Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2798

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008

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

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000023822189

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000023822189

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 07:22

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 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 75
- Article 76
- Article 7
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 77
- Article 78
- Article 79
- Article 80
- Article 11
- Article 12
- Article 13
- Article 14
- Article 15
- Article 16
- Article 17
- Article 18
- Article 81
- Article 19
- Article 20
- Article 21
- Article 22
- Article
- Article 82
- Article 23

Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 29.1
Article 29.2
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Article 42
Article 43
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47
Article 48
Article 49
Article 50
Article 51
Article 52
Article 53
Article 54
Article 55
Article 56
Article 57
Article 58

Article 59
Article 60
Article 61
Article 62
Article 63
Article 64
Article 65
Article 66
Article 67
Article 68
Article 69
Article 70
Article 71
Article 72
Article 73
Article 74
Avenant salaires en vigueur
Article
Avenant : Accord du 29 juin 2010 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012
Article
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 1er
Article 2
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008

ART.

Vu le code du travail, notamment les articles L. 131-1 et L. 132-1 à L. 132-17-1 ;
Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L. 123-1 ;
Vu la loi no 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit, notamment le 12o de son article 71 ;
Vu l'ordonnance no 2005-299 du 31 mars 2005 relative à la création à titre provisoire d'institutions communes aux régimes de sécurité sociale des travailleurs indépendants ;
Vu l'ordonnance no 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;
Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005 ;
Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972 ;
Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse du 13 septembre 1995 ;
Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986 ;
Vu l'accord prorogeant les accords collectifs antérieurs à la création du régime social des indépendants du 20 septembre 2007,
il a été conclu la présente convention collective.

ART. 1er

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

– les personnels de direction visés à l'article L. 123-2 du code de la sécurité sociale ;
– les praticiens conseils visés à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale ;
– les gardiens d'immeubles et concierges des immeubles dont les organismes susvisés sont propriétaires, et qui ne sont pas affectés en locaux de service dans le cadre des missions fixées par la législation de la sécurité sociale.

ART. 2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.
La partie signataire qui souhaite réviser tout ou partie de la convention doit notifier un projet de modification à tous les signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, ou par un autre moyen permettant d'attester cette notification dans les conditions légales.
Les propositions de révision émanant d'une partie signataire sont soumises, dans un délai de 2 mois, à la commission paritaire nationale de négociation instituée par la présente convention.
La partie signataire qui souhaite dénoncer la convention doit notifier un projet de modification à tous les signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, ou par un autre moyen permettant d'attester cette notification, dans les conditions légales.
En cas de dénonciation, la présente convention continue à produire ses effets dans les conditions et pendant la durée prévues par la loi, à compter de l'expiration du délai de préavis.
Nonobstant sa durée indéterminée, les parties signataires conviennent de la nécessité de réexaminer régulièrement les dispositions de la présente convention collective.

ART. 3

Il ne peut être dérogé par des accords d'entreprise ou d'établissement à la présente convention collective. Les éventuels accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent avoir pour conséquence de réduire le champ de la présente convention.
Cette disposition ne fait pas obstacle à la possibilité de négocier des accords d'entreprise, en application des accords de branche.

ART. 4

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

ART. 5

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, la liberté d'expression à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés, ainsi que la liberté d'exercer le droit de grève, d'adhérer à un syndicat professionnel et de pratiquer une activité syndicale. Ces libertés s'exercent conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Les parties signataires affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité de traitement dans les relations individuelles et collectives du travail et reconnaissent que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.
La politique de gestion des ressources humaines, développée au sein du RSI, doit contribuer à assurer ces principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle.
L'employeur s'engage à respecter le principe de non-discrimination en raison, notamment, de la nationalité, du sexe, du handicap, des mœurs, de la situation de famille, de l'origine ethnique, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, ou de l'appartenance syndicale.
L'employeur s'interdit de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'évolution de carrière, la rémunération, la formation professionnelle, la mutation, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.
L'employeur s'engage à respecter l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et en conséquence à ne prendre, en considération du sexe, aucune mesure, notamment en matière de recrutement, évolution de carrière, rémunération, affectation, qualification, formation professionnelle ou de mutation.
Dans le cadre des législation et réglementation en vigueur, les parties signataires recherchent les moyens permettant en outre la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une activité professionnelle et garantissant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, des accords seront négociés en prévoyant des objectifs à atteindre pour mettre en œuvre ces principes.

ART. 6

Dans le cadre des dispositions légales régissant le personnel des organismes de la sécurité sociale, et sous réserve des exceptions qu'elles prévoient, les salariés sont tenus de consacrer la totalité de leur activité professionnelle à leurs fonctions.
Ils sont également tenus au secret professionnel prévu par l'article L. 226-13 du code pénal.

ART. 75

Les garanties de prévoyance sont définies par d'un accord collectif et mises en œuvre par la caisse nationale, agissant au nom de l'ensemble des organismes visés par la présente convention.
Les salariés bénéficieront à ce titre d'une couverture du risque maladie assurant au minimum des prestations en espèces au-delà des 120 jours de maintien de rémunération prévus par la présente convention.
Les cotisations aux régimes de prévoyance des employés et cadres seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et 40 % à la charge du salarié.

ART. 76

L'harmonisation des taux de cotisation et les conditions d'adhésion aux organismes de retraite complémentaire sont définies par un accord collectif.
Les cotisations aux régimes de retraite des employés et cadres, pour la tranche A du salaire, seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et pour 40 % à la charge du salarié.

ART. 7

Les délégués du personnel et membres du comité d'entreprise sont élus dans les conditions prévues par la législation du travail.
Le temps de présence est évalué dans les mêmes conditions que l'ancienneté définie par la présente convention, si ce mode de calcul est plus favorable.
La procédure d'élection, la répartition des salariés et des sièges entre les collèges et les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, y compris le cas échéant les modalités de vote par correspondance, font l'objet d'un protocole d'accord préélectoral, affiché dans chaque bureau de vote.
Les listes électorales sont établies par la direction en accord avec les organisations syndicales. Elles sont affichées 15 jours avant la date du scrutin.
La direction convoque les électeurs par un avis affiché 48 heures au moins avant le scrutin.
Les bureaux de vote comprennent au moins un président et 2 assesseurs. Le président est l'électeur le plus âgé non candidat et les assesseurs sont les électeurs les plus jeunes non candidats, inscrits au bureau.
Quel que soit l'effectif des caisses, les délégués du personnel et les représentants du personnel au comité d'entreprise, élus dans les conditions fixées ci-dessus, bénéficient d'un crédit sur la base de 20 heures par mois pour l'exercice de leurs fonctions.
Le crédit d'heures est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.
Le crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé en cas de renouvellement du mandat en cours d'année.
La durée du mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise est fixée à 2 ans.
Les organisations syndicales représentatives au sens de la législation du travail peuvent désigner, parmi les salariés de l'organisme intéressé, un représentant au comité d'entreprise, dans les conditions légales.
Indépendamment du crédit d'heures établi par la présente convention, le temps passé par les représentants du personnel au comité d'entreprise, titulaires ou suppléants, aux entrevues avec le président ou le directeur de l'organisme, ou avec leurs représentants qualifiés, est rémunéré comme temps de travail. Il en va de même du temps passé aux réunions du comité et de ses commissions.
Le temps nécessaire au trajet, en cas de déplacement dans les établissements, délégations, bureaux ou sections distincts de leur lieu de travail, ne s'impute pas sur les heures de délégation, et est rémunéré dans les mêmes conditions, la direction étant informée du déplacement.

ART. 8

Le temps passé aux commissions obligatoires du comité d'entreprise par leurs membres ne s'impute pas sur le crédit d'heures qui leur est attribué.
Une commission pour l'égalité professionnelle devra être mise en place dans les organismes employant au moins 100 salariés.

ART. 9

Dans les organismes où sera mise en place une délégation unique telle que visée à l'article L. 431-1-1 du code du travail, les règles fixées ci-dessus pour le comité d'entreprise s'appliqueront également à la délégation unique.
Il ne pourra être mis en place une délégation unique du personnel que par accord unanime avec les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'organisme.

ART. 10

Dans chaque organisme, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
La durée du mandat du comité est fixée à 2 ans.
Les représentants du personnel audit comité pourront bénéficier d'actions de formation adaptées.
Dans les conditions légales, ils bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions. Ce crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé en cas de renouvellement du mandat en cours d'année.
Le temps nécessaire au trajet, en cas de déplacement dans les établissements, délégations, bureaux ou sections distincts de leur lieu de travail, ne s'impute pas sur les heures de délégation, et est rémunéré dans les mêmes conditions, la direction étant informée du déplacement.

