

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

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

20 juin 2026 à 00:04

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 : Annexe II Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail 20 mars 2008	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•

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	•

Avenant : Accord du 3 mai 2007 relatif à la prévoyance collective •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

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

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

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

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Avenant n° 2 du 16 décembre 2010 relatif à la convention •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Avenant n° 2 du 4 juillet 2012 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•

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

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

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

Article	•
Article 1er	•

Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article 2	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 3 du 11 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

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

Article	•
Article 1er	•
Article 3	•
Article 2	•
Article	•

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

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

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

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 indemnités prévues par la présente convention collective pour les déplacements professionnels. Le temps consacré au déplacement sera considéré comme temps de travail.

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

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

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

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

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

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

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie au plus de 25 jours par an au titre de ce droit.

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.

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.

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.

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 8^e 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.

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.

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 débits 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'acquiescer 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 1^{re} classe par voie ferrée, ou par avion pour un déménagement en direction ou en provenance des départements d'outre-mer ou de la Corse.

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

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

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

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

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

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

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

La négociation salariale au titre de l'année 2015, pour le personnel du régime social des indépendants, a été menée par la caisse nationale du RSI, agissant pour elle-même et pour les caisses du RSI en application des dispositions du code de la sécurité sociale.

L'examen a été fait des hypothèses envisageables dans le cadre de la norme d'évolution de la rémunération moyenne du personnel fixée par une lettre de la direction de la sécurité sociale du 7 novembre 2014, qui fixe le taux de progression de la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) à hauteur de 1,95 % en moyenne pour les années 2014 et 2015 et invite le RSI à présenter un budget initial 2015 avec une masse salariale actualisée d'une RMPP à 1,65 %, dans la mesure où elle a été construite avec une RMPP à 2,25 % en 2014.

Le rapport pour l'ouverture des négociations a été présenté à la commission du 12 février 2015.

A l'issue des discussions menées au cours des réunions de la commission paritaire nationale de négociation des 12 février, 12 mars et 16 avril 2015, le présent procès-verbal de désaccord est établi conformément à l'[article L. 2242-4 du code du travail](#).

1. Dernier état des propositions respectives des parties

1.1. Position de l'employeur

La délégation employeur observe que la marge extrêmement faible des mesures salariales 2015 ne permet pas d'envisager une mesure collective permanente.

Elle rappelle que les mesures individuelles (GT) sont intervenues en 2014 au 1er juillet, afin de permettre un plus grand nombre de bénéficiaires. Toutefois, l'effet report de mesures salariales intervenant en cours d'année a été souligné par plusieurs organisations syndicales qui ont marqué leur désapprobation de cette pratique.

Dans ces conditions, la délégation employeur propose d'augmenter le nombre des bénéficiaires d'augmentations individuelles, en le portant au tiers de l'effectif dans chaque caisse du RSI, et d'avancer la date d'effet de ces mesures individuelles au 1er avril 2015.

1.2. Position des organisations syndicales

1.2.1. Organisation CFDT

La CFDT demande une mesure d'augmentation générale des salaires.

1.2.2. Organisation CGT-FO

Augmentation de la valeur du point à 6,48 €.

1.2.3 Organisation CGT

Suivant déclaration faite en commission paritaire du 12 février :

« Depuis 2009 (6 ans), notre salaire connaît une constante dégradation.

Dans notre profession, les salaires ont suivi la même courbe descendante que celle imposée aux rémunérations des salariés dans les secteurs industriel et marchand.

Aujourd'hui, au RSI, 284 femmes sont rémunérées au-dessous du Smic (en niveau 1).

La valeur du point est gelée depuis 2009, les perspectives d'évolution salariale sont inexistantes.

Les hausses des prix du gaz, de l'électricité, des impôts, le montant des loyers concernent l'ensemble des salariés. Tous subissent les effets de ces hausses.

La lettre de cadrage de la DSS fixe un taux d'évolution de nos rémunérations à un niveau historiquement bas.

Conséquence de cette décision : pour la 6e année consécutive, la valeur du point ne devrait pas augmenter.

Il est inacceptable, dans un monde paritaire, qui plus est lorsqu'on met l'accent sur le dialogue social, de voir les

salariés traités de la sorte !

La délégation CGT exige des mesures collectives et pérennes : l'augmentation de la valeur du point de 8,50 %, soit 1 point à 6,51 €.

Nous exigeons le déplafonnement de l'ancienneté et demandons une réévaluation du plafond de + 30 points pour les salariés ayant atteint ou proches du niveau maximum d'ancienneté.

La délégation CGT exige :

- i. Le retrait de la lettre de cadrage salarial ;
- ii. Un rendez-vous avec la tutelle. »

1.2.4. Délégation syndicale CFTC

Demande de mesures en début d'année pour éviter l'effet report.

1.2.5. Délégation syndicale IPRC CFE-CGC

Les conditions de fond et de forme d'une négociation sérieuse ne sont pas remplies, ce qui renvoie l'employeur à ses responsabilités.

En conséquence, il est constaté l'échec des négociations menées.

2. Mesures unilatérales faisant suite au constat de désaccord

1. Au titre de l'année 2015, dans chaque organisme, le nombre total des salariés relevant de l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du 2 juin 2009 bénéficiant de l'attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel dans le cadre des dispositions de l'article 10.3 sera au moins d'un tiers de l'effectif du personnel visé par cette classification, cela à effet du 1er avril 2015.

2. Au titre de l'année 2015, au niveau national, le nombre total des salariés relevant de la convention collective du personnel de direction du RSI bénéficiant d'une progression de leur rémunération dans le cadre de l'[article 6 de l'accord relatif à la classification](#) du personnel de direction du régime social des indépendants du 2 juin 2009 sera au moins d'un tiers de l'effectif du personnel visé par cette classification.

