| Article 2                                                                           | • |
| Article 8                                                                           | • |
| Article 9                                                                           | • |
| Article 10                                                                          | • |
| Article 11                                                                          | • |
| Article 12                                                                          | • |
| Article 13                                                                          | • |
| Article 14                                                                          | • |
| Article 15                                                                          | • |

|                                                                                  |   |
|----------------------------------------------------------------------------------|---|
| Article 16                                                                       | • |
| Article 17                                                                       | • |
| Article 18                                                                       | • |
| Article 19                                                                       | • |
| Article 20                                                                       | • |
| Article 21                                                                       | • |
| Article 22                                                                       | • |
| Article 3                                                                        | • |
| Article 4                                                                        | • |
| Article 5                                                                        | • |
| Article 6                                                                        | • |
| Article 7                                                                        | • |
| <b>Avenant : Avenant n° 1 du 27 janvier 2010 relatif au compte épargne-temps</b> | • |
| Article                                                                          | • |
| Article 1er                                                                      | • |
| Article 2                                                                        | • |
| <b>Avenant : Accord du 16 décembre 2010 relatif à l'accompagnement social</b>    | • |
| Article                                                                          | • |
| Article 1er                                                                      | • |
| Article 2                                                                        | • |
| Article 3                                                                        | • |
| Article 4                                                                        | • |
| Article                                                                          | • |
| <b>Avenant : Accord du 4 décembre 2008 relatif à la retraite complémentaire</b>  | • |
| Article                                                                          | • |
| Article 1er                                                                      | • |
| Article 2                                                                        | • |
| Article 3                                                                        | • |
| <b>Avenant : Avenant n° 1 du 13 janvier 2009 à la convention</b>                 | • |
| Article                                                                          | • |
| Article 1er                                                                      | • |
| Article 2                                                                        | • |
| Article 3                                                                        | • |
| <b>Avenant : Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle</b>   | • |
| Article                                                                          | • |
| Article                                                                          | • |
| Article 3                                                                        | • |
| Article 4                                                                        | • |

Article 5

Article 6

Article 1er

Article 2

Article 14

Article 15

Article 16

Article

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article 13

Article 20

Article 21

Article 22

Article 17

Article 18

Article 19

Article 23

Article 24

Article 25

Article

Article

**Avenant : Avenant du 16 juin 2011 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012**

Article 1er

Article 2

Article

Article

Article

**Avenant : Accord du 11 juillet 2011 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail**

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

**Avenant : Accord du 15 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Article [Article](#)

Article 1er [Article 1er](#)

Article 2 [Article 2](#)

Article 3 [Article 3](#)

Article 4 [Article 4](#)

Article 5 [Article 5](#)

Article 6 [Article 6](#)

Article 7 [Article 7](#)

Article 8 [Article 8](#)

## Avenant : Accord du 5 septembre 2012 relatif à l'acquisition de titres-restaurants [Avenant : Accord du 5 septembre 2012 relatif à l'acquisition de titres-restaurants](#)

Article [Article](#)

Article 1er [Article 1er](#)

Article 2 [Article 2](#)

## Avenant : Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention [Avenant : Avenant n° 4 du 28 novembre 2012 modifiant la convention](#)

Article [Article](#)

Article 1er [Article 1er](#)

Article 2 [Article 2](#)

Article 3 [Article 3](#)

Article 4 [Article 4](#)

Article 5 [Article 5](#)

Article 6 [Article 6](#)

Article 7 [Article 7](#)

Article 8 [Article 8](#)

Article 9 [Article 9](#)

Article 10 [Article 10](#)

Article 11 [Article 11](#)

Article 12 [Article 12](#)

Article 13 [Article 13](#)

Article 14 [Article 14](#)

Article 15 [Article 15](#)

Article 16 [Article 16](#)

Article 17 [Article 17](#)

Article 18 [Article 18](#)

Article 19 [Article 19](#)

Article 20 [Article 20](#)

Article 21 [Article 21](#)

Article 22 [Article 22](#)

Article 23 [Article 23](#)

|            |       |   |
|------------|-------|---|
| Article 24 | ..... | • |
| Article 25 | ..... | • |
| Article 26 | ..... | • |
| Article 27 | ..... | • |
| Article 28 | ..... | • |

**Avenant : Accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances** .....

|             |       |   |
|-------------|-------|---|
| Article     | ..... | • |
| Article 1er | ..... | • |
| Article 2   | ..... | • |
| Article 8   | ..... | • |
| Article 9   | ..... | • |
| Article 10  | ..... | • |
| Article 11  | ..... | • |
| Article 12  | ..... | • |
| Article 3   | ..... | • |
| Article 4   | ..... | • |
| Article 5   | ..... | • |
| Article 6   | ..... | • |
| Article 7   | ..... | • |
| Article 7.1 | ..... | • |
| Article 7.2 | ..... | • |

**Avenant : Accord du 27 novembre 2013 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail** .....

|             |       |   |
|-------------|-------|---|
| Article     | ..... | • |
| Article 1er | ..... | • |
| Article 2   | ..... | • |
| Article 3   | ..... | • |
| Article 4   | ..... | • |
| Article 5   | ..... | • |
| Article 6   | ..... | • |
| Article 7   | ..... | • |
| Article 8   | ..... | • |
| Article     | ..... | • |

**Avenant : 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     | ..... | • |
| Article 1er | ..... | • |
| Article 1.1 | ..... | • |
| Article 1.2 | ..... | • |
| Article 1.3 | ..... | • |

|             |   |
|-------------|---|
| Article 1.4 | • |
| Article 2   | • |
| Article     | • |

**Avenant : Accord du 28 mai 2015 relatif à la mise en place des entretiens professionnels** •

|             |   |
|-------------|---|
| Article     | • |
| Article 1er | • |
| Article 3   | • |
| Article 2   | • |
| Article     | • |

**Avenant : Accord du 28 mai 2015 relatif à la base de données économiques et sociales** •

|             |   |
|-------------|---|
| Article     | • |
| Article 1er | • |
| Article 2   | • |
| Article 3   | • |
| Article 4   | • |
| Article 5   | • |
| Article 6   | • |
| Article 7   | • |
| Article 8   | • |
| Article     | • |
| Article     | • |
| Article     | • |

**Avenant : Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle** •

|             |   |
|-------------|---|
| Article     | • |
| Article 7   | • |
| Article 8   | • |
| Article 9   | • |
| Article 10  | • |
| Article 11  | • |
| Article 12  | • |
| Article     | • |
| Article 3   | • |
| Article 4   | • |
| Article 5   | • |
| Article 6   | • |
| Article 1er | • |
| Article 2   | • |
| Article 19  | • |

|            |   |
|------------|---|
| Article 20 | • |
| Article 18 | • |
| Article 16 | • |
| Article 17 | • |
| Article 13 | • |
| Article 14 | • |
| Article 15 | • |

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

|             |   |
|-------------|---|
| Article     | • |
| Article 1er | • |
| Article 2   | • |
| Article 3   | • |
| Article 11  | • |
| Article 12  | • |
| Article     | • |
| Article     | • |
| Article 4   | • |
| Article 5   | • |
| Article 6   | • |
| Article 7   | • |
| Article 8   | • |
| Article 9   | • |
| Article 10  | • |

**Avenant : Accord du 2 décembre 2016 relatif au travail à distance** •

|             |   |
|-------------|---|
| Article     | • |
| Article 1er | • |
| Article 2   | • |
| Article 3   | • |
| Article 4   | • |
| Article 5   | • |
| Article 6   | • |
| Article 7   | • |
| Article 8   | • |
| Article 9   | • |

**Avenant : Protocole d'accord du 9 février 2017 relatif à l'acquisition de titres restaurant** •

|             |   |
|-------------|---|
| Article 1er | • |
| Article 2   | • |

**Avenant : Accord du 9 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** •

|             |   |
|-------------|---|
| Article     | • |
| Article 1er | • |
| Article 2   | • |
| Article 3   | • |
| Article 4   | • |
| Article 5   | • |
| Article 6   | • |
| Article 7   | • |
| Article 8   | • |
| Article 9   | • |
| Article 10  | • |
| Lexique     | • |

## SECTION 1

# Texte de base

*Texte de base : Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007*

ART.