ART. 77

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

ART. 78

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

ART. 79

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

ART. 80

La subvention de fonctionnement et la contribution aux activités sociales et culturelles feront l'objet de versements séparés dont le montant sera calculé sur la base de la masse salariale de l'année précédente, puis régularisé au vu de la masse salariale de l'année.
Les versements devront permettre d'assurer le bon fonctionnement du comité d'entreprise et représenteront au minimum 1/12 de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles annuelles.

ART. 11

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

ART. 12

Chaque organisation syndicale peut, dans les conditions légales, désigner dans un organisme un membre du personnel en qualité de délégué syndical titulaire et un suppléant.
Le délégué suppléant bénéficie des mêmes droits d'information que le délégué titulaire, et de la même protection au regard du licenciement.
Les délégués syndicaux bénéficient des facilités nécessaires à l'exercice de leur mandat. Dans les conditions légales, le temps passé à celles-ci est assimilé au temps de travail et rémunéré.
Dans les organismes employant au moins 100 salariés, le délégué syndical titulaire bénéficie d'un crédit d'heures sur la base de 20 heures par mois.
Le crédit d'heures est annualisé dans le cadre de l'année civile, mais proratisé si le mandat est donné en cours d'année.
Le crédit d'heures du délégué titulaire peut être partagé avec le délégué suppléant.
Les délégués syndicaux appelés à se déplacer sur un site de travail distinct de leur lieu de travail bénéficient des indemnisations prévues par la présente convention collective pour les déplacements professionnels. Le temps consacré au déplacement sera considéré comme temps de travail.
Dans chaque organisme, les délégués syndicaux peuvent organiser des réunions d'information du personnel.
L'organisation syndicale qui souhaite organiser une réunion doit en informer le directeur de l'organisme au moins 1 semaine à l'avance. Le jour et l'heure seront fixés d'un commun accord avec le directeur, en prenant en compte les obligations de continuité du service public.
Le directeur doit mettre à disposition de l'organisation syndicale concernée un local permettant la tenue de la réunion d'information.
Pour participer à ces réunions, si elles sont organisées pendant le temps de travail, les salariés disposent d'un crédit de 8 heures par année civile. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.
La participation à ces réunions d'information d'un représentant de l'organisation syndicale participant aux négociations nationales peut être demandée par les délégués syndicaux ou par les représentants du personnel.
Le représentant syndical appelé à participer à ces réunions d'information sur mandat de son organisation, s'il est salarié d'un organisme du régime, bénéficie d'un congé syndical rémunéré de 1 journée par réunion, hors délai de route. Le directeur de l'organisme dont il est salarié est avisé au minimum 3 jours à l'avance de ce déplacement. Chaque organisation syndicale représentative bénéficie au plus de 25 jours par an au titre de ce droit.

ART. 13

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés aux salariés chargés d'un mandat syndical dans le cadre d'instances formalisées des syndicats et de leurs unions ou fédérations ou des organismes sociaux institués au bénéfice des salariés du régime social des indépendants, pour l'exercice de celui-ci.
Ce droit s'exerce sur présentation de la convocation formalisée aux réunions ainsi définies, avec un délai de prévenance de 4 jours. Ces congés sont rémunérés dans la limite de 12 jours ouvrés par an pour les instances locales ou régionales, porté à 30 jours si le mandat est donné par un syndicat national, une union, fédération ou confédération nationale.
Au-delà de cette limite, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un congé non rémunéré
Le temps passé aux réunions des commissions instituées par la présente convention ne vient pas en réduction desdits congés.

ART. 14

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales prévues par la présente convention collective et les accords collectifs applicables au personnel qu'elle vise.
En vue de chaque réunion de concertation et de négociation pour laquelle une convocation a été adressée par la caisse nationale, chaque organisation syndicale dispose d'un crédit-temps de préparation égal à 4 jours à répartir entre les salariés qu'elle désigne.
Ce crédit-temps est assimilé au temps de travail et rémunéré comme tel. Il est exercé à la convenance de chaque organisation syndicale. Le salarié désigné par l'organisation syndicale informe le directeur de l'organisme employeur.
Le temps des réunions ne s'impute pas sur ce crédit.

ART. 15

Le temps accordé pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national s'entend de celui qui a pour objet de faciliter la négociation au niveau national, permettre la participation aux travaux des différentes instances paritaires nationales du RSI, ou à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.
Les dispositions du présent article s'appliquent à défaut de texte législatif ou réglementaire instaurant une contribution obligatoire de l'employeur au financement des organisations syndicales.
Pour l'exercice de ces activités, les organisations syndicales bénéficient d'un temps de délégation annuel dans les conditions qui suivent.
Le total du temps de délégation ainsi accordé est fixé à 9 emplois en équivalent temps plein pour l'ensemble des organisations syndicales. Chaque confédération ou union dispose au minimum d'un poste en équivalent temps plein, le solde du crédit étant réparti entre les confédérations ou unions en fonction du pourcentage du nombre de voix obtenues aux élections des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique qui s'y substitue, pour les titulaires, ces résultats étant agrégés par la caisse nationale au niveau national, pour l'ensemble des collèges, et actualisés tous les 2 ans.
Pour l'application de cette disposition, un équivalent temps plein est réputé correspondre à 459 demi-journées, qui sont attribuées aux organisations syndicales sous forme de chéquiers.
Ce crédit est ensuite exercé soit par affectation prévisionnelle à un ou plusieurs salariés d'autorisations d'absence programmées, soit ponctuellement sur présentation à l'organisme employeur du chèque correspondant à l'absence prévue, avec un délai de prévenance de 4 jours.
Les organisations syndicales affiliées à une même confédération conviennent entre elles de la répartition, sans que cela puisse avoir pour conséquence de majorer le temps de délégation qui leur est accordé.

ART. 16

Les parties signataires conviennent d'apporter une attention particulière à la non-discrimination des salariés chargés d'une mission syndicale dans le cadre des instances de concertation et de négociation nationales, et de veiller conjointement à leur évolution professionnelle en termes d'augmentations de salaire, d'avancement et de formation, qui devra se faire dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.
A cette fin un bilan pluriannuel sera fait de l'évolution de cette situation au regard de celle des collaborateurs du régime social des indépendants exerçant des missions comparables, ou d'un niveau de classification analogue, le cas échéant en prenant en compte l'année d'embauche.
Ces dispositions feront l'objet d'un accord séparé.

ART. 17

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

ART. 18

Les organisations syndicales pourront utiliser les moyens de communication mis à leur disposition selon les règles définies paritairement.
Ces modalités sont régies par une annexe à la présente convention collective.

ART. 81

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

ART. 19

Les instances paritaires visées au présent titre sont instituées pour l'application des dispositions de la présente convention collective et la négociation de tout complément ou modification.
Pour la mise en œuvre de dispositions communes aux personnels visés par la présente convention, aux personnels de direction visés à l'article L. 123-2 du code de la sécurité sociale, et aux praticiens conseils visés à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale, il pourra être mis en place une instance paritaire ad hoc par décisions convergentes de la commission paritaire nationale de négociation visée au présent titre et des commissions paritaires compétentes pour les personnels de direction et les praticiens conseils.

ART. 20

Le secrétariat administratif des commissions paritaires visées au présent titre est assuré par les services de la caisse nationale.
Les directeurs des organismes sont tenus de laisser à leurs salariés membres d'une commission paritaire visée au présent titre le temps nécessaire pour participer à ses travaux et à ceux des sous-commissions qu'elle pourrait constituer, ainsi que le délai nécessité par le trajet. Ce temps est considéré comme temps de travail et rémunéré par l'organisme employeur.
Les frais de déplacement des salariés participant à une commission paritaire sont pris en charge par la caisse nationale conformément aux règles en vigueur pour les déplacements professionnels dans les conditions prévues pour les déplacements professionnels, et à raison de 3 salariés par organisation syndicale.
Pour l'application du présent titre, le nombre de représentants des organisations syndicales est apprécié au niveau fédéral.
Chaque partie est seule juge des représentants de sa délégation et peut révoquer le ou les mandats attribués par elle, sous réserve de le notifier au secrétariat de la commission 8 jours au moins avant la réunion de la commission. Il est procédé à son remplacement par l'organisation qui l'avait désigné.
En tant que de besoin, la commission établit un règlement intérieur pour régir son fonctionnement interne.
Un compte rendu de la réunion comportant un relevé des décisions prises est établi et soumis aux membres de la commission pour approbation.
Ces dispositions s'appliquent également aux autres instances paritaires instituées dans le cadre de la présente convention collective, ses annexes et avenants, sous réserve le cas échéant de dispositions spécialement prévues par les accords particuliers définissant les missions de ces instances paritaires.