3. Au titre de l'année 2015, au niveau national, le nombre total des salariés relevant de la convention collective spéciale des praticiens-conseils bénéficiant d'une progression de leur rémunération au titre de la reconnaissance de la contribution professionnelle ou du parcours professionnel sera au moins d'un tiers de l'effectif des praticiens-conseils visés par cette convention collective.

4. Pour l'application des dispositions du présent article seront pris en compte les personnels visés respectivement par chacune des conventions collectives susvisées, décomptés au 31 décembre de l'année 2014 en personnes physiques.

5. La caisse nationale notifiera à chaque caisse du RSI cette position et lui notifiera les autorisations et crédits permettant l'application de ces augmentations.

Cette décision ne concerne que l'année 2015.

3. Publicité

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#), à savoir dépôt en deux exemplaires, dont l'un sous forme électronique, à la direction générale du travail et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du procès-verbal.

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

Source officielle Légifrance

ART.

1er

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

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

ART.

2

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

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

ART.
3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
4

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

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

ART.
5

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

ART.
6

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

Cette modalité est destinée aux salariés :

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

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

Le choix du jour non travaillé devra se faire en début d'année avec l'accord de l'employeur et faire l'objet d'un écrit.

Il peut être prévu un jour non travaillé différent selon les périodes de l'année.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
11

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

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

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

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

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

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

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

ART.
12

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

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

ART.
13

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

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

ART.
14

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

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

ART.
15

Dans le cadre des dispositifs d'horaire individualisé pouvant exister dans les organismes, les plages d'horaires variables doivent être adaptées aux horaires d'accueil physique et téléphonique des adhérents afin de leur assurer un service permanent de qualité et permettre à tous les salariés d'en bénéficier, quel que soit leur poste de travail. Le dispositif d'horaire individualisé doit prévoir les conditions de récupération des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire normal, comportant au moins la possibilité, en fonction des horaires effectivement réalisés, de 3 journées de récupération dans l'année fractionnables en heures.

ART.
16

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

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

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

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

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

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

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

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

L'accord d'entreprise indiquera notamment :

- l'horaire hebdomadaire normalement appliqué, en précisant selon quelle périodicité il sera éventuellement révisé, tout nouvel accord ou avenant étant soumis aux mêmes règles que l'accord initial ;
- les dispositions relatives au suivi de sa mise en œuvre ;
- la ou les catégories de salariés concernés par chacune des modalités de réduction du temps de travail ;
- les modalités selon lesquelles les repos supplémentaires non conventionnels, tels que ponts non récupérés, départs anticipés avant congés ou jours fériés, congés supplémentaires locaux ou autre facilité d'horaire d'ordre collectif, seront imputés sur le nombre de jours de réduction du temps de travail de manière que l'ensemble des salariés travaillent en moyenne 35 heures hebdomadaires sur l'année ;
- les modalités d'application de la journée de solidarité prévue par l'[article L. 212-16 du code du travail](#) ;
- le cas échéant, les cas exceptionnels susceptibles de permettre une utilisation anticipée des jours de repos ;
- le cas échéant, si le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par une compensation en temps équivalent, et les conditions de ce remplacement selon les modalités prévues par le [code du travail](#).

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

ART.
17

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

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

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

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

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

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

ART.
18

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

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

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

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

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

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.

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.

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

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

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

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

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.

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

Le texte du présent accord et de ses avenants éventuels sera déposé par la partie la plus diligente, suivant les dispositions du code du travail.

Annexe I

Formule de calcul de l'intéressement. – Part spécifique

Les 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 :

$M = [(masse\ globale \times taux\ d'intéressement \times coefficient\ national\ de\ performance \times \% \ d'intéressement\ spécifique) \times ((coef.\ résultat\ caisse\ A \times effectif\ ETP\ caisse\ A / Somme\ (coef.\ résultat\ caisse\ N \times effectif\ ETP\ caisse\ n))] / 1100.$

Ce calcul est exprimé par le tableau suivant.

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

Annexe II

Synthèse des indicateurs

1. Synthèse des indicateurs de déclenchement

N° indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeur de référence	Objectif ANNUEL	Périmètre caisse
QUALITÉ DE SERVICE AU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ET OFFRE GLOBALE DE SERVICE					
IID n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés/nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)	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	Caisses RSI y compris professions libérales

				+ 1,0 M€ en 2012	
IID n° 8	Emission et taux de récupération d'indus	Indicateur composite : - pour 60 % le taux de récupération d'indus : Montant d'indus effectivement récupérés/montant d'indus notifiés sur les seules actions du ressort de la caisse régionale (récupération d'indus auprès des professionnels de santé et d'établissements, récupération d'indus auprès d'assurés) ; - pour 40 %, montant d'indus net moyen émis pour 1 000 bénéficiaires	56,8 % et 1 050 €	1. Taux de recouvrement : déclenchement à : 100 % si résultat à 80 % 85 % si résultat à 70 % 70 % si résultat à 60 %. 2. Montant d'indus : 1 100 € en 2010 1 200 € en 2011 1 300 € en 2012	Caisses RSI y compris professions libérales