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

ART.

42

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

ART.

44

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.

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.

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.

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.

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.

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

---

**ART.**

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 renouvelée 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.

---

**ART.  
40**

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.

## 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.

ART.

Les parties conviennent de garantir un dispositif de rémunération des praticiens-conseils au moins équivalent 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.

ART.  
18

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<br>Praticien-conseil chef de service                                                                                                                     |
| C      | 1 | Praticien-conseil chef de service à la caisse nationale<br>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<br>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.

### 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.

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.

### 21.1. Gratification annuelle

Une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée à tous les praticiens-conseils. Un acompte est versé avec la rémunération du mois de novembre. La gratification est versée avec le salaire du mois de décembre.

### 21.2. Allocation vacances

A l'occasion des vacances, il est attribué aux praticiens-conseils une allocation égale à 1 mois de salaire normal payable en 2 versements, le premier d'une moitié du salaire fixe brut du mois de mai, le second d'une moitié du salaire fixe brut du mois de septembre. En bénéficie tout praticien-conseil dont le contrat n'est pas résolu ou suspendu pour le premier versement le 31 mai, pour le second le 30 septembre.

### 21.3. Prime de cadre dirigeant

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.

Cette prime est due dès la prise de fonction, selon les mêmes modalités que celles des praticiens-conseils dirigeants du régime général d'assurance maladie. Son versement est mensuel et suit le régime des autres éléments de rémunération ; elle évolue selon les mêmes modalités que celles des praticiens-conseils du régime général d'assurance maladie.

Sur proposition du directeur du service médical régional et du directeur régional, les médecins-conseils régionaux adjoints peuvent accéder au statut de cadre dirigeant et bénéficier à ce titre d'une prime de 30 points et de 8 jours de congés supplémentaires.

Elle cesse d'être attribuée lorsque l'intéressé n'exerce plus sa fonction.

### 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.

### 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.

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.

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.

ART.  
23

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.

### 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.

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.

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

ART.  
33

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

ART.  
34

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

ART.  
35

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.

ART.  
36

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.

ART.  
24

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.

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.

ART.  
27

A l'exception de la période d'essai, il pourra être mis fin au contrat de travail dans les conditions fixées à cet effet par la loi, sous réserve de respecter, sauf cas de faute grave ou lourde, un délai de préavis fixé à :

- 6 mois pour un licenciement ;
- 3 mois pour une démission.

La démission ne peut résulter que d'un écrit marquant la volonté non équivoque du praticien-conseil de quitter sa fonction ; elle doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, ou remise en mains propres contre récépissé.

ART.  
28

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.*

ART.  
29

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

ART.  
45

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.

ART.  
7

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.

---

ART.

8

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.

---

ART.

9

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 coucher 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.

---

ART.

10

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.

---

ART.

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.

---

**ART. 1er** 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.

---

**ART. 2**

#### 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.

---

**ART. 3**

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.

---

ART.

4

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.

---

ART.

5

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.

---

ART.

6

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

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.

ART.  
11

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.

ART.  
12

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.

#### 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.

#### 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 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 siégera 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.

#### ART. 15

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.

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.

## SECTION 2

# Avenant salaires en vigueur

*Procès-verbal de désaccord du 16 avril 2015 relatif aux salaires pour l'année 2015*

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.

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

Source officielle Légifrance

### ART.

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.

### 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.

---

### ART.

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.

---

### ART.

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.

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.

---

ART.

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](#).

## Avenant : Annexe II

Source officielle Légifrance

**ART.**

### 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 : Accord du 3 mai 2007 relatif à la prévoyance collective

Source officielle Légifrance

## ART.

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.

ART.  
1er

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).

ART.  
2

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.

ART.  
8

Le régime mis en place a pour objet de couvrir les risques suivants :

- incapacité de travail ;
- invalidité ;
- décès du salarié.

ART.  
9

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.

ART.  
10

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.

ART.  
11

Les prestations périodiques sont revalorisées selon les dispositions du contrat d'assurance.

---

ART.

12

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](#).

---

ART.

13

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.

---

ART.

14

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.

---

ART.

15

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.

ART.  
16

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.

ART.  
17

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](#)).

ART.  
18

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.

ART.  
19

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.

ART.  
20

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.

ART.  
21

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](#).

ART.  
22

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.

---

ART.

3

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.

---

ART.

4

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.

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.

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.

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.

## SECTION 6

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

*Source officielle Légifrance*

### ART.

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.

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. »

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](#).

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

Source officielle Légifrance

**ART.**

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.

**ART.****1er**

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.

Les dispositions d'accompagnement à l'allongement de trajet résultant de modification du lieu de travail ne relevant pas de la mobilité géographique volontaire s'appliquent aux salariés dont le lieu de travail se trouve déplacé du fait de l'employeur, suivant les conditions fixées ci-après.

### 2.1. Etude préalable et consultation des instances représentatives du personnel

En cas de changement collectif du lieu de travail à l'initiative de l'employeur pouvant entraîner un allongement du temps de trajet, l'employeur réalisera une étude permettant d'identifier les salariés dont le temps de transport est modifié du fait de ce changement de lieu de travail.

L'étude sera effectuée sur la base, en particulier, des moyens de transport en commun existants et des horaires habituels de déplacement et tiendra compte le cas échéant des autres moyens de transport qui apparaîtraient les plus appropriés.

L'étude portera particulièrement sur la situation des personnes à mobilité réduite ou rencontrant des contraintes particulières pour joindre leur nouveau lieu de travail.

Seront pris en compte les éléments suivants :

- les contraintes physiques des personnes à mobilité réduite, quelle qu'en soit la cause ;
- l'allongement du temps de trajet, ou de la distance entre le domicile et le lieu de travail ;
- la durée effective du trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Les institutions représentatives du personnel compétentes seront consultées sur le projet.

### 2.2. Négociation d'un accord local

Dans le cas où le nouveau lieu de travail se trouve :

- soit éloigné de plus de 3 kilomètres du précédent ;
- soit éloigné de plus de 15 minutes du précédent par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides, et apprécié un jour ouvré, une négociation devra être ouverte dans l'organisme afin de déterminer les mesures appropriées pour prendre en compte la situation des salariés concernés.

Le projet d'accord élaboré en conséquence devra être conforme aux dispositions du présent accord ; il sera présenté pour validation, avant signature, à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation et fera l'objet, après signature, de l'agrément prévu aux [articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale](#).

En l'absence de nécessité de négociation de l'accord local, les dispositions visées aux articles 2.3 et 2.4 ci-dessous s'appliqueront aux cas qu'ils définissent.

### 2.3. Conditions de prise en compte de l'allongement de trajet pour les mesures d'accompagnement individuel

Les dispositions de l'article 2.4 ci après s'appliquent aux salariés dont le lieu de travail se trouve déplacé du fait de l'organisation du régime social des indépendants si le déplacement du lieu de travail entraîne :

- soit un accroissement de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié supérieur à 10 kilomètres aller ;
- soit un accroissement de la durée aller-retour du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié

supérieur à 30 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides, et apprécié un jour ouvré ;  
– soit une durée aller du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié supérieur à 90 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé comme indiqué ci-dessus.