ART. 21

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation chargée d'étudier toute modification aux dispositions de la présente convention, aux protocoles d'accord prévus par elles, et des matières relevant de la négociation obligatoire au sens de la législation du travail.
Les délégations ont qualité pour signer tout avenant à la présente convention ou tout protocole d'accord prévu par elle.
La commission paritaire nationale de négociation se réunit au moins 2 fois par an. Elle se réunit également à la demande de l'une des parties signataires dans le délai de 6 semaines.
Les questions sont déposées au secrétariat administratif, qui les inscrit à l'ordre du jour de la réunion suivante, 4 semaines au moins avant la réunion.
Après agrément, les accords collectifs conclus au sein de la commission paritaire nationale de négociation font l'objet d'une publicité au sein de chaque organisme visé par la présente convention.

ART. 22

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

Dispositions communes

La commission nationale d'interprétation et de conciliation est paritaire. Elle comprend 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation représentant les employeurs dispose d'un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales.
La composition de la commission est assurée de telle sorte qu'aucun de ses membres ne soit juge et partie sur un cas particulier.
Les organisations syndicales et la partie employeurs peuvent se faire assister, dans la mesure où elles l'estiment nécessaire par des personnes qualifiées.
Le secrétariat administratif enregistre les affaires soumises à la commission dans leur ordre d'arrivée et les inscrit en l'état dans ce même ordre à l'ordre du jour.
Il saisit la commission de dossiers constitués, c'est-à-dire comportant les éléments nécessaires à la compréhension de la cause, et transmis avant la réunion de la commission.
Les parties disposent d'un délai de 1 mois pour faire connaître leurs observations, sur demande du secrétariat.
La commission nationale d'interprétation et de conciliation se réunit dans un délai de 2 mois après saisine par la partie la plus diligente pour rendre son avis.
La commission ne peut valablement délibérer que si au moins 3 organisations syndicales sont présentes ou représentées. Toutefois, si ce quorum n'est pas atteint, une seconde réunion tenue dans un délai de 10 jours peut statuer sans application de quorum.
Les délibérations sont prises à la majorité simple, la voix du président n'étant pas prépondérante.
Les avis notifiés par la commission sont assortis d'une recommandation d'application à l'ensemble des parties concernées par le litige ayant fait l'objet de l'avis.

Interprétation

Quand la commission est saisie de l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective, l'avis porté par la commission sur l'interprétation de cette disposition s'impose aux parties, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges.
A cette fin il sera établi un relevé de la position prise, approuvé par la commission, précisant l'interprétation exacte de la disposition en cause, et applicable dans les situations identiques, ce relevé étant diffusé aux organismes appliquant la présente convention collective.

Conciliation

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

ART.

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

Article 1er

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

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

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

Article 2

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

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

(En euros.)

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

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

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

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

Article 3

Situations particulières

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

1. Si sa résidence habituelle, ou son lieu de travail, est située en dehors d'un périmètre de transport urbain ;

2. Si l'utilisation de son véhicule personnel est rendue indispensable du fait d'une inadaptation des transports en commun existants pour l'un des motifs suivants :

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

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

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

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

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

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

Article 4

Trajets effectués à vélo ou à vélo à assistance électrique

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

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

Elle est versée sur production d'un justificatif annuel.

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

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

ART. 82

La présente convention collective entrera en vigueur le 1er avril 2008, sous réserve de l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.
En cas d'opposition régulière à la présente convention collective, celle-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considérée comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.
Elle sera déposée par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

ART. 23

Tout salarié nouvellement embauché doit subir au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche un examen médical. En cas d'avis défavorable du médecin, le nouvel embauché pourra demander l'expertise du médecin inspecteur du travail ou du médecin désigné par ce dernier.
Si le médecin du travail ne peut se prononcer de manière formelle lors de l'embauche, il fixe un délai à l'issue duquel il procède à un nouvel examen.
Pour des emplois comptables, des emplois de contrôle, ou des emplois comportant une responsabilité spécifique, définis après avis de la commission paritaire nationale, il peut être exigé la production d'un extrait no 3 du casier judiciaire.

ART. 24

Tout salarié nouvellement embauché reçoit un contrat de travail écrit, ainsi que la notification écrite de la définition de son poste, de sa catégorie professionnelle, de son classement indiciaire et de la rémunération qui en résulte. Il lui est également indiqué l'horaire pratiqué dans l'organisme et son lieu de travail. Enfin, un exemplaire de la présente convention, de ses avenants, et du règlement intérieur de l'organisme lui est remis.
La période d'essai est fixée à 2 mois pour les cadres et à 1 mois pour les autres salariés. Elle peut être renouvelée une fois pour la même durée par l'une ou l'autre partie, sous réserve de notification par écrit à l'autre partie précisant les motifs de ce renouvellement.
La période d'essai peut cependant être prolongée au plus à 6 mois dans le seul cas où le médecin du travail ne peut se prononcer sur l'aptitude du candidat lors de son embauche.
Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre partie sans préavis ni indemnité.

ART. 25

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

ART. 26

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

– la durée de la scolarité à l'école nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S) ;
– les congés annuels, les congés exceptionnels rémunérés, les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, les congés de formation économique, sociale et syndicale, les congés pour exercice d'un mandat syndical, les congés de formation continue visés par le code du travail ;
– les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, y compris le congé rémunéré à ce titre, ainsi que les congés de maladie rémunérés et les congés de maternité ou d'adoption visés par la présente convention ;
– les congés de solidarité familiale ;
– l'intégralité du congé parental d'éducation, pour les congés débutant postérieurement au 30 juin 2013;
– les périodes de réserve, obligatoires ou non provoquées.
Cette ancienneté est prise en compte, qu'elle soit issue de contrats successifs ou pas. Toutefois, en cas d'interruption entre 2 contrats, les périodes susceptibles d'être prises en compte pour l'ancienneté et antérieures à l'interruption ne sont admises que si elles sont déclarées lors de la nouvelle embauche. En outre elles ne sont pas reprises si la rupture du précédent contrat résulte d'un licenciement pour faute.

ART. 27

En cas de vacance d'emploi, il est fait appel par priorité aux salariés des organismes visés par la présente convention.
A cette fin, toute vacance d'emploi sera signalée à la caisse nationale qui en informera les organismes et leur personnel.
Pour les emplois qui n'auront pu être ainsi pourvus, la vacance sera signalée aux services de l'agence nationale pour l'emploi, et le cas échéant à l'union des caisses nationales de sécurité sociale (UCANSS).
Sous réserve des conditions propres à chaque emploi, les organismes favoriseront l'embauche des handicapés.
En cas de décès ou de mise en invalidité entraînant la rupture du contrat de travail d'un salarié, le conjoint, l'orphelin ou le soutien de famille présentant les capacités nécessaires bénéficiera également d'une priorité d'embauche dans l'organisme employeur.

ART. 28

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

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

ART. 29

Des mutations volontaires peuvent avoir lieu entre organismes. Ces mutations ne donnent pas lieu à examen d'entrée.
Le salarié candidat à un poste vacant, convoqué à un entretien, bénéficie de la prise en charge, par l'organisme qui l'a convoqué, des frais de déplacement correspondant à l'entretien, sur la base du barème appliqué pour les déplacements professionnels ; le temps passé à ce déplacement est considéré comme temps de travail et rémunéré par l'organisme employeur.
En cas de mutation, un accord doit être recherché entre l'organisme cédant, l'organisme d'accueil et le salarié concerné, afin de définir la date de la mutation et le préavis donné à l'organisme cédant, la durée de la période d'adaptation pour l'organisme d'accueil et les conditions de transfert des droits acquis, notamment pour l'exercice des droits à congés ; en l'absence d'accord, la date de la mutation doit permettre à l'organisme cédant de disposer d'un préavis de 1 mois.
La durée de la période d'adaptation est au maximum de 2 mois pour un salarié non cadre et 3 mois pour un salarié cadre ; en l'absence d'accord sur la durée de cette période, celle-ci est fixée à 2 mois.
Cependant, pour les salariés changeant d'organisme à la suite de leur nomination à un emploi de direction visé à l'article R. 123-48 du code de la sécurité sociale, la durée de la période d'adaptation correspond à la durée entre la prise de fonctions et l'agrément ministériel visé à l'article R. 123-48 précité.
Pendant la durée de la période d'adaptation, l'organisme cédant ne peut pourvoir l'emploi libéré à titre définitif ; si celui-ci est pourvu par mutation interne, le contrat de travail du remplaçant peut cependant être conclu à durée indéterminée, le poste lui-même n'étant occupé qu'à titre provisoire.
Durant cette période, le salarié et l'organisme d'accueil ont la faculté de renoncer à la mutation ; dans ce cas, le salarié est réintégré de plein droit par l'organisme cédant, à l'issue du stage, dans son ancienne qualification.
La mutation devient définitive à l'issue de la période d'adaptation.
Sont considérés comme mutations visées par le présent article les mouvements de personnel concernant un salarié d'un organisme relevant des régimes visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale. Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux mutations pour convenances personnelles, c'est-à-dire ne faisant pas suite à appel à candidatures.