2. Synthèse des indicateurs de répartition

N° indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeur de référence	Commentaire	Périmètre caisse	Graduation des résultats
QUALITÉ DE SERVICE AU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ET OFFRE GLOBALE DE SERVICE						
IIR n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés/Nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 2	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai de traitement à partir d'un dépôt de dossier complet pour les premières demandes et les renouvellements		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 3	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires)/Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI hors professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 4	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux moyen de disponibilité des principales applications (SCR presta-presto, IC TAIGA ISU Tapas)		97 % en 2010 97,5 % en 2011 98 % en 2012	Caisse nationale	De 1 à 6
DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉVENTION DU RISQUE MALADIE DE LA MAÎTRISE DES DÉPENSES DE SANTÉ						
IIR n° 5	Taux de convocation au	Part des arrêts de travail convoqués au service du		Moyenne classements	Caisses RSI y compris	De 1 à 6

	service du contrôle médical pour arrêt de travail	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.		progression et niveau	professions libérales	
IIR n° 6	Participation des caisses régionales au bilan de prévention (en taux et progression du taux)	Nombre de bénéficiaires participants au bilan de prévention Nombre de participants invités (en taux et progression du taux)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 7	Taux de participation des caisses régionales au programme RSI diabète	Nombre de bénéficiaires inscrits au programme/Nombre de participants invités		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 8	Contrôles relatifs à la tarification à l'activité dans les établissements hospitaliers (T2A)	Temps passé par les médecins-conseils, calculé en vacations (1/2 journée) pour effectuer sur le site des hôpitaux, les contrôles de facturation	PI Paris : 44 PI Province : 45	Objectifs de maintien des résultats	Caisses des professions libérales	De 1 à 6
GARANTIE DES RESSOURCES DU RÉGIME ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE						
IIR n° 9	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 10	Taux de restes à recouvrer toutes caisses hors taxation d'office	Montant en cumul des cotisations restant à recouvrer de l'exercice N/Montant en cumul des cotisations liquidées de l'exercice N (où N est l'année en cours), y compris taxation d'office		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI hors professions libérales	De 1 à 6
Promotion du développement durable et de la responsabilité sociale du régime						
IIR n° 11	Déploiement des sessions de formation nationale (CNFDC)	Pourcentage de déploiement des sessions pilotées figurant à l'offre du centre national de formation du RSI (CNFDC) prévues au plan de formation initial du régime	72 %	Degré d'atteinte de l'objectif 74 % en 2010 78 % en 2011 80 % en 2012	Caisse nationale	
IIR n° 12	Réduction des déplacements du	Déplacements de personnel hors formation, hors	776 600 M€	Degré d'atteinte de	Caisse nationale	

	personnel	hébergement, par tous moyens de transport (coût déflaté de l'évolution des prix dans les transports)		l'objectif : - 8 % en 2010 - 6 % en 2011 - 4 % en 2012		
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	

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

Source officielle Légifrance

ART.

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles [L. 123-1](#), [L. 123-2](#) et [L. 123-2-1](#) ;
Vu l'[ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005](#) relative à la création du régime social des indépendants ;
Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005 ;
Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, et la convention collective nationale de travail des agents de direction et des agents comptables de la CANAM et des caisses maladies régionales du régime d'assurance maladie maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles du 20 décembre 1988 ;
Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 22 décembre 1980 ;
Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 5 octobre 1995 ;
Vu le [décret n° 77-347 du 28 mars 1977](#) modifié et l'arrêté du 5 mai 1995 régissant le statut des praticiens conseils, il a été conclu le présent accord.

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en place un dispositif national harmonisant les conditions dans lesquelles les salariés des organismes du régime social des indépendants peuvent bénéficier de garanties collectives de prévoyance et de santé.

Sont visées par le présent accord les garanties collectives portant sur les risques santé, incapacité temporaire de travail, invalidité ou décès.

Les parties signataires entendent par le présent accord :

- assurer une couverture complémentaire de qualité à tous les salariés ;
- unifier cette couverture pour tous les salariés ;
- assurer un même niveau de garantie quel que soit le niveau hiérarchique des salariés ;
- maîtriser le coût global de ces garanties dans la durée par un contrat « responsable », respectueux du parcours de soins.

ART.
1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des organismes du régime social des indépendants relevant d'une convention collective ou du statut des praticiens conseils.

Les salariés sont obligatoirement affiliés aux garanties prévues par le présent accord.

Cet accord remplace et se substitue à tous les accords de frais de santé et de prévoyance ayant été conclus au sein des organismes constituant le régime social des indépendants (ex-régimes AMPI, AVA et ORGANIC), ainsi qu'aux usages et engagements existant sur ce thème, qui seront dénoncés.

Les garanties, à la date de conclusion de l'accord, sont celles qui s'imposeront à chaque bénéficiaire (et le cas échéant à ses ayants droit).

ART.
2

Les cotisations aux garanties prévues par le présent accord seront réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Toute augmentation de la cotisation globale sera répartie dans les mêmes proportions entre le salarié et l'employeur.

L'employeur procède au précompte de la quote-part de la cotisation à la charge du salarié conformément aux dispositions en vigueur.

Un salarié ne peut pas refuser le précompte de la quote-part salariale des cotisations ni d'une façon générale, se soustraire aux présentes dispositions et ou à l'application du contrat d'assurance.

ART.
8

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

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

ART.
9

Les conditions d'ouverture des droits, le niveau et les modalités de calcul et de paiement des prestations sont définis au contrat d'assurance souscrit par le régime social des indépendants.

Le régime est exclusif de tout versement d'un capital, sauf pour la couverture du risque décès.

ART.
10

Chaque salarié est couvert pour les risques énumérés à l'article 8 dès la date d'effet du contrat d'assurance sans période de franchise.

Parmi les salariés non présents au travail le jour de l'entrée en vigueur du présent accord, seuls ceux dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle ou maternité, à l'exclusion de tout autre motif (notamment congé sabbatique, congé sans solde, congé parental total d'éducation, congé pour création d'entreprise) seront couverts.