## 2.4. Mesures d'accompagnement individuel

En fonction des contraintes identifiées et résultant de la modification du lieu de travail, des mesures adaptées pourront être mises en œuvre, proportionnées à la situation des salariés concernés, au titre de la procédure d'accompagnement d'allongement de trajet, parmi les mesures visées ci-après.

Les mesures visées aux points 2.4.1 à 2.4.6 sont limitées à une durée de 2 ans.

### 2.4.1. Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet pourra demander un aménagement de son temps de travail, à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement. La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, résultant de cet aménagement, sera déterminée en accord avec la direction et fera l'objet d'un écrit. L'aménagement du temps de travail ainsi convenu sera fixé pour une durée de 2 ans, sans reconduction tacite.

### 2.4.2. Aménagement du temps de travail

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet pourra demander une réduction aidée de son temps de travail, à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement. En cas d'accord, il sera rédigé un avenant à durée indéterminée au contrat de travail, comportant notamment une mention expresse de la main du salarié attestant du caractère volontaire que revêt la transformation.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois sera déterminée en accord avec la direction. Elle sera mentionnée dans l'avenant au contrat de travail établi en double exemplaire lors du passage à temps partiel.

Le salarié passant à temps partiel ou réduisant son temps de travail en application du présent article pourra continuer, sur sa demande, à cotiser sur la base du salaire correspondant à son temps de travail antérieur, au régime de base d'assurance vieillesse et aux régimes de retraite complémentaire applicables, les cotisations étant réparties entre le salarié et l'employeur dans les mêmes conditions que pour les salariés travaillant à temps plein.

### 2.4.3. Prise en charge des frais supplémentaires de trajet

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet qui utilise un ou des moyens de transport en commun pour le trajet domicile travail pourra bénéficier de la prise en charge du supplément entre le ou les abonnements aux services de transport en commun nécessaires pour se rendre de son domicile au nouveau lieu de travail, compte tenu du coût des abonnements nécessaires pour se rendre à son ancien lieu de travail.

Prêts pour achat de véhicule :

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet et n'utilisant pas les moyens de transport en commun pour le trajet domicile travail pourra bénéficier d'un prêt pour l'achat d'un véhicule à moteur, dans les mêmes conditions que les salariés autorisés à utiliser leur véhicule dans le cadre professionnel.

### 2.4.5. Utilisation du véhicule personnel

Des règles d'attribution prioritaire de places de stationnement pourront être fixées en faveur des salariés concernés par l'accompagnement d'allongement de trajet et n'utilisant pas les moyens de transport en commun pour le trajet domicile travail.

Une indemnisation temporaire pourra être mise en place, dans des conditions fixées par accord local, pour les salariés amenés à utiliser leur véhicule personnel en raison d'une inadaptation manifeste des moyens de transport en commun, afin de prendre en compte le surcoût entraîné par le changement de lieu de travail.

### 2.4.6. Prise en charge des frais de déménagement

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet qui, pour se rapprocher de son lieu de travail, change de domicile au cours des deux années suivant le changement de son lieu de travail, aura droit à la prise en charge des frais de déménagement si ce rapprochement a pour conséquence une réduction de son temps de trajet d'au moins 30 minutes (trajet aller).

La prise en charge s'appliquera au déménagement de son mobilier sur présentation de deux devis, l'accord du

directeur sur l'un de ces devis devant intervenir dans un délai de 10 jours.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec les dispositions ci-dessus visant :

- la réduction du temps de travail et au passage à temps partiel ;
- les prêts pour achat de véhicule.

En conséquence, le salarié demandant la prise en charge des frais de déménagement renonce, à partir de son déménagement, au bénéfice de celles-ci.

#### 2.4.7. Prise indemnisation exceptionnelle

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet et remplissant les conditions visées ci-dessous pourra bénéficier, en application d'un accord conclu au titre de l'article 2.2 ci-dessus, d'une indemnité forfaitaire d'un montant maximum de 500 €, versée lors de la prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail.

Pourront être pris en compte, pour l'attribution de l'indemnité visée au présent article, les salariés visés par l'une des situations suivantes :

- soit un allongement du temps de trajet aller de plus de 40 minutes ;
- soit un allongement du temps de trajet conduisant à une durée effective de trajet entre le domicile et le lieu de travail supérieure à 1 heure 1/4.

Aucune mesure ayant une incidence sur la rémunération permanente ne pourra être prise au titre du présent accord.

#### 2.4.8. Situation des salariés ayant une mobilité réduite ou des contraintes familiales importantes

Si après un entretien avec le directeur de l'organisme, il apparaît qu'un salarié en raison soit d'une mobilité réduite, soit de contraintes familiales importantes (enfant ou ascendant à charge), ne peut accepter l'allongement de son temps de transport suite au changement de son lieu de travail, celui-ci se verra proposer une aide pour bénéficier d'une mutation soit dans une autre caisse RSI plus accessible, soit dans un autre organisme.

---

#### ART. 3

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.

---

#### ART. 4

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](#).

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 :

# Avenant : Accord du 4 décembre 2008 relatif à la retraite complémentaire

Source officielle Légifrance

**ART.**

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 ».

**ART.****1er**

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.

**ART.****2**

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).

---

ART.

3

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.

## SECTION 9

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

Source officielle Légifrance

### ART.

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,

### ART.

#### 1er

Il est inséré dans la convention collective nationale spéciale des praticiens conseils du régime social des indépendants, du 15 juin 2007, à la fin de [l'article 21](#), deux alinéas ainsi libellés :

#### « Article 21.6 Indemnité de transport

Les praticiens conseils bénéficient de l'indemnité de transport visée à l'article 45 de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

#### Article 21.7 Gratification de médaille d'honneur du travail

Les praticiens conseils ayant obtenu la médaille d'honneur du travail visée par le [décret n° 84-591 du 4 juillet 1984](#), bénéficient d'une gratification exceptionnelle dans les conditions visées par la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008. »

[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. »

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.

## Avenant : Accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

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,

ART.

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.

### 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.

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.

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.

---

**ART.****6**

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.

---

**ART.****1er**

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.

---

**ART.****2**

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 visé (e) le justifie.

#### Mise en œuvre

Le directeur de caisse organise un entretien avec le titulaire du contrat de professionnalisation pour échanger sur les objectifs et le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation, et fixer les modalités d'organisation et d'accompagnement.

Un tuteur au sein de l'entreprise est désigné (cf. le point 8.3 du présent accord).

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. Le directeur doit confier au titulaire des activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Pour ce faire, il s'engage à :

- personnaliser le parcours de professionnalisation en fonction de la qualification visée ;

- entretenir des liens privilégiés et continus avec le centre de formation (CNFDC et/ ou extérieur), pour assurer une cohérence d'ensemble au parcours de professionnalisation ;

- organiser des entretiens réguliers avec le titulaire du contrat et le tuteur de sorte d'encadrer efficacement la réalisation du parcours, et de suivre l'acquisition des compétences du salarié.

A l'issue du contrat de professionnalisation, le directeur de caisse organise un entretien final. Cet échange a pour objet de dresser un bilan global du déroulement du contrat de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre d'une durée déterminée, et dans le cas où le salarié a respecté ses engagements et obtenu sa qualification, le directeur est tenu à une priorité d'embauche si une opportunité d'emploi se présente.