ART. 29.1

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

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

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

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

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

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

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

ART. 29.2

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

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

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

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

ART. 30

La démission résulte d'un écrit marquant sans équivoque la volonté du salarié démissionnaire de quitter sa fonction. Cet écrit doit être adressé au directeur de l'organisme par lettre recommandée avec avis de réception ou remis contre reçu.
Le préavis de démission est fixé à 1 mois pour les employés et 3 mois pour les cadres.
La démission ne fait pas obstacle à l'exercice d'une procédure disciplinaire durant le préavis.

ART. 31

Dans le cadre des obligations légales, le licenciement devra être notifié par lettre recommandée avec avis de réception en termes non équivoques.
A compter de la présentation par le service postal de la lettre de licenciement, le délai-congé est fixé, pour les salariés non cadres, à 1 mois pour les salariés justifiant de moins de 2 ans d'ancienneté, à 2 mois pour les salariés justifiant de 2 à 5 ans d'ancienneté, et à 3 mois au-delà.
A compter de la même date, le délai-congé est fixé, pour les cadres, à 3 mois pour les salariés justifiant de moins de 5 ans d'ancienneté, et à 6 mois au-delà.
Le salarié licencié a droit, pendant le délai-congé, si celui-ci est effectivement travaillé, à 2 heures rémunérées par jour pour rechercher un nouvel emploi, ces heures pouvant être bloquées en tout ou partie à sa demande.
Le délai-congé est supprimé en cas de faute grave ou en cas de faute lourde.
Le délai-congé peut être, avec accord de l'employeur, remplacé par une indemnité correspondante, calculée sur le salaire mensuel normal et appelée « indemnité de préavis ».
Le salarié licencié perçoit une indemnité égale à 1 mois de salaire mensuel normal par année d'ancienneté limitée à 8 mois de salaire mensuel normal. En cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude reconnue par le médecin du travail, cette indemnité est majorée de 1/2 mois du salaire mensuel normal par année d'ancienneté au-delà de la 8e année.
Cette indemnité est supprimée en cas de faute grave et en cas de faute lourde.
Le salarié licencié perçoit également une indemnité compensatrice de congés payés proportionnelle aux droits acquis.
Cette indemnité est supprimée en cas de faute lourde.

ART. 32

Le salarié qui justifie avoir demandé la liquidation de ses droits à pension auprès d'un régime de retraite a droit à une indemnité de départ en retraite égale, quelle que soit son ancienneté, à autant de dixièmes de son salaire mensuel normal qu'il compte d'années de présence, sans qu'au-delà de 10 années, cette indemnité puisse être inférieure au tiers de son salaire annuel normal, ce dernier étant égal au produit du salaire mensuel normal par le nombre de mois de rémunération correspondant à la structure salariale annuelle en vigueur selon la présente convention.
Cette indemnité est versée sous réserve du respect des règles relatives à la démission, sauf cas d'inaptitude au travail. Cependant, le préavis est fixé à 1 mois pour un salarié justifiant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté, et à 2 mois, au-delà.
Le salarié susceptible de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein peut également, dans les conditions légales, faire l'objet d'une procédure de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur. Il percevra l'indemnité prévue au présent article ou, si elle est plus favorable, l'indemnité prévue par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir avant que le salarié ait atteint l'âge de 65 ans.
Dans le cas où le salarié exerçait en dernier lieu son activité à temps partiel, l'indemnité est calculée au prorata des périodes de travail à temps plein et à temps partiel.

ART. 33

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

ART. 34

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

– l'avertissement ;
– le blâme ;
– la mise à pied (dans la limite de 5 jours ouvrés) ;
– le licenciement.
Pour toute mesure disciplinaire envisagée à l'encontre d'un salarié, celui-ci doit être reçu par le directeur ou son représentant. Au cours de cet entretien, le salarié peut être assisté par toute personne de son choix.
En cas de procédure de mise à pied ou de licenciement, l'entretien préalable est une pièce versée au dossier.
La procédure disciplinaire accompagnant toute sanction s'applique de droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
Le salarié qui n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire ultérieure bénéficiera d'une amnistie de plein droit après 12 mois pour un avertissement, et 24 mois pour un blâme ou une mise à pied.
En cas de procédure de licenciement pour motif personnel, le salarié concerné dispose, à l'issue de l'entretien préalable, d'un délai de 3 jours francs durant lequel il peut saisir le conseil de discipline consultatif prévu ci-dessous, par courrier adressé à la direction de l'organisme employeur, avec copie au directeur de la caisse nationale.
Le salarié est alors placé en situation de disponibilité avec la faculté d'être dispensé de l'obligation de présence. Son salaire est maintenu pendant une durée au plus égale à 15 jours ouvrés, durant laquelle le conseil de discipline est convoqué, tenu de se réunir, et d'émettre un avis.
A la réception de l'avis du conseil, et au plus tard à la fin de ces 15 jours ouvrés, la décision de l'employeur est notifiée au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
Si l'employeur décide le licenciement du salarié, le salaire versé au titre de cette période sera imputé sur les indemnités de rupture. Dans les autres cas, le salarié conserve le bénéfice du salaire maintenu pendant la durée de cette procédure.

ART. 35

Le conseil de discipline est composé de 2 représentants de la caisse nationale, dont un administrateur, désignés par le directeur général de la caisse nationale, et de 2 représentants des salariés, désignés par la ou les organisations syndicales choisies par le salarié dont le dossier est examiné par le conseil.
En cas de litige concernant une caisse de base, le conseil de discipline ne peut comprendre que des personnes étrangères à l'organisme employeur du salarié dont le dossier est examiné. Dans le cas où le litige met en cause la caisse nationale, les représentants de celle-ci sont désignés hors de la branche dont relève le salarié concerné.
Le conseil de discipline se réunit soit au siège de l'organisme employeur, soit à la caisse nationale. L'organisme où siège le conseil de discipline en assure le secrétariat.
Le salarié dont le dossier est examiné peut, pour sa défense, être accompagné d'un conseiller de son choix. Il doit recevoir communication de son dossier au moins 8 jours ouvrés avant la réunion du conseil de discipline.
Les frais de déplacement relatifs à la réunion du conseil de discipline sont remboursés dans les conditions prévues par la présente convention collective, par la caisse nationale.
Le conseil de discipline entend le représentant de l'employeur et le salarié dont le dossier est examiné. Il délibère hors de leur présence et rédige des conclusions motivées qui doivent être adoptées à la majorité absolue des membres présents.
A défaut de majorité, l'avis du conseil retrace les positions exposées par ses membres.

ART. 36

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

ART. 37

Les salariés des caisses ayant réussi une mission d'intérêt régional ou national, à partir d'un ordre de mission donné par le directeur général, ou par le directeur régional avec l'accord du directeur général bénéficient d'une prime exceptionnelle annuelle liée à l'accomplissement de cette mission particulière.
Les conditions d'attribution de cette prime seront fixées par accord collectif.

ART. 38

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

ART. 39

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

ART. 40

Sauf en cas de remplacement d'un salarié en congé payé, tout salarié appelé à occuper, pour une période excédant 1 mois, un poste dans une catégorie supérieure à la sienne, perçoit, à dater de son entrée en fonctions, une indemnité égale à la différence entre son salaire de base et le salaire de base correspondant à la fonction temporairement assurée. L'employeur remet au salarié concerné un écrit indiquant le poste remplacé, le montant de l'indemnité et la durée du remplacement.
Toutefois, la délégation temporaire pourra excéder 6 mois lorsque le remplacement sera consécutif à certaines circonstances (fait de guerre, maladie de longue durée, congés maternité ou d'adoption) ou à des congés légaux et conventionnels de longue durée.
Lorsque le remplacement temporaire dans un poste de catégorie supérieure aura atteint une durée de 4 mois, le directeur devra se prononcer sur la qualification de l'agent à occuper le poste. Si celle-ci n'est pas reconnue, l'agent devra être replacé dans ses fonctions antérieures.
A la fin du remplacement, l'agent dont la qualification aura été reconnue bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un poste de niveau équivalent. En outre, dans le cas où le salarié absent ne reprendrait pas son travail, le remplaçant dont la qualification a été reconnue, sous réserve des dispositions légales et réglementaires régissant l'accès à certains emplois, notamment de direction, serait affecté définitivement à ce poste.