ART.
11

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

ART.
12

En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'assureur dont le contrat est résilié est tenu au paiement des prestations périodiques en cours à leur niveau atteint conformément à l'[article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#).

ART.
13

En cas de résiliation du contrat d'assurance, la garantie décès sera maintenue, en application de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 précitée, au profit de tous les salariés bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance, par l'assureur dont le contrat a été résilié sauf disposition contraire organisant le maintien de cette couverture par un autre organisme assureur.

La revalorisation des bases de calcul des prestations liées au risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat qui a fait l'objet de la résiliation.

ART.
14

Sous réserve des dispositions du dernier article du présent accord, la date d'effet de l'affiliation aux régimes complémentaire santé et prévoyance est fixée au 1er janvier 2008. Toutefois, en cas d'impossibilité dûment justifiée d'interrompre pour cette date les garanties de même objet existant antérieurement dans l'un des organismes visés par le présent accord, les dispositions du présent accord ne prendront effet qu'après la cessation des garanties existant antérieurement.

Les garanties prennent effet en même temps que l'affiliation, pour tous les bénéficiaires du contrat sous réserve des dispositions du présent accord.

En cas de modification dans la situation familiale, les garanties liées à cette modification prennent effet à la date de la modification.

En cas d'embauche, l'affiliation du nouveau salarié est immédiate, ainsi que la prise d'effet des garanties sous réserve des dispositions du présent accord.

ART.
15

Les garanties visées par le présent accord seront assurées par un ou des organismes assureurs notoirement solvables déterminés dans le cadre de marchés publics conclus, pour le compte de l'ensemble des organismes visés par le présent accord, par la caisse nationale du régime social des indépendants.

L'avis de la commission paritaire nationale sera recueilli sur le rapport d'analyse des offres dans des garanties d'anonymat et de confidentialité.

Le ou les organismes assureurs retenus seront désignés par la commission des marchés de la caisse nationale du RSI.

Le choix du ou des organismes assureur sera revu au minimum tous les 5 ans.

Les contrats souscrits seront annexés à cet accord, ainsi que tout avenant éventuel ultérieur à ces contrats.

ART.
16

La commission paritaire nationale est chargée de suivre l'application des dispositions du présent accord et de ses annexes. Elle est informée annuellement de l'évolution des régimes mis en place. Elle est chargée de la révision de l'ensemble des garanties prévues au présent accord dans le respect de l'équilibre financier du régime de couverture complémentaire des frais de soins de santé d'une part, et du régime de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) d'autre part.

Pour l'exercice de sa mission, la commission paritaire nationale reçoit communication des rapports établis chaque année par le ou les organismes assureurs visés par le présent article, présentant les résultats d'ensemble des régimes.

Ces rapports sont établis conformément aux dispositions légales ([décret n° 90-769 du 30 août 1990](#) pris pour application des [articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques) et doivent comporter les résultats pour chaque caisse adhérente et pour chaque garantie avec une consolidation au niveau national.

Ces rapports seront adressés à la commission paritaire nationale, ainsi qu'à la direction de chaque caisse adhérente par l'organisme assureur.

Pour maintenir l'équilibre technique des régimes de frais de santé d'une part et de prévoyance d'autre part, et/ou compenser les modifications des remboursements de la sécurité sociale, le taux de cotisation pourra évoluer en fonction des résultats techniques des régimes complémentaires. Ces modifications ne constituent pas une modification des dispositions du présent accord sous réserve que les évolutions de cotisations soient entérinées par la commission paritaire nationale et s'imposent à l'ensemble des adhérents aux régimes.

ART.
17

Dans chaque organisme bénéficiant des garanties visées par le présent accord, le rapport annuel sur les comptes sera transmis et présenté par le directeur de la caisse au comité d'entreprise, au comité central d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsque ceux-ci lui en font la demande ([art. L. 432-3-2 du code du travail](#)).

ART.
18

Une notice exposant les garanties et les conditions de service des prestations est remise à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en place du régime, ainsi qu'à tout nouvel embauché. Elle sera mise à jour à l'occasion de toute modification des garanties.

ART.
19

Sont abrogées les dispositions relatives aux garanties collectives de prévoyance prévues par :

- la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, et la convention collective nationale de travail des agents de direction et des agents comptables de la CANAM et des caisses maladies régionales du régime d'assurance maladie maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles du 20 décembre 1988, ainsi que leurs annexes, avenants et accords complémentaires ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 22 décembre 1980, ainsi que leurs annexes, avenants et accords complémentaires ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 5 octobre 1995, ainsi que leurs annexes, avenants et accords complémentaires.

ART.
20

Pour l'application du présent accord, sont retenues les définitions suivantes :

- ayants droit : sont considérés ayants droit, les enfants et le conjoint du salarié au sens de l'assurance maladie. Est également pris en charge le conjoint en situation de demandeur d'emploi indemnisé ou non ;
- conjoint : est assimilé au conjoint le concubin et le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou reconnu comme tel au titre de la législation des prestations familiales.

ART.
21

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel visé aux [articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale](#).

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

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

ART.
22

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions définies par l'[article L. 132-8 du code du travail](#).

Le délai de préavis applicable en cas de dénonciation totale ou partielle/remise en cause est d'une durée de 6 mois. La prise d'effet de la dénonciation/remise en cause du présent accord correspond à l'échéance du contrat d'assurance (une première période fixée jusqu'au 31 décembre 2010, puis un renouvellement annuel limité à 2 années), de telle sorte que la dénonciation doit être signifiée au plus tard au 30 juin de chaque année pour effet au 31 décembre de l'année.