### Financement

Les frais de formation liés au contrat de professionnalisation sont pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des fonds versés dans le cadre de la professionnalisation selon les critères de prise en charge décidés annuellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

Le coût global prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

### Rémunération

La rémunération du salarié en alternance est calculée selon les règles légales et conventionnelles applicables. En conséquence, elle ne peut être inférieure à un pourcentage de la rémunération conventionnelle minimale fixé par décret en fonction de l'âge et du niveau de formation du salarié.

En outre, quel que soit l'âge et le niveau de qualification visé, la rémunération est au minimum égale au premier niveau de la classification des employés et cadres :

- à compter du 7e mois, pour les contrats de professionnalisation n'excédant pas 12 mois ;

- et à compter du 13e mois, pour les contrats de professionnalisation dépassant 12 mois.

## 8.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité et en contrat à durée indéterminée, par des actions de formation dont l'objectif est d'acquérir une qualification ou de participer à une action alternant des temps de formation et des temps d'activités professionnelles.

Sa durée est conforme aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Au sein du régime social des indépendants, le développement des périodes de professionnalisation est encouragé

en ce qu'elles concourent à l'accompagnement des évolutions tout en donnant à chaque salarié la possibilité d'acquérir un surcroît de qualification lui ouvrant des perspectives de carrière et de valorisation des compétences.

Afin d'optimiser les parcours individualisés de formation, une articulation de la période de professionnalisation avec d'autres dispositifs - plan de formation et DIF - est encouragée.

#### Publics prioritaires

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation sont ouvertes au salarié en contrat à durée indéterminée :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;
- comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgé d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans le RSI ;
- envisageant de créer ou de reprendre une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental ;
- bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion ;
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Au sein du RSI, sont également déclarés prioritaires les salariés :

- reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une période d'absence d'au moins 6 mois quel que soit le motif de son absence ;
- occupant un emploi dont l'évolution institutionnelle et/ ou réglementaire rend nécessaire l'actualisation des connaissances

#### Actions éligibles

Sont prioritairement éligibles au financement par l'organisme paritaire collecteur agréé les actions de formation :

- s'inscrivant dans le cadre de l'actualisation des compétences du collaborateur ;
- s'inscrivant dans le cadre des parcours de professionnalisation ;
- favorisant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle interne ou de reclassement ;

- visant l'obtention d'une qualification, notamment un CQP de branche.

#### Mise en œuvre

La période de professionnalisation relève de l'initiative de l'employeur ou de celle du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation. Elle nécessite l'accord conjoint et écrit du salarié et du directeur ainsi qu'une formalisation des motivations du salarié à suivre le parcours.

Les besoins du salarié sont analysés au cours d'un entretien de professionnalisation. Cet échange poursuit quatre principaux objectifs :

- identifier précisément les besoins du salarié et construire un parcours personnalisé ;
- prévoir les mises en situation pratiques et les activités complétant les séquences de formation théoriques, de sorte d'offrir une cohérence au parcours de formation engagé ;
- désigner le tuteur et fixer les conditions de déroulement de l'accompagnement ;
- définir les engagements de chacun : direction, salarié, responsable hiérarchique, tuteur.

Le responsable hiérarchique veille à l'encadrement et à l'accompagnement du salarié et s'assure du bon déroulement du parcours.

Le responsable hiérarchique est tenu d'organiser un entretien à l'issue de la période de professionnalisation, afin de dresser un bilan du parcours réalisé.

#### Forfait de prise en charge

Le forfait horaire de prise en charge des coûts pédagogiques, des frais d'hébergement, de repas et de déplacement sur les fonds de la professionnalisation est fixé par le conseil d'administration de l'OPCA.

En cas d'insuffisance de couverture par ce forfait, le complément est assuré par l'enveloppe destinée au plan de formation.

#### 8.3. Accompagnement 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 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.

## 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.

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.

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.

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.

---

ART.  
13

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.

---

ART.  
20

En application des dispositions légales, chaque organisme du RSI contribue au financement de la formation professionnelle continue par un versement à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par le présent accord de branche.

Il contribue en outre au financement d'actions de formation des salariés du RSI par une contribution spécifique. Dans une limite définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, cette contribution est destinée à la mise en œuvre et au financement, par chaque organisme, d'actions de formation au plus près du terrain.

Le cumul de ces contributions est fixé à 2 % de la masse salariale brute des organismes du RSI. Elles peuvent se compléter de versements volontaires pour la réalisation de projets de formation exceptionnels.

Le versement de ces contributions est effectué par la caisse nationale au nom et pour le compte des organismes du régime social des indépendants.

Sous réserve des règles d'affectation prévues par les textes légaux et réglementaires, le reliquat des fonds issus des versements visés ci-dessus et non utilisés au cours de l'exercice est réaffecté aux actions de formation de l'année suivante, ces fonds étant mutualisés au bénéfice exclusif des salariés des organismes du RSI.

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est Uniformalion.

ART.  
21

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel est versée la collecte est Uniformalion.

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.

ART.  
22

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.

ART.  
17

Le passeport formation permet au salarié de formaliser dans un même document, les étapes essentielles de son parcours professionnel, de ses connaissances, compétences, aptitudes et acquis professionnels.

Le support, créé par le CNFDC et mis à disposition du salarié, comprend les rubriques suivantes :

- formation initiale ;
- formation continue ;
- formations courtes ;
- principales étapes du parcours professionnel ;
- activités extra professionnelles ;
- portefeuille de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être) ;
- annexes : attestations de stages, photocopies des CQP, titres, diplômes.

Chaque salarié a la possibilité d'établir son passeport formation. Il reste de sa responsabilité et de sa propriété.

La caisse communique au salarié les informations et documents nécessaires pour construire son passeport et le tenir à jour.

Le salarié bénéficie, s'il le souhaite, d'un accompagnement de la caisse pour le compléter.

ART.  
18

Lorsque le salarié utilise le CET pour suivre une formation de son choix, les frais pédagogiques et frais annexes peuvent rester à sa charge.

## 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.

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.

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.

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.

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.

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<br>Forfait horaire (comprenant coût pédagogique, frais d'hébergement et de repas et déplacement) | 15,00   |
| Accompagnement tutorial (art. 8.3)         | Frais de tutorat<br>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

## Avenant : Avenant du 16 juin 2011 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

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). »

[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 I

## Formule de calcul de l'intéressement. – Part spécifique

Les caisses de base, hors caisses des professions libérales sont classées selon 7 indicateurs, dont 3 spécifiques, les autres étant communs avec les caisses des professions libérales.

Les caisses des professions libérales sont classées selon 5 indicateurs, dont un spécifique, 4 autres communs avec les autres caisses de base, mais pour 2 avec une notation hors classement caisses.

Chaque caisse RSI fait l'objet d'une notation de 1 à 6 (6 = niveau le plus élevé) pour chacun des indicateurs de sa catégorie : caisses régionales hors professions libérales, caisses des professions libérales, caisse nationale pour ses 5 indicateurs spécifiques.

Pour chaque caisse, le total des notes obtenues est divisé par le nombre d'indicateurs, lesquels ont la même pondération.

La valeur ainsi obtenue pour chaque caisse est dénommée ci-après coefficient de résultat KR1 à 30 (valeur comprise entre 1,0 et 6,0).

La caisse nationale voit l'atteinte de ses objectifs mesurée par 5 indicateurs, de même pondération, tous spécifiques qui comptent, à équivalence, pour moitié dans sa note de coefficient de résultat, dite KR31, l'autre moitié étant la moyenne des coefficients de résultats des caisses évoqués ci-dessus (moyenne des KR1 à 31, valeur comprise entre 1,0 et 6,0).