ART. 41

Les salariés bénéficient d'une allocation de vacances, égale au salaire mensuel normal du mois de mai. En cas de départ en cours d'année, le montant du versement est calculé sur la base du salaire mensuel normal du dernier mois de présence.
Elle ne peut être inférieure à 1/12 des 12 derniers salaires mensuels normaux bruts.
L'allocation est proratisée en fonction de la durée de présence sur la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
L'allocation de vacances est payée avec le mois de référence.

ART. 42

Les salariés bénéficient d'une gratification annuelle, égale au salaire mensuel normal du mois de décembre, ou du dernier mois de présence en cas de départ en cours d'année.
Elle ne peut être inférieure à 1/12 des 12 derniers salaires mensuels normaux bruts.
Son montant est proratisé en fonction de la présence durant l'année civile.
Un acompte est versé avec la rémunération du mois de novembre. La gratification est versée avec le salaire du mois de décembre.

ART. 43

Pour les salariés mutés qui ne bénéficieraient pas dans leur organisme d'origine du versement d'une allocation analogue, la présence est appréciée en tenant compte des services effectués dans l'organisme d'origine.

ART. 44

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

ART. 45

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

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

ART. 46

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

ART. 47

Sous réserve de dispositions spécifiquement prévues par des textes particuliers, les frais de transport du personnel exposés dans le cadre de l'activité professionnelle sont indemnisés dans les conditions prévues ci-dessous.
Le salarié a la faculté de ne pas voyager avant 7 heures ou après 21 heures. Dans le cas où le déplacement implique un départ du domicile avant 7 heures ou un retour après 21 heures, il peut être fait droit au remboursement d'une indemnité de nuitée et d'une indemnité de repas la veille ou le lendemain d'une réunion.
L'employeur apprécie l'opportunité, lorsque les déplacements le justifient économiquement, d'acquérir des titres d'abonnement aux transports en commun par voie aérienne ou voie ferrée.

ART. 48

Sur présentation du justificatif, les frais de transport par voie ferrée sont pris en charge sur la base de la première classe pour les déplacements entraînant un temps de déplacement par voie ferrée supérieur ou égal à 2 heures 30 minutes, cette durée étant appréciée au vu des justificatifs fournis ou de la réservation effectuée.
Toutefois, en l'absence de titre de transport, les frais de transport sont pris en charge sur la base de la seconde classe.
Les suppléments obligatoires pour l'accès à certains trains, ainsi que les réservations, sont également pris en charge sur présentation des pièces justificatives. Il en va de même, le cas échéant, des suppléments pour couchette pour les salariés appelés à voyager de nuit en chemin de fer, ce remboursement étant alors exclusif du paiement de l'indemnité de nuitée.
Le salarié bénéficiant d'une réduction de tarif au titre de dispositions prises en charge par l'employeur doit utiliser celle-ci pour les déplacements effectués à l'occasion du service.

ART. 49

Le salarié est autorisé à utiliser la voie aérienne :

– lorsque le retour à son domicile a lieu le jour du départ ou, exceptionnellement, le lendemain de ce jour,
– ou lorsque le coût global du voyage en avion ne dépasse pas 110 % du coût global du voyage par voie ferrée, compte tenu des indemnités pour frais de séjour susceptibles d'être allouées pendant la durée totale du déplacement, et le cas échéant des frais annexes et des réductions de tarif de toute nature ainsi que les gains de temps de travail réalisés.
Le salarié bénéficiant d'une réduction de tarif au titre de dispositions prises en charge par l'employeur doit utiliser celle-ci pour les déplacements effectués à l'occasion du service.
La voie aérienne doit être utilisée dans la classe la plus économique, sous réserve de dispositions spécifiquement applicables pour les déplacements effectués entre la métropole et les départements ou collectivités territoriales d'outre-mer.

ART. 50

Le directeur peut autoriser un agent à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service.
Le salarié autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel pour les besoins du service est remboursé de ses déplacements sur la base du barème fiscal établi par la direction générale des impôts pour l'imposition du revenu de l'année précédente.
Il en va de même si le salarié est autorisé à utiliser un véhicule à 2 roues.
Le salarié est également remboursé, sur production du justificatif, des éventuels frais de stationnement et de péage supportés pour l'exécution du service.
En outre, si l'organisme employeur n'a pas souscrit une assurance garantissant les dommages subis à l'occasion de cet usage professionnel, l'agent autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel pour les besoins du service, et dont les fonctions nécessitent habituellement des déplacements, a droit à une indemnité égale à la différence entre la prime d'assurance obligatoire de responsabilité civile à sa charge et la prime d'assurance couvrant l'intégralité des dommages matériels consécutifs à un accident du véhicule utilisé à titre professionnel.
Cette indemnité est versée sur justificatif du paiement.

ART. 51

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

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

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;

- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;

- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher.

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

- zone 1 : Paris intra-muros ;

- zone 2 : département des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, et départements d'outre-mer ;

- zone 3 : autres destinations.

ART. 52

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés qui, dans le cadre de la présente convention collective et pour les besoins du service, acceptent d'exercer leurs nouvelles fonctions dans le cadre d'une mobilité géographique à l'intérieur d'un organisme du régime social des indépendants ou entre organismes du régime social des indépendants.
Sont considérées comme relevant des besoins du service les mobilités exercées sur candidature faisant suite à une vacance de poste déclarée par la caisse nationale ou avec son accord, à l'intérieur d'un organisme du régime social des indépendants ou entre organismes du régime social des indépendants.
Pour l'application de ces dispositions, la mobilité géographique est définie comme correspondant à un changement de lieu de travail, le nouveau lieu de travail étant :

– soit situé à plus de 50 kilomètres du précédent ;
– soit éloigné de plus de 60 minutes du précédent par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides et apprécié un jour ouvré.
En cas de mobilité liée à un changement d'organisme employeur, les indemnités visées au présent chapitre sont à la charge du nouvel organisme employeur.

ART. 53

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

ART. 54

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

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

ART. 55

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

– soit au remboursement par l'organisme du montant du loyer, hors charges, de la nouvelle résidence, soit à la prise en charge des coûts supplémentaires de transport domicile-travail induits par le changement du lieu de travail, sur la base conventionnelle applicable pour les transports en commun, ou à défaut sur celle des indemnités kilométriques ;
– pour raisons familiales, au remboursement pour lui-même ou un membre de sa famille :
1. En métropole, d'un voyage hebdomadaire sur la base du barème des indemnités kilométriques diffusé annuellement par le ministère chargé de l'économie et des finances, par voie aérienne pour la Corse ;
2. Pour les départements d'outre-mer : d'un voyage tous les mois par avion.
En outre, pendant la période de double résidence, le salarié peut demander un aménagement individualisé de son horaire de travail, dans la limite des nécessités de service dûment motivées.

ART. 56

Les organismes collecteurs du 1 % logement seront sollicités pour rechercher un logement en location et prendre en charge les frais de caution.
En cas d'impossibilité par ces organismes de prendre en charge ces frais, la caisse prendra en charge la totalité du montant de la caution sous forme de prêt gratuit, remboursable sur une durée de 24 mois, sous réserve de la fourniture par le salarié des justificatifs appropriés.

ART. 57

Le salarié a droit à la prise en charge des frais de déménagement de son mobilier et de garde-meuble afférents sur présentation de 2 devis, l'accord du directeur sur l'un de ces devis devant intervenir dans un délai de 10 jours, le remboursement devant intervenir dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la facture.
Pour se rendre à sa nouvelle résidence, le salarié a également droit pour lui-même et les membres de sa famille au remboursement des frais de transport sur la base d'un voyage aller en 1re classe par voie ferrée, ou par avion pour un déménagement en direction ou en provenance des départements d'outre-mer ou de la Corse.

ART. 58

Le salarié bénéficie lors de son déménagement d'une indemnisation compensatrice de frais de réinstallation, destinée à rembourser les frais nécessaires à l'installation du nouveau logement, et notamment, le cas échéant, les frais d'agence immobilière.
Le montant de cette indemnité est limité à une fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, sur production des justificatifs de frais. Cette limite est majorée de 1/4 de ce plafond par personne à charge.
Dans le cas où les deux conjoints travaillent dans la même caisse, il ne pourra être versé qu'une indemnité, en fonction de la composition de la famille.