Dans l'hypothèse où le contrat d'assurance souscrit serait résilié à l'initiative de l'organisme assureur et où aucun nouveau contrat ne serait conclu aux conditions du règlement établi, le présent accord serait caduc dans sa totalité. Les parties signataires s'engagent à se réunir à l'initiative de la partie la plus diligente dès la connaissance d'un risque de caducité, afin d'examiner les solutions de substitution.

ART.

3

Les garanties souscrites en application du présent accord s'inscriront dans le cadre des [dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale](#) et de ses dispositions d'application.

Le niveau de couverture assuré répondra aux principes suivants :

- assurer une couverture optimale au regard de la dépense réelle ;
- privilégier, dans la mesure du possible, les modalités de prise en charge susceptibles de responsabiliser les assurés, assurant des soins de qualité au meilleur coût ;
- favoriser les soins de prévention ;
- couvrir l'ensemble des postes habituels des dépenses de santé ;
- laisser une part des dépenses plus importante à la charge de l'assuré dans le cas d'un fournisseur de prestation non conventionné par la sécurité sociale.

Chaque salarié est couvert, en matière de frais de santé, dès la date d'effet du contrat d'assurance sans période de franchise. Les salariés bénéficiaires du présent accord sont couverts de manière collective et obligatoire ; toutefois l'adhésion est facultative dans les conditions légales et réglementaires pour les salariés en contrat à durée déterminée.

ART.

4

Constitue une condition essentielle des engagements pris, la circonstance que le régime mis en œuvre par le présent accord et le contrat d'assurance, qui sont indissociablement liés, ont été adaptés aux dispositions relatives aux contrats responsables prévues par la [loi n° 2004-810 du 13 août 2004](#) relative à la réforme de l'assurance maladie et ses décrets d'application. Ainsi le régime mis en œuvre par le présent accord prévoit notamment l'absence de :

- prise en charge de la majoration du ticket modérateur en cas de non respect du parcours de soins (absence de désignation du médecin traitant, consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant), ou en cas de non autorisation d'accès à son dossier médical personnalisé conformément à la législation en vigueur ;
- prise en charge des dépassements d'honoraires sur les actes techniques et cliniques lorsque le bénéficiaire ne respecte pas le parcours de soins, à hauteur du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;
- remboursement de la participation forfaitaire de l'assuré aux honoraires médicaux.

De plus, le régime mis en place prend en charge les prestations minimum prévues par le cahier des charges des contrats responsables ainsi que les actions de prévention.

ART.

5

Conformément à l'[article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, pourront continuer à bénéficier du niveau de couverture des frais de soins de santé :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou en convention de conversion, d'un revenu de remplacement, ou s'ils sont licenciés, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, au titre de l'assurance maladie, et ce, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès de l'assuré ;

Tout salarié ou ayant droit se trouvant dans l'une des situations susvisées sera informé du droit qui lui est offert de pouvoir bénéficier d'un régime complémentaire maladie sans interruption de cette couverture, ainsi que des conditions tarifaires dans lesquelles cette possibilité est offerte. Toutefois l'employeur n'assume aucune obligation d'information à l'égard des anciens salariés partis avant l'entrée en vigueur de ces garanties.

La cotisation sera intégralement à la charge de l'adhérent.

Les anciens salariés n'entrant pas dans le champ d'application de l'[article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) (salariés dont le contrat à durée déterminée a pris fin, salariés démissionnaires) pourront bénéficier du maintien du niveau de couverture du contrat sous réserve du paiement d'une cotisation entièrement à leur charge.

ART.

6

Les garanties sont maintenues aux salariés en état de maladie ou d'accident du travail ou maladie professionnelle pendant toute la durée de celle-ci, ainsi qu'à leurs ayants droit tels que définis au présent accord.

Par maladie, il faut entendre toute période pendant laquelle le salarié se trouve en arrêt médicalement prescrit, sans être reconnu en état d'invalidité de deuxième et troisième catégorie et percevant des indemnités journalières de l'assurance maladie.

Toutes les garanties prévues par le contrat sont maintenues.

La part salariale des cotisations afférentes à ces garanties continue à être acquittée par l'agent en maladie (l'assiette des cotisations sera déterminée d'après le salaire moyen de l'affilié lissé sur 12 mois).

L'employeur poursuit le paiement de la part patronale de la cotisation.

ART.

7

Sur leur demande, les garanties du contrat de couverture des frais de soins de santé pourront être maintenues aux agents bénéficiant de congé parental total, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, ou d'un autre congé sans solde d'une durée n'excédant pas 6 mois.

La demande de maintien doit être faite, auprès de l'organisme assureur, dans un délai de 1 mois suivant la date du départ en congé non rémunéré.

Le maintien des garanties bénéficie à l'assuré et à ses ayants droit tels que définis au présent accord.

Les garanties maintenues sont celles prévues par le contrat d'assurance souscrit par le régime social des indépendants.

La cotisation afférente aux garanties maintenues est due en totalité par le salarié qui prendra donc à sa charge la part patronale et la part salariale.

Les garanties seront maintenues à titre individuel jusqu'à l'éventuelle rupture du contrat de travail et tant que la cotisation est acquittée. Les garanties cesseront en cas de rupture du contrat de travail et en cas de reprise du travail dans une autre entreprise.

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

Source officielle Légifrance

ART.

Vu le [code de la sécurité sociale](#), notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-4 ;
Vu l'[ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005](#) relative à la création du régime social des indépendants ;
Vu l'[ordonnance n° 2005-1529 du 8 décembre 2005](#) instituant un interlocuteur social unique pour les indépendants ;
;
Vu la [loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites ;
Vu l'accord général relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant, du 4 juillet 2006 ;
Vu le protocole d'application de l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant, du 7 septembre 2006 ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, [idcc : 2797](#) ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, [idcc : 2796](#) ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, [idcc : 2798](#),
il a été conclu le présent accord.