Pour les indicateurs spécifiques, sans comparaison inter-caisses (caisse nationale, caisses RSI des professions libérales), la note est comprise entre 1,0 (résultat inférieur ou égal à la valeur de référence) et 6,0 (résultat supérieur ou égal à l'objectif).

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

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

Ce calcul est exprimé par le tableau suivant :

|                                                      | Caisse A             | Régime          |
|------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|
| Masse salariale globale                              | M1                   |                 |
| Taux intéressement                                   | 2,50 %               |                 |
| Coefficient national de performance                  | Cn                   |                 |
| Masse à distribuer                                   | M2 = M1 × 2,5 % × Cn |                 |
| Effectif global ETP                                  | E1                   |                 |
| Part spécifique (de 60 % pour 2010 à 70 % pour 2012) | P = 70 % × M2        |                 |
| Coefficient de résultat (de 1,0 à 6,0)               | KRa                  |                 |
| Effectif caisse ETP                                  | E2                   | E1              |
| Coefficient résultats pondéré par effectif caisse    | Ya = KRa × E2        | Z = ∑ (Y1 à Yn) |
| Part caisse dans somme des coefficients pondérés     | Va = Ya / Z          | 100             |
| Masse à distribuer par caisse                        | Ma = P × Va          | 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 %<br>En 2011 : 78,6 %<br>En 2012 : 85,4 %            | En 2010 : 83,5 %<br>En 2011 : 83,5 %<br>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<br>En 2011 : 11,5 jours<br>En 2012 : 11 jours    | En 2010 : 11 jours<br>En 2011 : 10,5 jours<br>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 %<br>En 2011 : 90,2 %<br>En 2012 : 93,2 %           | En 2010 : 90 %<br>En 2011 : 94 %<br>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 %<br>En 2011 : 97 %<br>En 2012 : 97,5 %              | En 2010 : 97 %<br>En 2011 : 97,5 %<br>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 %<br>En 2011 : 76 %<br>En 2012 : 78 %                  | En 2010 : 74 %<br>En 2011 : 78 %<br>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 | En 2010 : 3,5 %<br>En 2011 : 4,6 %<br>En 2012 : 5,3 %<br>En % de la | En 2010 : 3,7 %<br>En 2011 : 4,8 %<br>En 2012 : 5,5 %<br>En % de la population ciblée | Caisses RSI hors professions libérales      |

|                                                             |                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                          |                                                                                                                                                                                                 |                                             |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
|                                                             |                                             | de travail au titre maternité sont exclus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | population ciblée.                                                       |                                                                                                                                                                                                 |                                             |
| 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€<br>En 2011 : 37,5 M€<br>En 2012 : 38,5 M€                | En 2010 : 37,5 M€<br>En 2011 : 39 M€<br>En 2012 : 40 M€                                                                                                                                         | Caisses RSI y compris professions libérales |
| IID n° 8                                                    | Emission et taux de récupération d'indus    | Indicateur composite :<br>– 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)<br>– pour 40 %, montant d'indus net moyen émis pour 1 000 bénéficiaires | 1. 56,8 %<br>2. En 2010 : 1 050 €<br>En 2011 : 150 €<br>En 2012 : 1250 € | 1. Taux de recouvrement : Déclenchement à :<br>100 % si résultat à 80 %<br>85 % si résultat à 70 %<br>70 % si résultat à 60 %<br>2. En 2010 : 1 100 €<br>En 2011 : 1 200 €<br>En 2012 : 1 300 € | Caisses RSI y compris professions libérales |

## 2. Synthèse des indicateurs de répartition

| N° indicateur                                                             | Libellé de l'indicateur                              | Définition                                                                                  | valeur de référence                                                                                                          | commentaire OBJECTIFS                                                                                                                               | périmètre caisse                  | graduation des résultats |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| Qualité de service au travailleur indépendant et offre globale de service |                                                      |                                                                                             |                                                                                                                              |                                                                                                                                                     |                                   |                          |
| IIR n° 1                                                                  | Taux de rattachement santé de la population couverte | Nombre de bénéficiaires rattachés/ombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)    |                                                                                                                              | Moyenne classements progression et niveau                                                                                                           | Caisses RSI                       | De 1 à 6                 |
| IIR n° 1                                                                  | Taux de rattachement santé de la population couverte | Nombre de bénéficiaires rattachés / nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit) | En 2010 : cf. ci-dessus<br>En 2011 : PI Paris : 75,6 %<br>PI provinces : 74,8 %<br>En 2012 : respectivement 82,4 % et 81,6 % | Objectifs<br>En 2010 : cf ci-dessus<br>En 2011 : PI Paris : 80,5 %<br>PI provinces : 79,7 %<br>En 2012 : PI Paris : 87,3 %<br>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 %<br>En 2011 : 97 %<br>En 2012 : 97,5 % | En 2010 : 97 %<br>En 2011 : 97,5 %<br>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                                     | Temps passé par les médecins conseils, calculé en vacations (1/2 journée)                                                                                                                                                                                                                           | En 2010, 2011 et 2012 :<br>PI Paris : 44               | Objectifs :<br>En 2010, 2011 et 2012 :               | Caisses des professions libérales           | De 1 à 6 |

|                                                                              |                                                                  |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                         |                                                                                                       |                                        |          |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------|
|                                                                              | établissements hospitaliers (T2A)                                | pour effectuer sur le site des hôpitaux, les contrôles de facturation.                                                                                                                    | PI provinces : 45                                                                                                                       | PI Paris : 44<br>PI provinces : 45                                                                    |                                        |          |
| Garantie des ressources du régime et lutte contre la fraude                  |                                                                  |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                         |                                                                                                       |                                        |          |
| IIR n° 9                                                                     | Recouvrement des recours contre tiers (RCT)                      | Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires)<br>RCT maladie et invalidité-décès-vieillesse                       |                                                                                                                                         | Moyenne classements progression et niveau                                                             | Caisses RSI                            | De 1 à 6 |
| Garantie des ressources du régime et lutte contre la fraude                  |                                                                  |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                         |                                                                                                       |                                        |          |
| IIR n° 9                                                                     | Recouvrement des recours contre tiers (RCT)                      | Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires)<br>RCT Maladie                                                      | En 2010 : cf ci-dessus<br>En 2011 : PI Paris : 6,3<br>PI provinces : 5,1<br>En 2012 : respectivement 7,3 et 6,1 (en € / pers. protégée) | Objectifs<br>En 2010 : cf ci-dessus<br>En 2011 et 2012 : valeur de référence + 1 € /personne protégée | Caisses RSI professions libérales      | De 1 à 6 |
| IIR n° 10                                                                    | Taux de restes à recouvrer toutes caisses hors taxation d'office | Montant en cumul des cotisations restant à recouvrer de l'exercice N/montant en cumul des cotisations liquidées de l'exercice N (où N est l'année en cours) – y compris taxation d'office |                                                                                                                                         | Moyenne classements progression et niveau                                                             | Caisses RSI hors professions libérales | De 1 à 6 |
| Promotion du développement durable et de la responsabilité sociale du régime |                                                                  |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                         |                                                                                                       |                                        |          |
| IIR n° 11                                                                    | Déploiement des sessions de formation nationale (CNFDC)          | Pourcentage de déploiement des sessions pilotées figurant à l'offre du centre national de formation du RSI (CNFDC) prévues au plan de formation initial du régime                         | En 2010 : 72 %<br>En 2011 : 76 %<br>En 2012 : 78 %                                                                                      | Objectifs<br>En 2010 : 74 %<br>En 2011 : 78 %<br>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 €<br>En 2011 : 730 004 €<br>En 2012 : 700 804 €                                                                       | Objectifs<br>En 2010 : 714 472 €<br>En 2011 : 671 604 €<br>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 €<br>En 2011 : 1 099 235 €<br>En 2012 : 1 077 251 €                                                                 | Objectifs<br>En 2010 : 1 076 570 €<br>En 2011 : 1 044 273 €<br>En 2012 : 1 023 387 €                  | Caisse nationale                       |          |

|                 |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                              |                                                                                        |                  |  |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--|
| IIR<br>n°<br>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 :<br>pas de montant<br>En 2011 :<br>148 916 €<br>En 2012 : 142 960 € | Objectifs<br>En 2010 :<br>pas d'objectif<br>En 2011 : 144 449 €<br>En 2012 : 138 671 € | Caisse nationale |  |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--|

#### ART.

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.