ART. 59

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

ART. 60

L'aménagement du temps de travail donne lieu à la négociation d'un accord d'entreprise dans chaque organisme visé par la présente convention et à la consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dans les conditions définies par l'annexe II à la présente convention collective.
Les jours et heures de travail sont fixés, selon la législation en vigueur, par prescriptions générales et permanentes, précisant les conditions dans lesquelles les horaires habituels de travail pourront être exceptionnellement modifiés, compte tenu de circonstances particulières, après consultation préalable des instances représentatives du personnel compétentes.
Cette même consultation devra être faite avant tout changement général ou collectif de l'horaire.
Les organismes feront bénéficier leur personnel d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs. Les situations particulières feront l'objet d'accords collectifs particuliers.
Dans les cas exceptionnels où des salariés seraient appelés à travailler le samedi, leur rémunération serait majorée dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires.
Les salariés dont le père, la mère, le conjoint ou un enfant à charge sont atteints d'une maladie grave exigeant des soins médicaux contraignants et une présence soutenue, bénéficient sur leur demande d'un aménagement de leur temps de travail pour une durée maximale de 1 an.

ART. 61

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

ART. 62

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues.
Si la répartition du temps de travail est hebdomadaire, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures appréciée chaque semaine ont la nature d'heures supplémentaires.
Pour les salariés bénéficiant d'un aménagement du temps de travail réalisé sur une base hebdomadaire supérieure à 35 heures, les heures effectuées chaque semaine au-delà de 35 heures et comprises dans le cadre de l'horaire habituel ainsi défini ne sont pas des heures supplémentaires.
Si l'accord d'entreprise le prévoit, et au choix du salarié, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pourra être remplacé par une compensation en temps équivalent selon les modalités prévues par le code du travail.
Ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable.

ART. 63

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

ART. 64

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

– avant 1 an de présence : 2 jours et demi ouvrables par mois de présence ;
– après 1 an de présence et avant 5 ans d'ancienneté : 25 jours ouvrés ;
– à partir de 5 ans et par tranche de 5 ans d'ancienneté : 1 jour en plus ;
La période normale des congés annuels est fixée, en principe, du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, les salariés pourront prendre leurs congés jusqu'au 30 avril de l'année suivante, si les besoins du service le permettent ou l'y contraignent. En outre, quand la période des vacances scolaires de printemps excède dans une zone le 30 avril, cette date limite est reportée au 31 mai.
Les absences pour maladie ou cure thermale constatée par certificat médical, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie, les périodes de réserve obligatoire non provoquées et les congés prévus à la présente convention sont, lorsqu'ils comportent le maintien du salaire, assimilés à un temps de travail et n'entraînent aucune réduction du congé annuel.
Toutefois, le droit aux congés annuels n'est pas ouvert dans une année déterminée par les absences pour maladie ou longue maladie même rémunérées, ayant motivé une interruption de travail égale ou supérieure à 12 mois consécutifs ; il est ouvert à nouveau à la date de la reprise du travail, la durée du congé étant établie proportionnellement au temps de travail effectif n'ayant pas encore donné lieu à l'attribution d'un congé annuel.
Le temps de présence et l'ancienneté sont appréciés au 1er juin de l'année en cours.

ART. 65

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

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

ART. 66

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

– du droit des conjoints travaillant dans le même organisme à des congés simultanés ;
– d'une priorité absolue donnée aux parents dont les enfants, y compris les enfants à charge du conjoint, sont soumis à l'obligation scolaire afin de disposer de leurs congés annuels pendant les vacances scolaires ;
– et, sans ordre de priorité : du roulement des années précédentes, des préférences personnelles, de l'ancienneté, des charges de famille et possibilités de congés du conjoint.
Les périodes de réserve obligatoire non provoquées et les congés rémunérés prévus par les accords collectifs ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels

ART. 67

Par dérogation aux dispositions générales visées ci-dessus, et pour motif familial, les salariés originaires des départements d'outre-mer ou autres collectivités territoriales d'outre-mer, qui exercent leur activité en métropole, ont la faculté de cumuler leurs congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrés par an pendant 2 ans, afin de bénéficier d'un congé pouvant atteindre 8 semaines consécutives la 3e année.
De même, les salariés originaires de métropole, qui exercent leur activité dans les départements d'outre-mer, ont la faculté de cumuler leurs congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrés par an pendant 2 ans, afin de bénéficier d'un congé pouvant atteindre 8 semaines consécutives la 3e année.
Les salariés originaires des départements d'outre-mer ou autres collectivités territoriales d'outre-mer qui exercent leur activité en métropole, et les agents originaires de métropole qui exercent leur activité dans les départements d'outre-mer, bénéficient, s'ils justifient de 2 ans d'ancienneté à la date du voyage, d'une prise en charge des frais de déplacement exposés pour l'exercice de leurs congés payés dans leur département ou collectivité territoriale d'origine pour les premiers, et en métropole pour les seconds. L'organisme employeur prend en charge, sur la base du tarif le moins coûteux, le titre de transport par voie aérienne, à raison de 25 % de ce prix pour un déplacement annuel, de 50 % pour un déplacement tous les 2 ans, 75 % de ce prix pour un déplacement tous les 3 ans, et 100 % pour un déplacement tous les 4 ans.
Les mêmes dispositions s'appliquent au salarié lui-même, à son conjoint, et à leurs enfants fiscalement à charge.
La prise en charge des déplacements du conjoint et des enfants est accordée sous déduction des avantages équivalents dont peuvent bénéficier ces derniers à l'occasion de leur activité professionnelle ou, à défaut, sur présentation d'une attestation établissant qu'ils ne bénéficient pas de tels avantages.
Dans tous les cas, le remboursement est effectué sur justification du paiement du voyage et de son accomplissement, et de la remise des titres de transport originaux ; toutefois, des avances de frais pourront être consenties selon les nécessités.

ART. 68

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

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

En outre, sur justification médicale spécifique, en cas de maladie grave du père, de la mère, du conjoint ou d'un enfant à charge exigeant des soins médicaux contraignants et nécessitant sa présence auprès du malade, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération, sous déduction le cas échéant de l'allocation journalière de présence parentale, dans la limite de 12 jours ouvrés. Ce congé s'impute sur les congés de présence parentale, de solidarité familiale ou de soutien familial prévus par le code du travail.
Pour les congés exceptionnels consécutifs à un décès, un délai de route supplémentaire est accordé en cas de nécessité.
Les congés exceptionnels visés au présent article sont pris dans le temps même où ils se justifient et ne peuvent être reportés. Les organismes en assurent le suivi détaillé. Chaque année ces données sont consolidées par la caisse nationale et présentées pour information à la commission paritaire nationale de négociation.

ART. 69

Tout salarié s'absentant pour maladie est tenu de justifier celle-ci en faisant parvenir, sauf cas de force majeure avéré, dans le délai de 48 heures, à la direction un certificat du médecin traitant prescrivant le repos. Les prolongations d'arrêt de travail doivent être précisées dans les mêmes conditions.
Le salaire est maintenu durant le délai de carence de la sécurité sociale à la condition que le certificat médical soit daté du premier jour.
En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, les salariés ayant 6 mois de présence (en dehors de toute absence pour maladie ou maternité) bénéficient du maintien de leur salaire mensuel normal net, dans la limite de 120 jours continus ou non ; le décompte de cette durée est effectué à partir des 12 mois antérieurs au début de l'arrêt de travail.
Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'état pathologique suivant un congé de maternité.
Les organismes employeurs sont subrogés dans les droits des salariés à concurrence du salaire maintenu, et perçoivent en conséquence les prestations en espèces versées par les régimes de la sécurité sociale et de prévoyance complémentaire.
Au-delà des 120 jours, les salariés susvisés sont pris en charge par le régime de prévoyance complémentaire qui leur est applicable.

ART. 70

Les absences entraînées par les visites prénatales auxquelles doivent se soumettre les salariées en état de grossesse n'entraînent ni réduction de salaire ni réduction des droits aux congés rémunérés visés par la présente convention.
La salariée justifiant, à la date présumée d'accouchement, de 10 mois d'affiliation à un régime obligatoire d'assurance maladie, bénéficie pendant son congé de maternité du maintien de son salaire mensuel normal net sous déduction des prestations en espèces de la sécurité sociale.
Après le 6e mois de grossesse, la salariée est autorisée à diminuer l'horaire journalier de travail à raison de 1/2 heure en début de journée et de 1/2 heure en fin de journée.
En cas d'accouchement prématuré, le congé non pris s'ajoute au congé post-natal.
En cas de naissances multiples ou d'état pathologique résultant de la grossesse au cours de la période prénatale, et sur prescription médicale, le congé post-natal est porté à 12 semaines.
Toute prolongation, médicalement justifiée, de la durée normale du congé prévu au présent article donne lieu à l'application de ces dispositions.
En outre, à l'expiration de son congé légal de maternité, la salariée a droit à un congé supplémentaire de 6 semaines, rémunéré à plein salaire, ou de 12 semaines, rémunéré à 1/2 salaire.
Le congé de maternité est considéré comme temps de travail pour le déroulement de carrière.