ART.

1er

Le présent article s'applique aux salariés relevant de la [convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008](#) qui, au titre de l'article 37 de l'annexe I de l'accord susvisé du 4 juillet 2006, ont bénéficié d'une réduction du temps de travail en raison d'une durée d'activité restant à effectuer pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein égale ou inférieure à 3 ans. Il ne s'applique pas à de nouvelles demandes.

Les salariés dont la durée d'activité restant à effectuer pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein est augmentée du fait de la [loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites conservent le temps partiel défini par l'avenant conclu en application de l'article 37 susvisée pour la durée restant à courir jusqu'au moment où ils remplissent les conditions prévues par cette loi pour bénéficier d'une pension au taux plein, et à ce titre bénéficient des conditions prévues par l'article 37 susvisé du 4 juillet 2006.

Dans le cas où l'application de la [loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) conduit à augmenter la durée du temps partiel au-delà de 3 ans, les salariés concernés bénéficieront, au-delà de ces 3 ans et jusqu'au moment où ils rempliront les conditions prévues par cette loi pour bénéficier d'une pension au taux plein, d'une indemnisation de la perte de salaire consécutive à la réduction du temps de travail dans les conditions prévues par l'article 37 de l'accord du 4 juillet 2006 susvisé.

En outre, ils bénéficieront d'une priorité, en fonction des possibilités de l'organisme, pour une nouvelle adaptation de leur temps de travail ou le cas échéant un retour à temps plein.

La caisse nationale assurera le suivi de l'application de ces dispositions et en fera rapport à la commission paritaire nationale.

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

2.1. Etude préalable et consultation des instances représentatives du personnel

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

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

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

Seront pris en compte les éléments suivants :

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

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

2.2. Négociation d'un accord local

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Mesures d'accompagnement individuel

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

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

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

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

2.4.2. Aménagement du temps de travail

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet pourra demander une réduction aidée de son temps de travail, à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement. En cas d'accord, il sera rédigé un avenant à durée indéterminée au contrat de travail, comportant notamment une mention expresse de la main du salarié attestant du caractère volontaire que revêt la transformation. La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois sera déterminée en accord avec la direction. Elle sera mentionnée dans l'avenant au contrat de travail établi en double exemplaire lors du passage à temps partiel.

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

2.4.3. Prise en charge des frais supplémentaires de trajet

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

Prêts pour achat de véhicule :

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

2.4.5. Utilisation du véhicule personnel

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

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

2.4.6. Prise en charge des frais de déménagement

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

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

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

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

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

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

2.4.7. Prise indemnisation exceptionnelle

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

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

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

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

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

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

ART. 3

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, visée à l'[article 22 de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008](#), est chargée du suivi du présent accord. En tant que de besoin, cette commission succède aux commissions instituées par l'article 3 de l'accord général relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant, du 4 juillet 2006.

ART. 4

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2011, sous réserve de l'agrément ministériel visé aux [articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale](#).

Il s'appliquera dans l'ensemble des organismes auxquels s'appliquent les conventions collectives susvisées, jusqu'au 31 décembre 2012.

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

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'[article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail](#).

En prévision de la mise en place du régime social des indépendants prévu par l'[ordonnance n° 2005-1528](#), et de l'interlocuteur social unique des travailleurs indépendants prévu par l'[ordonnance n° 2005-1529](#), un accord a été conclu le 4 juillet 2006 afin de prévenir les conséquences pour l'emploi des personnels des caisses constitutives du régime social des travailleurs indépendants.

Cet accord, applicable jusqu'au 31 décembre 2010, a prévu les mesures d'accompagnement social de la restructuration pour l'ensemble des salariés comportant notamment les garanties de reprise et de maintien à l'effectif, les mesures d'accompagnement et d'incitation à la mobilité professionnelle et à la mobilité géographique organisée sur le mode exclusif du volontariat, ainsi que les modalités de suivi des reclassements.

Les parties signataires ont examiné en commun le bilan de l'application de ces dispositions. Elles observent que l'application de cet accord, au cours des années 2006 à 2010, a généralement répondu aux objectifs ainsi fixés. Toutefois, elles conviennent que deux situations particulières nécessitent d'être prises en compte au-delà du terme fixé initialement.

Ces situations sont les suivantes :

Pour l'ensemble des personnels, les conséquences d'un allongement de trajet résultant d'une modification du lieu de travail ne relevant pas de la mobilité géographique volontaire.

Compte tenu des dispositions de la [loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites, et pour les personnels relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, la prise en compte de la situation des salariés ayant bénéficié d'un passage à temps partiel au titre de l'article 37 de l'annexe I de l'accord susvisé du 4 juillet 2006.

En conséquence, les parties conviennent des dispositions qui suivent :

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

Source officielle Légifrance

ART.

Vu le code du travail ;
Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 ;
Vu la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
Vu l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, notamment l'article 76,

Préambule

Les parties signataires rappellent que le régime social des indépendants (RSI) institué en application de l'[ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005](#), a fusionné les régimes d'assurance maladie et maternité des travailleurs indépendants (AMPI), d'assurance vieillesse, invalidité-décès des professions artisanales (AVA), des professions industrielles et des commerçants (ORGANIC), et que l'article 10 de cette ordonnance prévoit notamment le transfert de plein droit des droits et obligations des anciens organismes aux caisses du régime social des indépendants.

Elles soulignent l'objectif qu'elles se sont fixé par l'article 76 de la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, prévoyant que « l'harmonisation des taux de cotisation et les conditions d'adhésion aux organismes de retraite complémentaire sont définies par un accord collectif. Les cotisations aux régimes de retraite des employés et cadres, pour la tranche A du salaire, seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et 40 % à la charge du salarié ».