# Avenant : Accord du 11 juillet 2011 relatif à la santé et à l'amélioration des conditions de travail

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART.

1er

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).

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.

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](#).

SECTION 13

## **Avenant : Accord du 15 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*Source officielle Légifrance*

ART.

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.

ART.  
1er

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).

ART.  
2

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.

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.

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.

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.

---

**ART.****6**

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.

---

**ART.****7**

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.

---

**ART.****8**

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](#).

# Avenant : Accord du 5 septembre 2012 relatif à l'acquisition de titres-restaurants

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART.

1er

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.

ART.

2

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

Source officielle Légifrance

## ART.

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.

## ART.

### 1er

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. »

---

ART.

2

L'article 1er 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. »

---

ART.

3

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. »

---

ART.

4

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. »

---

ART.

5

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](#) ».

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. »

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. »

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. »

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. »

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. »

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 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. »

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. »

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. »

L'article 21.1 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé comme suit :

« Une gratification annuelle égale au salaire normal du dernier mois de chaque année est attribuée à tous les praticiens-conseils. Un acompte est versé avec la rémunération du mois de novembre. La gratification est versée avec le salaire du mois de décembre. »

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 :

« 21.3. Prime de cadre dirigeant

Les praticiens-conseils de niveau D et le médecin-conseil national bénéficient au titre de leurs responsabilités particulières de dirigeant d'une prime de 30 points.

Cette prime est due dès la prise de fonction, selon les mêmes modalités que celles des praticiens-conseils dirigeants du régime général d'assurance maladie. Son versement est mensuel et suit le régime des autres éléments de rémunération ; elle évolue selon les mêmes modalités que celles des praticiens-conseils du régime général d'assurance maladie.

Sur proposition du directeur du service médical régional et du directeur régional, les médecins-conseils régionaux adjoints peuvent accéder au statut de cadre dirigeant et bénéficier à ce titre d'une prime de 30 points et de 8 jours de congés supplémentaires.

Elle cesse d'être attribuée lorsque l'intéressé n'exerce plus sa fonction. »

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. »

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. »

ART.  
18

L'article 22.2 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 est rédigé ainsi qu'il suit :

« 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 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 une contribution 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'activité. »

ART.  
19

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. »

ART.  
20

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. »

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. »

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 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. »

ART.  
23

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. »

ART.  
24

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. »

ART.  
25

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](#) ».

ART.  
26

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](#) ».

ART.  
27

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).

ART.  
28

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](#).

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

Source officielle Légifrance

## ART.

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.

## ART.

### 1er

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.

---

ART.

2

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.

---

ART.

8

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.

---

ART.

9

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.

ART.  
10

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.

ART.  
11

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.

ART.  
12

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.

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.

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.

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.

ART.  
6

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.

ART.  
7

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.

ART.  
7.1

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.

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.

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

Source officielle Légifrance

**ART.**

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.

ART.  
1er

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.

ART.  
2

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.

ART.  
3

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.

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.

---

ART.  
5

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.

---

ART.  
6

#### 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.

---

ART.  
7

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.

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](#).

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 : Avenant n° 1 du 11 juin 2014 à l'accord du 20 juin 2013 relatif à l'intéressement pour les années 2013 à 2015

Source officielle Légifrance

ART.

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,

ART.

1er

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.

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. »

---

ART.

1.2

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 ».

---

ART.

1.3

L'article 6 de l'accord d'intéressement susvisé est rédigé ainsi qu'il suit :

#### « Article 6

#### Répartition individuelle de l'intéressement

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. »

---

ART.

1.4

L'annexe II « Synthèse des indicateurs » de l'accord d'intéressement susvisé est remplacée par les tableaux annexés au présent avenant.

---

ART.

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 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<br>96,35 %                                           | En 2013 :<br>96,50 %<br>En 2014 :<br>97,20 %<br>En 2015 :<br>97,55 % | Caisses RSI                                     | D1                |
| Suivi INDIGO               | Taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres                    | A partir de 2014 :<br>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<br>Base COG FP 4 300                                                   | Seuil<br>Taux<br>atteint au<br>titre de<br>l'année<br>2014 | En 2015 :<br>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<br>132 162                                           | En 2013 :<br>400 000<br>En 2014 :<br>600 000<br>En 2015 :<br>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<br>39 M€                                             | En 2013 :<br>39,5 M€<br>En 2014 :<br>40 M€<br>En 2015 :<br>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 | Seuil<br>12,68 %                                           | En 2013 :<br>11,48 %<br>En 2014 :<br>10,18 %<br>En 2015 :<br>9,18 %  | Caisses RSI<br>hors<br>professions<br>libérales | D5                |

|              |                                                                                                |                                                                                                                                                                                             |                                             |                                                                              |                                        |    |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----|
|              |                                                                                                | procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre                                                                                                                                   |                                             |                                                                              |                                        |    |
| Suivi INDIGO | Taux de dématérialisation des paiements ISU / Développement des prélèvements automatiques      | A partir de 2014 :<br>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 :<br>valeur de référence + 4<br>En 2015 :<br>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<br>Base COG FP 13 400          | Seuil 2012 : 97 %                           | En 2013 : 97,5 %<br>En 2014 : 97,8 %<br>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 :<br>– pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ;<br>– pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente | De 1 à 6                 | R1                |
| Suivi INDIGO<br>Base COG<br>FP 4 300                                        | Taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres                            | A partir de 2015 :<br>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 :<br>– pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ;<br>– pour 40 %, la progression effectuée par                              | De 1 à 6                 | R2                |

|                                      |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                 |          |    |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|
|                                      |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | rapport à l'année précédente                                                                                                                                                                                                    |          |    |
| 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 :<br>– pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ;<br>– pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente<br>En 2013, 100 % par le niveau atteint | De 1 à 6 | R3 |
| Suivi INDIGO<br>Base COG<br>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 :<br>– pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ;<br>– 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 :<br>– pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ;<br>– 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 :<br>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 :<br>– pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ;<br>–                                                                                                                           | De 1 à 6 | R6 |

|                                             |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                            |          |     |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----|
|                                             |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                          | pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente                                                                                                       |          |     |
| 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 :<br>– pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ;<br>– 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 %<br>Objectifs :<br>En 2013 : 27 %<br>En 2014 : 30 %<br>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 %<br>Objectifs :<br>En 2013 : 75 %<br>En 2014 : 80 %<br>En 2015 : 90 %                                                                                        | De 1 à 6 | CN2 |
| Suivi INDIGO<br>Base COG<br>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 %<br>Objectifs :<br>En 2013 : 97,5 %<br>En 2014 : 97,8 %<br>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 €<br>Objectifs :<br>En 2013 : – 2,6 % de 2012<br>En 2014 : – 2,6 % de 2013<br>En 2015 : – 1,2 % de 2014                         | De 1 à 6 | CN4 |
| Données de la                               | Réduction du taux de la contribution                                                           | Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH                                                                                                                                                                  | Seuil : 102 081 €<br>Objectifs                                                                                                                                             | De 1 à 6 | CN5 |