ART. 71

Le salarié bénéficiant du congé légal de paternité a droit, durant celui-ci, dans la limite de 11 jours consécutifs, ou 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail, au maintien de son salaire mensuel normal net.
Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant et ne peut être fractionné.
Toutefois, il peut être reporté au-delà de 4 mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère.

ART. 72

Le salarié qui accueille à son foyer un enfant mineur en vue d'une adoption bénéficie d'un congé de 10 semaines avec maintien de son salaire mensuel normal net, sous déduction des prestations en espèces de la sécurité sociale.
La durée de ce congé est portée à 12 semaines en cas d'adoptions multiples.
En outre, à l'expiration du congé visé ci-dessus, le salarié a droit à un congé supplémentaire de 6 semaines à plein salaire ou de 12 semaines à 1/2 salaire.
Le congé d'adoption est considéré comme temps de travail pour le déroulement de carrière.

ART. 73

A l'expiration des congés de maternité et d'adoption prévus par la législation ou la présente convention collective, les salariés qui ne remplissent pas les conditions pour prétendre au congé parental d'éducation légal peuvent bénéficier d'un congé non rémunéré de 1 année. Les demandes de congé et de réintégration doivent être formulées dans les mêmes délais et formes que pour le congé parental d'éducation.
Dans les conditions prévues par la législation, les salariés peuvent prétendre à des congés sans solde en vue de suivre des actions de formation.
Les salariés chargés d'un mandat public électif ont droit à un congé sans solde correspondant à la durée de leur mandat. Priorité leur est donnée à l'expiration de celui-ci pour occuper un emploi correspondant à celui qui était auparavant le leur.
Dans des cas exceptionnels et sur demande écrite et motivée, des congés non rémunérés peuvent également être accordés par le directeur, dans la limite de 3 mois.
Les salariés dont le père, la mère, le conjoint ou un enfant à charge sont atteints d'une maladie grave exigeant des soins médicaux contraignants et une présence soutenue bénéficient sur leur demande d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 1 an.

ART. 74

Dans le respect des dispositions légales relatives à la journée de solidarité prévue par le code du travail, sont chômés sans réduction de salaire le 1er janvier, le lundi de Pâques, les 1er et 8 Mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, les 1er et 11 Novembre, et le 25 décembre.
Il en est de même des jours fériés particuliers aux départements d'outre-mer, d'Alsace et de la Moselle.
En compensation d'un jour férié coïncidant avec un jour ouvrable habituellement chômé dans les services, il est accordé un jour de congé exceptionnel qui devra être pris le jour ouvré le plus proche précédant ou suivant le jour férié en cause.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

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

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

ART.

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.

SECTION 3

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

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 2797 ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008, idcc 2796 ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, idcc 2798,

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté commune de mettre en place un dispositif d'intéressement du personnel du régime social des indépendants permettant à celui-ci de bénéficier de l'amélioration des performances et du service aux travailleurs indépendants assurés par les organismes du régime social des indépendants.
Attachées aux principes de solidarité du groupe, d'une part, et de reconnaissance des efforts particuliers effectués par chaque organisme, d'autre part, elles fixent par le présent accord des objectifs nationaux, déterminant le montant global de l'intéressement obtenu pour l'ensemble des organismes du régime, et les règles de répartition entre les organismes, en vue de reconnaître leur apport particulier aux progrès du groupe.
Les parties signataires conviennent que la négociation d'un avenant serait ouverte en cas d'évolution de la législation.

ART. 3

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).

ART. 4

Le montant global de l'intéressement comprend l'ensemble des sommes à verser aux salariés visés par le présent accord au titre d'une année donnée. Il est fonction de l'atteinte des objectifs sur les indicateurs visés à l'article précédent.
Le maximum de l'intéressement est fixé à 2,5 % de la masse salariale brute des organismes du régime social des indépendants de l'année considérée.
Le montant effectif de l'intéressement est obtenu en appliquant au montant maximum visé ci-dessus un coefficient national de performance, fonction des résultats obtenus sur les indicateurs applicables.
Pour chaque indicateur, il est calculé un coefficient de performance, proportionnellement au progrès constaté entre la valeur de référence de l'année et l'objectif de cette même année.
Le coefficient national de performance applicable résulte de la consolidation des coefficients de performance constatés pour chaque indicateur. Chaque indicateur ayant le même poids, il est égal à la somme des coefficients de performance de chaque indicateur, divisé par le nombre de ces indicateurs, et varie donc entre 0 et 1.
En tant que de besoin, le mode de calcul ainsi que la définition des termes utilisés sont précisés en annexe.

ART. 5 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).

ART. 6

Sous réserve des règles figurant au présent article, l'intéressement est versé uniformément entre les bénéficiaires d'une même unité.
Toutefois, le montant individuel est proratisé en fonction d'un coefficient de présence pour les bénéficiaires salariés à temps partiel et pour ceux qui justifient d'une présence au travail partielle durant l'exercice du fait d'une entrée, d'un départ, ou d'absences non assimilées à du temps de travail au sens de la convention collective applicable.
Compte tenu des effectifs budgétaires des organismes, l'écart maximal entre les primes individuelles d'intéressement versées aux bénéficiaires des caisses ne peut excéder une différence de 1 à 3, avant toute proratisation liée au temps de présence.

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. Il est en conséquence expressément rappelé qu'il ne peut se substituer à aucun des éléments du salaire, entendu au sens du code de la sécurité sociale, en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu d'obligations légales ou contractuelles.
Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du mode de calcul annoncé et conforme à l'application de l'accord.
L'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires et résulte uniquement des mécanismes de calcul définis par le présent accord. En conséquence, il est par nature variable et peut être nul. Les parties signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

ART. 2

L'intéressement du personnel du régime social des indépendants est fondé sur les performances obtenues sur les objectifs que se fixe le régime, ainsi définis :
– la qualité du service apporté au travailleur indépendant et l'offre globale de service du régime ;
– le développement de la prévention du risque maladie et la maîtrise des dépenses de santé ;
– la garantie des ressources du régime et la lutte contre la fraude ;
– la responsabilité sociale du régime et la promotion du développement durable.

ART. 7

Il est institué une commission spécialisée dite commission de l'intéressement, composée paritairement à raison de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de la caisse nationale.
Elle reçoit régulièrement de la direction de la caisse nationale toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le système d'intéressement retenu. Elle est compétente pour le règlement des différends dans les termes fixés à l'article 10 du présent accord.
La commission se réunit au moins une fois par an, à l'occasion de la publication des résultats. Elle établit un rapport sur le fonctionnement du dispositif de l'intéressement et sur le montant distribué, rapport dont un résumé doit être diffusé à l'ensemble du personnel.

ART. 8

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 :
a) Les règles essentielles de calcul et de répartition ;
b) Le montant de la masse distribuable au niveau du régime et au niveau de la caisse ;
c) Le décompte de la part revenant au salarié et de la part faisant l'objet de prélèvements obligatoires.

ART. 9

Le présent accord ainsi que ses avenants seront remis à chaque salarié et figureront à l'affichage dans les locaux des organismes du régime social des indépendants pour information du personnel.
Un extrait du rapport annuel de la commission de l'intéressement sera remis à chaque salarié.
Lors du versement de la prime d'intéressement, chaque bénéficiaire recevra une fiche mentionnant succinctement les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement, son montant global et la part qui lui revient, ainsi que les prélèvements appliqués au titre de la contribution sociale généralisée et la contribution pour le remboursement de la dette sociale.
Les mêmes éléments seront soumis dans chaque caisse au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

ART. 10

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants seront examinés aux fins de règlement par la commission de l'intéressement prévue au présent accord.
Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désigneront deux tiers qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales. Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réuniront et, après étude, présenteront un rapport à la commission de l'intéressement sur la solution arrêtée par elles.
Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.
A défaut de règlement amiable, les tribunaux compétents pourront être saisis.

ART. 11

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, allant du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012.
Toutefois, il n'entrera en application que sous réserve de l'agrément prévu aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.
Les dispositions du présent accord peuvent être révisées par avenant dans le cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient pas conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ou en cas de modifications importantes de l'environnement des organismes du régime social des indépendants.
Cet avenant sera négocié dans les mêmes délais, conditions et selon la même procédure que le présent accord. Il sera également soumis à l'agrément visé au premier alinéa.
Afin de vérifier la bonne adéquation des objectifs fixés par le présent accord aux conditions de son application, la commission de l'intéressement se réunira au cours du 4e trimestre de l'année 2010. Le cas échéant la commission proposera à la commission paritaire de négociation les modifications qui lui paraîtraient souhaitables.