ART.

1er

A compter du 1er janvier 2009, et sous réserve des dispositions spécifiques aux départements d'outre mer, les organismes du régime social des indépendants adhèrent, pour le versement de leurs cotisations dues au titre du régime de retraite complémentaire en application de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961, ses annexes et avenants, à la caisse interprofessionnelle paritaire des salariés (CIPS).
Les parties signataires demandent que le taux moyen pondéré déterminé pour l'application de l'article 14 de l'accord susvisé du 8 décembre 1961 soit calculé uniformément pour l'ensemble des organismes du régime social des indépendants.

ART.

2

A compter du 1er janvier 2009, et sous réserve des dispositions spécifiques aux départements d'outre mer, les organismes du régime social des indépendants adhèrent, pour le versement de leurs cotisations dues au titre du régime de retraite complémentaire institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ses annexes et avenants, à la caisse interprofessionnelle de prévoyance des cadres – retraite (CIPC-R).

ART.

3

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

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

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 2 du 16 décembre 2010 relatif à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Vu le [code du travail](#) ;

Vu le [code de la sécurité sociale](#), notamment les articles L. 123-1 et L. 611-4 ;

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

il a été conclu le présent avenant.

ART.
1er

Le titre V de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, est intitulé « Recrutement, mutations, mobilité ».

Il est inséré au titre V de la convention collective nationale à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants deux articles numérotés 29.1 et 29.2, rédigés ainsi qu'il suit :

« Article 29.1
Détachement

Un salarié peut demander un détachement d'une durée maximale de 2 ans, renouvellement éventuel compris. Ce détachement peut être demandé dans un organisme régi par le [code de la sécurité sociale](#) ou le [code de la mutualité](#), un organisme public ou chargé d'une mission de service public, une organisation internationale ou étrangère, un organisme social, une entreprise publique ou privée.

Il ne peut être accepté, au vu des possibilités de l'organisme employeur, qu'après accord de la caisse nationale. Trois mois avant l'échéance de la période de détachement, le salarié doit faire connaître sa volonté non équivoque de réintégrer son organisme d'origine par courrier recommandé avec avis de réception à l'employeur. S'il demande un renouvellement, la demande doit être adressée dans les mêmes conditions et délais.

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

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

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

Article 29.2
Mise à disposition

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

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

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

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

ART.
2

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

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

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'[article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail](#).

Avenant : Avenant n° 2 du 4 juillet 2012 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;
Vu le code du travail ;
Vu la [loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009](#) relative à l'orientation et à la formation professionnelle ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc 2797) ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2796) ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc 2798) ;
Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, modifié ;
Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;
Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;
Vu l'accord du 20 mars 2012 sur les objectifs prioritaires triennaux du RSI en matière de formation professionnelle 2012-2014,

I. – L'article 6 de [l'accord du 2 avril 2008](#) relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est rédigé comme suit :

« Article 6

Consultation sur le projet de plan annuel de formation du RSI

Chaque organisme veille au recueil des besoins individuels et collectifs dans le cadre du développement des compétences, et à la consultation du comité d'entreprise dans les conditions légales et réglementaires, notamment visées par les [articles L. 2323-33 et suivants du code du travail](#), et transmet à la caisse nationale, pour consolidation et étude, les besoins en formation recensés, à une date fixée par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

La caisse nationale assure la publication de l'offre de formation, au plus tard à la fin du premier semestre de l'année N. Elle réalise le recueil, la consolidation et l'analyse des besoins en formation, début du quatrième trimestre de l'année N, et soumet à l'avis de la CPNEFP le projet de plan national N + 1, au plus tard fin novembre de l'année N. Elle notifie à chaque organisme les demandes de formation retenues.

A réception des demandes de formation retenues, chaque organisme informe son comité d'entreprise sur le plan de formation qui en résulte. »

II. – Le chapitre III de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre III

Formation tout au long de la vie

La formation professionnelle contribue au développement des compétences, essentiel tant aux caisses pour assurer les missions confiées qu'aux salariés pour progresser professionnellement.

Pour les caisses RSI, elle doit permettre d'anticiper, de préparer et d'accompagner les évolutions institutionnelles, réglementaires et techniques en cours et à venir ainsi que les évolutions des métiers et des emplois.

Pour les salariés, la formation professionnelle doit viser l'acquisition de connaissances et compétences leur permettant de se perfectionner dans l'exercice de leurs missions, ou de réaliser un projet professionnel personnel. Ainsi le départ en formation peut s'organiser dans le cadre de dispositifs relevant de l'initiative du directeur de la caisse, ou de celle du salarié, ou encore d'une initiative partagée.

Article 7

Plan de formation

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes en vigueur. Le projet de plan de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Le plan de formation est un outil au service de chaque direction de caisse pour répondre :

- à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- aux besoins en développement des compétences des organismes.

Le plan de formation est établi chaque année par le directeur en respect des orientations stratégiques triennales définies par la CPNN, sur proposition de la CPNEFP. Il traduit la mise en œuvre opérationnelle de la politique retenue en matière de formation au sein de la caisse eu égard aux axes de développement choisis et jugés prioritaires. Dans ce cadre, le plan de formation est alimenté :

- des besoins individuels exprimés par les salariés auprès de leur hiérarchie. Les besoins en compétences des personnels sont identifiés par les responsables hiérarchiques tout au long de l'année et notamment à l'occasion des entretiens conventionnels. Il appartient aux responsables de rechercher les actions de formation à engager, par l'écoute et le dialogue ;
- des besoins collectifs des équipes, services et/ ou directions.