|                       |                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                              |          |     |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----|
| comptabilité          | versée à l'AGEFIPH par la caisse nationale                              | (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)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | En 2013 : – 5 % de 2012<br>En 2014 : – 5 % de 2013<br>En 2015 : – 5 % de 2014                                                                                                                                                |          |     |
| Base COG<br>FP 13 500 | Taux synthétique de respect des jalons du schéma directeur informatique | <p>Taux de respect des jalons des cinq projets stratégiques et des autres projets majeurs du schéma directeur des systèmes d'information</p> <p>Sont dits stratégiques les projets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mise en production de GAYA au premier semestre 2014 ;</li> <li>– déploiement d'un outil de gestion client au premier semestre 2014 ;</li> <li>– mise en production du système dédié et partagé de recouvrement SCDP au premier semestre 2014 ;</li> <li>– mise en production de l'outil de liquidation de retraite à fin 2012 ;</li> <li>– mise en production du module de droits acquis en lien avec SCDP au premier semestre 2014</li> </ul> <p>Les projets sont fixés à l'annexe du programme 13 de la COG</p> | <p>Objectifs</p> <p>En 2013, 2014 et 2015, à parts égales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 100 % des objectifs stratégiques de l'exercice ;</li> <li>– 80 % des autres objectifs SDSI de l'exercice</li> </ul> | De 1 à 6 | CN6 |

# Avenant : Accord du 28 mai 2015 relatif à la mise en place des entretiens professionnels

Source officielle Légifrance

## ART.

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,

## ART.

### 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel du régime social des indépendants.

## ART.

### 3

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.

ART.  
2

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.

ART.

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.

# Avenant : Accord du 28 mai 2015 relatif à la base de données économiques et sociales

Source officielle Légifrance

## ART.

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),

## ART.

### 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime social des indépendants (RSI).

## ART.

### 2

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

**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 <a href="#">l'article L. 225-102-1 du code de commerce</a>, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de <a href="#">l'article R. 225-105-1</a> 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 <a href="#">l'article L. 225-115 du code de commerce</a>, 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 <a href="#">l'article L. 225-102-1 du code de commerce</a>, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à <a href="#">l'article L. 225-102</a> du même code</p> <p>Observation : sur les 1° b et 4°, les <a href="#">articles L. 225-102-1</a>, <a href="#">L. 225-102</a> et <a href="#">L. 225-115</a> du code de commerce visant les sociétés anonymes, les organismes</p>                                                                                                                                                                                  |

|                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                     | de sécurité sociale ne sont pas concernés. Par ailleurs, sur le 2°, les organismes de sécurité sociale ne bénéficient pas de participation                                                                                                                                                 |
| D. – Activités sociales et culturelles                                                                              | 1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise<br>2° Dépenses directement supportées par l'entreprise<br>3° Mécénat<br>Observation : mécénat sans objet pour les organismes de sécurité sociale                                                |
| E. – Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B                                            | 1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués)<br>2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)<br>Observation : point E sans objet pour les organismes de sécurité sociale |
| F. – Flux financiers à destination de l'entreprise                                                                  | 1° Aides publiques<br>2° Réductions d'impôts<br>3° Exonérations et réductions de cotisations sociales<br>4° Crédits d'impôts<br>5° Mécénat<br>Observation : mécénat sans objet pour les organismes de sécurité sociale                                                                     |
| G. – Sous-traitance                                                                                                 | 1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise<br>2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise                                                                                                                                                                                                 |
| H. – Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe | 1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative<br>2° Cessions, fusions et acquisitions réalisées<br>Observation : point H sans objet pour les organismes de sécurité sociale        |

## II. – Informations complémentaires

| Thème                                                                                                                | Organismes quel que soit l'effectif                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. – Bilan social                                                                                                    | Bilan social national consolidé (voir annexe II)<br>Bilan social de l'organisme (organismes d'au moins 300 salariés uniquement)                                                     |
| J. – COG et CPG                                                                                                      | Convention d'objectifs et de gestion (voir annexe II)<br>Contrat pluriannuel de gestion                                                                                             |
| K. – Présentation commission locale de suivi de la classification (art. 17 accord de classification du 2 juin 2009)  | Bilan qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre de la classification dans la caisse                                                                                             |
| L. – Bilan de l'application de l'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du RSI | Présentation de l'application des articles 8,9 et 10 de l'accord aux représentants dont l'ensemble des mandats représente au moins 10 % de leur temps de travail.                   |
| M. – Bilan local de l'application du protocole d'accord relatif au contrat de génération                             | Présentation à la commission paritaire nationale de l'application du protocole d'accord sur le contrat de génération et des mesures prises par les organismes pour sa mise en œuvre |
| N. – Comité national de concertation                                                                                 | Comptes rendus réunions (voir annexe II)                                                                                                                                            |
| O. – Complémentaire santé-prévoyance                                                                                 | Résultats annuels des comptes (voir annexe II)                                                                                                                                      |

## Annexe II

## Informations mises à disposition des représentants nationaux (art. 6 de l'accord)

| <b>A. – Bilan social national consolidé (statistiques nationales sur le personnel du RSI)</b>                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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                                                                                             |

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.

# Avenant : Accord du 17 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

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,

Les parties signataires, convaincues de son efficacité tant pour le développement des compétences des salariés que pour l'acquisition d'une qualification reconnue, et de son utilité pour renforcer la gestion par les compétences, entendent donc, par le présent accord, renforcer le développement de la professionnalisation.

### 7.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans les conditions définies par la législation en vigueur. Il peut être réalisé à durée déterminée ou indéterminée.

#### Contrat à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être conclu pour 24 mois maximum pour l'obtention de qualifications arrêtées par la CPNEFP.

#### Durée de la formation

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 à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation en contrat à durée indéterminée, pour atteindre au plus 40 %.

#### Mise en œuvre

La direction 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 dans les conditions définies par le présent accord.

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. La direction 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 à encadrer efficacement la réalisation du parcours, et à suivre l'acquisition des compétences du salarié.

A l'issue du contrat de professionnalisation, la direction 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, la direction est tenue à une priorité d'embauche en cas de poste à pourvoir.

#### Rémunération

La rémunération du salarié en alternance est calculée selon les règles légales et conventionnelles applicables. En outre, la rémunération est au moins égale au minimum appliqué 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.

## 7.2. Période de professionnalisation

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. Les périodes de professionnalisation sont ouvertes au salarié en contrat à durée indéterminée dans le cadre des dispositions légales.

### Mise en œuvre

La période de professionnalisation 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 façon à assurer la cohérence du 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 de la période. A l'issue de la période, il organise un entretien afin de dresser un bilan du parcours réalisé.

### Forfait de prise en charge

Le forfait horaire de prise en charge sur les fonds de la professionnalisation est fixé par l'OPCA.

En cas d'insuffisance de couverture par ce forfait, le complément est assuré le cas échéant par l'enveloppe destinée au plan de formation.

## 7.3. 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 la direction et l'organisme de formation 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.

La direction désigne parmi les salariés volontaires de l'organisme la ou les personnes justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation.