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.

ART.

Annexe I

Formule de calcul de l'intéressement. – Part spécifique

Les caisses de base, hors caisses des professions libérales, sont classées selon 7 indicateurs, dont 3 spécifiques, les autres étant communs avec les caisses des professions libérales.
Les caisses des professions libérales sont classées selon 5 indicateurs, dont un spécifique, les autres communs avec les autres caisses de base.
La caisse nationale voit l'atteinte de ses objectifs mesurée par 5 indicateurs, tous spécifiques.
Chaque caisse RSI fait l'objet d'une notation de 1 à 6 (6 = niveau le plus élevé) pour chacun des indicateurs de sa catégorie (caisses régionales hors professions libérales, caisses des professions libérales, caisse nationale).
Pour chaque caisse, le total des notes obtenues est ramené en base 1 (total des notes /6 × nombre d'indicateurs pour la catégorie), les indicateurs ont en effet la même pondération.
La valeur ainsi obtenue pour chaque caisse est dénommée ci-après coefficient de résultat (valeur comprise entre 0,0 et 1,0).
La masse à distribuer par caisse est calculée selon la formule suivante :
M = [(masse globale × taux d'intéressement × coefficient national de performance × % d'intéressement spécifique) × ((coef. résultat caisse A × effectif ETP caisse A/Somme (coef. résultat caisse N × effectif ETP caisse n))] /1100.
Ce calcul est exprimé par le tableau suivant.

	Caisse A	**Régime**
Masse salariale globale	M1	
Taux intéressement	2,50 %	
Coefficient national de performance	Cn	
Masse à distribuer	M2 = M1 × 2,5 % × Cn	
Effectif global ETP	E1	
Part spécifique (de 60 % pour 2010 à 70 % pour 2012)	P = 70 % × M2	
Coefficient de résultat (de 0,0 à 1,0)	X	
Effectif caisse ETP	E2	E1
Coefficient résultats pondéré par effectif caisse	Y = X × E2	Z =Σ (Y1 à Yn)
Part caisse dans somme des coefficients pondérés	V = Y/Z	100
Masse à distribuer par caisse	M3 = P × Y %	P

ART.

Annexe II

Synthèse des indicateurs

1. Synthèse des indicateurs de déclenchement

N° indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeur de référence	Objectif ANNUEL	Périmètre caisse
QUALITÉ DE SERVICE AU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ET OFFRE GLOBALE DE SERVICE					
IID n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés/nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)	73,4 %	Objectifs santé 83,5 % en 2010 90,3 % en 2011 95,0 % en 2012	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 2	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai de traitement à partir d'un dépôt de dossier complet pour les premières demandes et les renouvellements	12 jours	11 jours en 2010 10,5 jours en 2011 10 jours en 2012	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 3	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires)/Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	86,20 %	90 % en 2010 94 % en 2011 97 % en 2012	Caisses RSI hors professions libérales
IID n° 4	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux moyen de disponibilité des principales applications (SCR presta-presto, IC TAIGA ISU Tapas)	96,5 %	97 % en 2010 97,5 % en 2011 98 % en 2012	Caisse nationale
IID n° 5	Déploiement des sessions de formation nationale	Pourcentage de déploiement des sessions pilotées figurant à l'offre du centre national de formation du RSI (CNFDC) prévues au plan de formation initial du régime	72 %	74 % en 2010 78 % en 2011 80 % en 2012	Caisse nationale
DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVENTION DU RISQUE MALADIE DE LA MAÎTRISE DES DÉPENSES DE SANTÉ					
IID n° 6	Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail	Part des arrêts de travail convoqués au service du contrôle médical parmi l'ensemble des arrêts de travail traités par le service du contrôle médical. Les arrêts de travail de toute durée sont concernés (hors et au titre de l'art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale). Les arrêts de travail au titre maternité sont exclus.	3,5 % en % de la population ciblée	3,7 % en 2010 4,8 % en 2011 5,5 % en 2012 en % de la population ciblée	Caisses RSI professions libérales
GARANTIE DES RESSOURCES DU RÉGIME ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE					

IID n° 7	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires)	36 M€	+ 1,5 M€ en 2010 + 1,5 M€ en 2011 + 1,0 M€ en 2012	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 8	Emission et taux de récupération d'indus	Indicateur composite : – pour 60 % le taux de récupération d'indus : Montant d'indus effectivement récupérés/montant d'indus notifiés sur les seules actions du ressort de la caisse régionale (récupération d'indus auprès des professionnels de santé et d'établissements, récupération d'indus auprès d'assurés) ; – pour 40 %, montant d'indus net moyen émis pour 1 000 bénéficiaires	56,8 % et 1 050 €	1. Taux de recouvrement : déclenchement à : 100 % si résultat à 80 % 85 % si résultat à 70 % 70 % si résultat à 60 %. 2. Montant d'indus : 1 100 € en 2010 1 200 € en 2011 1 300 € en 2012	Caisses RSI y compris professions libérales

2. Synthèse des indicateurs de répartition

N° indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeur de référence	Commentaire	Périmètre caisse	Graduation des résultats
QUALITÉ DE SERVICE AU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ET OFFRE GLOBALE DE SERVICE						
IIR n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés/Nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 2	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai de traitement à partir d'un dépôt de dossier complet pour les premières demandes et les renouvellements		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 3	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires)/Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI hors professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 4	Amélioration de la continuité de service des	Taux moyen de disponibilité des principales applications		97 % en 2010 97,5 % en	Caisse nationale	De 1 à 6

	principales applications du système d'information	(SCR presto-presto, IC TAIGA ISU Tapas)		2011 98 % en 2012		
DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVENTION DU RISQUE MALADIE DE LA MAÎTRISE DES DÉPENSES DE SANTÉ						
IIR n° 5	Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail	Part des arrêts de travail convoqués au service du contrôle médical parmi l'ensemble des arrêts de travail traités par le service du contrôle médical. Les arrêts de travail de toute durée sont concernés (hors et au titre de l'art. L. 324-1 du code de la sécurité sociale). Les arrêts de travail au titre maternité sont exclus.		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 6	Participation des caisses régionales au bilan de prévention (en taux et progression du taux)	Nombre de bénéficiaires participants au bilan de prévention Nombre de participants invités (en taux et progression du taux)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 7	Taux de participation des caisses régionales au programme RSI diabète	Nombre de bénéficiaires inscrits au programme/Nombre de participants invités		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 8	Contrôles relatifs à la tarification à l'activité dans les établissements hospitaliers (T2A)	Temps passé par les médecins-conseils, calculé en vacations (1/2 journée) pour effectuer sur le site des hôpitaux, l es contrôles de facturation	PI Paris : 44 PI Province : 45	Objectifs de maintien des résultats	Caisses des professions libérales	De 1 à 6
GARANTIE DES RESSOURCES DU RÉGIME ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE						
IIR n° 9	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 10	Taux de restes à recouvrer toutes caisses hors taxation d'office	Montant en cumul des cotisations restant à recouvrer de l'exercice N/Montant en cumul des cotisations liquidées de l'exercice N (où N est		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI hors professions libérales	De 1 à 6

		l'année en cours), y compris taxation d'office				
Promotion du développement durable et de la responsabilité sociale du régime						
IIR n ° 11	Déploiement des sessions de formation nationale (CNFDC)	Pourcentage de déploiement des sessions pilotées figurant à l'offre du centre national de formation du RSI (CNFDC) prévues au plan de formation initial du régime	72 %	Degré d'atteinte de l'objectif 74 % en 2010 78 % en 2011 80 % en 2012	Caisse nationale	
IIR n° 12	Réduction des déplacements du personnel	Déplacements de personnel hors formation, hors hébergement, par tous moyens de transport (coût déflaté de l'évolution des prix dans les transports)	776 600 M€	Degré d'atteinte de l'objectif : – 8 % en 2010 – 6 % en 2011 – 4 % en 2012	Caisse nationale	
IIR n° 13	Réduction des achats de consommables	Evolution des consommables de la caisse nationale hors fluides, alimentation restaurant d'entreprise et cartes Sesam vitale	1 133 232 €	Degré d'atteinte de l'objectif : – 5 % en 2010 – 3 % en 2011 – 2 % en 2012	Caisse nationale	
IIR n° 14	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse, à réglementation constante (établissement central Dionys et sites rattachés)	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH (obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif) par la caisse, à réglementation constante, et rapporté à la variation de la masse salariale de la caisse	148 916,88 €	Degré d'atteinte de l'objectif : – 3 % en 2011 – 4 % en 2012	Caisse nationale	

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).