La direction, ou son représentant, accompagne le tuteur dans l'exercice de sa mission : coélaboration du programme, entretiens d'étape, 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 la direction.

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 salarié concerné, à l'occasion de l'entretien 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 et, le cas échéant, le responsable hiérarchique du salarié tuteur.

Le montant de cette prime est proportionnel à la durée de la mission de tutorat correspondant à 5 mois complets ou non. Dans ce cadre, cette prime ne peut dépasser un plafond maximum de 180 points par année civile et tuteur.

---

ART.

8

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.

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.

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.

---

ART.  
11

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.

---

ART.  
12

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.

---

ART.

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.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée à parité de membres représentants des organisations syndicales représentatives et d'autant de membres représentants de la délégation employeur.

Chaque organisation représentative de salariés au niveau national possède une voix délibérative.

La délégation employeur possède un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales présentes.

La présidence et la vice-présidence sont alternées, par collège, tous les ans.

La CPNEFP se réunit au minimum 4 fois par an, et en tant que de besoin.

La CPNEFP peut décider, sur délibération prise à la majorité de ses membres, de constituer des groupes techniques paritaires par sujet ou thème.

La commission établit son règlement intérieur.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est, au sein du régime social des indépendants, l'instance d'information, d'étude, de consultation et de concertation, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle travaille en étroite relation avec les commissions paritaires nationales de négociation.

A ce titre, la CPNEFP, sans que cette énumération définisse un ordre de priorité :

1. Propose aux commissions paritaires nationales de négociation les orientations triennales en matière de formation professionnelle du régime ;
2. Examine chaque année leur mise en œuvre, en analyse le bilan et veille le cas échéant à leur adaptation ;
3. Propose en ce qui la concerne les publics et les besoins de formation prioritaires dans le cadre du plan de formation et des actions de professionnalisation ;
4. Formule un avis au regard des besoins prioritaires définis ci-dessus et du financement associé sur les besoins de formation quantifiés des organismes du RSI ;
5. Formule un avis sur les aides au financement dont le RSI pourrait demander à bénéficier ;
6. Définit la liste des formations et qualifications éligibles au compte personnel de formation ;
7. Définit, développe et fait reconnaître les certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à la branche ou les certifications interbranches ;
8. Recense les pratiques formatives spécifiques aux métiers ;
9. Assure la traçabilité des compétences liées aux métiers de la branche ;
10. Outils les réseaux en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP) par des informations relatives aux travaux prospectifs sur l'évolution des métiers et besoins de main-d'œuvre du régime social des indépendants ;
11. Veille à la communication, auprès des instances représentatives du personnel et des directeurs de caisse, des résultats de ses travaux et avis ;
12. Fixe le programme de travail de l'observatoire des métiers et qualifications ;
13. Supervise la qualité, la pertinence et l'efficacité de l'offre de formation interne.

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.

## Comité d'entreprise

Dans le cadre de leurs attributions économiques, les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés, tous les ans, sur les orientations retenues par la direction de leur organisme en matière de formation professionnelle. Ces orientations s'appuient sur le présent accord.

Dans le respect des dispositions relatives à la formation professionnelle, les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés afin de donner leur avis sur le bilan des actions de formation réalisées l'année écoulée et celles de l'année en cours dans le cadre du plan de formation de leur organisme, ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Cette consultation porte également sur les conditions de mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation et du compte personnel de formation.

Ils formulent, au vu des informations transmises et analysées, un avis motivé. L'ensemble de ces avis est recensé au niveau national puis communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les comités d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont également informés et consultés sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle au sein de leur organisme.

Compte tenu également du rôle d'information dévolu aux instances représentatives du personnel auprès du personnel, notamment sur l'évolution prévisible des emplois du RSI et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, les priorités et conclusions établies par la CPNEFP et les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications leur sont communiqués.

Il appartient à la CPNEFP de définir la nature et le mode de communication les plus appropriés.

## Commission formation

Une commission formation est constituée dans chaque organisme du RSI comptant un effectif minimum de 100 salariés. Elle a pour rôle de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

## Comité d'établissement et comité central d'entreprise

Pour les organismes comportant des établissements distincts, l'ensemble des attributions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle est dévolu à chaque comité d'établissement. Le plan de formation de chaque établissement est communiqué au comité central d'entreprise.

## Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont un rôle de défense des droits individuels des salariés et peuvent, à ce titre, présenter toute réclamation en matière de formation professionnelle.

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.

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.

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.

ART.  
19

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.

ART.  
20

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.

ART.  
18

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.

ART.  
16

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.

## 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.

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.

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.

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.

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

Source officielle Légifrance

## ART.

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.

ART.  
1er

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. 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.

ART.  
2

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.

ART.  
3

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.

---

ART.  
11

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.

---

ART.  
12

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

## 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                                | $E1 = \sum (E2 \text{ 1 à n})$   |
| Coef. résultats pondéré par effectif caisse | $Ya = KRa \times E2$              | $Z = \sum (Y1 \text{ à n})$      |
| Part caisse dans somme des coeff. pondérés  | $Va = Ya / Z \%$                  | $\sum (V1 \text{ à n}) = 100 \%$ |
| 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 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).<br>Les supports dématérialisés peuvent être les suivants : virement bancaire, virement postal, prélèvement bancaire et télé règlement voie A. | Seuil : taux atteint en 2015 : 64,06 %<br>2016 : 66 %<br>2017 : 67 %<br>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 %<br>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 %<br>2016 : 18,5 %<br>2017 : 19,0 %<br>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.<br>Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur. | Seuil : taux atteint en 2015 : 93,24 %<br>2016 : 94,1 %<br>2017 : 95,1 %<br>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<br>2015 : 52,25 %<br>2016 : 70 %<br>2017 : 85 %<br>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<br>2015 : 63,65 %<br>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 :<br>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<br>2015 : 8,77 %<br>2016 : 8,5 %<br>2017 : 8,0 %<br>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<br>2015 : 18,9 M€<br>2016 : 19 M€<br>2017 : 20 M€<br>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 | Part des dossiers de retraités de droits propres | Classement retenu pour la répartition | De 1 à 6                 | R1            |

|     |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                         |          |    |
|-----|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|
|     | délai requis des 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | combinant :<br>Pour 70 % le niveau atteint<br>Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente                                       |          |    |
| 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.<br>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 :<br>Pour 70 % le niveau atteint<br>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 :<br>Pour 70 % le niveau atteint<br>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.<br>Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.                                                                                                                                                                                                                    | Classement retenu pour la répartition combinant :<br>Pour 70 % le niveau atteint<br>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 :<br>Pour 70 % le niveau atteint<br>Pour 30 % la progression                                            | De 1 à 6 | R5 |

|                                                                         |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                         |          |     |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----|
|                                                                         |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                          | effectuée par rapport à l'année précédente                                                                                                              |          |     |
| 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 :<br>Pour 70 % le niveau atteint<br>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 ;<br>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 ;<br>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 ;<br>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 ;<br>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 |

ART.  
4

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.

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.

---

#### ART. 6

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.

---

#### ART. 7

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.

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.

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.

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.

# Avenant : Accord du 2 décembre 2016 relatif au travail à distance

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART.

1er

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.

ART.

2

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.

### 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.

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.

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.

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.

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.

### 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.

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.

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

Source officielle Légifrance

## ART. 1er

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.

## ART. 2

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 : Accord du 9 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

### ART.

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.

### ART.

#### 1er

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).

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.

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.

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.

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.

Les organismes du 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.

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.

---

ART.

8

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.

---

ART.

9

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.

---

ART.

10

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.

# Lexique

---

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).