Le plan de formation peut comprendre des actions de formation inscrites à l'offre nationale de formation mais aussi dans l'offre de l'OPCA, dans les offres des autres organismes de protection sociale ainsi que des actions de formation présentes sur le marché :

Les actions éligibles doivent être imputables sur les fonds de la formation professionnelle continue (FPC) selon les [dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail](#).

Afin de construire de véritables plans de professionnalisation pour les salariés, les actions inscrites au plan de formation peuvent être combinées avec d'autres dispositifs d'accès à la formation professionnelle tels que la période de professionnalisation et le droit individuel à la formation.

Le projet de plan de formation finalisé est soumis pour avis au comité d'entreprise. Il distingue les deux catégories d'actions de formation sus-répertoriées.

Le comité d'entreprise peut s'opposer à la majorité qualifiée au trois quarts, au projet présenté. Dans ce cas, un nouveau projet de plan de formation sera présenté par le directeur. Le comité d'entreprise donne son avis en fin de séance.

Article 8 Professionnalisation

La professionnalisation repose sur la combinaison de modalités pédagogiques complémentaires telles que stage de formation, mise en situation concrète de travail, tutorat ...

Les parties signataires sont convaincues :

- de son efficacité tant pour le développement des compétences des salariés que pour l'acquisition d'une qualification reconnue ;
 - de son utilité pour renforcer la gestion par les compétences, au sein du régime social des indépendants.
- Elles entendent donc par le présent accord, renforcer le développement de la professionnalisation.

8.1. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'embauche. Il permet d'acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou une qualification reconnue dans une convention collective nationale de branche ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui associe en alternance des séquences de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise, en lien avec la qualification visée.

Dans le RSI, il peut être utilisé pour préparer une qualification en lien avec les métiers transverses ou spécifiques au régime.

Le contrat de professionnalisation peut également être utilisé dans le cadre d'un parcours d'intégration débouchant sur l'obtention d'un CQP de branche reconnu par le régime social des indépendants.

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de toutes les dispositions applicables à l'ensemble des salariés du RSI.

Modalités et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, établi par écrit, peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Durée du contrat

Dès lors que le public ou la qualification visée le justifie :

- le contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être conclu pour 24 mois maximum ;
- le contrat de professionnalisation à durée indéterminée pourra débuter par une action de professionnalisation pouvant atteindre au plus 24 mois.

Durée de la formation

Le contrat de professionnalisation comprend des actions de formation et des actions assimilées (évaluation, personnalisation des parcours de formation, accompagnement externe) dont la durée ne peut être inférieure à 150 heures.

L'acquisition de connaissances théoriques recouvrant une importance particulière pour l'exercice de certains métiers du régime social des indépendants, la durée de la formation pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat en CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, pour atteindre au plus 40 % dès lors que le public ou la qualification visé (e) le justifie.

Mise en œuvre

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

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

Le parcours de professionnalisation alterne des temps de formation et des temps de travail dans la caisse. Le

directeur doit confier au titulaire des activités professionnelles en lien avec la qualification visée.

Pour ce faire, il s'engage à :

- personnaliser le parcours de professionnalisation en fonction de la qualification visée ;
- entretenir des liens privilégiés et continus avec le centre de formation (CNFDC et/ ou extérieur), pour assurer une cohérence d'ensemble au parcours de professionnalisation ;
- organiser des entretiens réguliers avec le titulaire du contrat et le tuteur de sorte d'encadrer efficacement la réalisation du parcours, et de suivre l'acquisition des compétences du salarié.

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

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

Financement

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

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

Rémunération

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

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

- à compter du 7^e mois, pour les contrats de professionnalisation n'excédant pas 12 mois ;
- et à compter du 13^e mois, pour les contrats de professionnalisation dépassant 12 mois.

8.2. Période de professionnalisation

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

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

Au sein du régime social des indépendants, le développement des périodes de professionnalisation est encouragé en ce qu'elles concourent à l'accompagnement des évolutions tout en donnant à chaque salarié la possibilité d'acquérir un surcroît de qualification lui ouvrant des perspectives de carrière et de valorisation des compétences. Afin d'optimiser les parcours individualisés de formation, une articulation de la période de professionnalisation avec d'autres dispositifs – plan de formation et DIF – est encouragée.

Publics prioritaires

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

durée indéterminée :

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

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

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

Actions éligibles

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

- s'inscrivant dans le cadre de l'actualisation des compétences du collaborateur ;
- s'inscrivant dans le cadre des parcours de professionnalisation ;
- favorisant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle interne ou de reclassement ;
- visant l'obtention d'une qualification, notamment un CQP de branche.

Mise en œuvre

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

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

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

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

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

Forfait de prise en charge

Le forfait horaire de prise en charge des coûts pédagogiques, des frais d'hébergement, de repas et de déplacement

sur les fonds de la professionnalisation est fixé par le conseil d'administration de l'OPCA.

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

8.3. Accompagnement tutoral

L'accompagnement des titulaires de contrats de professionnalisation et des salariés en période de professionnalisation est assuré par un tuteur volontaire pendant toute la durée du contrat ou du parcours de professionnalisation.

Conformément aux textes en vigueur, le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant toute la durée de l'action ou de la période et de veiller au respect de son emploi du temps ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet de professionnalisation, pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser l'activité du salarié et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, notamment par des mises en situation professionnelles formatrices lors de périodes en alternance ;
- d'assurer la liaison avec le directeur et l'organisme de formation, ou le centre national de formation et de développement des compétences, chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Au sein du RSI, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrat ou de période de professionnalisation.

Le directeur choisit, parmi les salariés de la caisse, la ou les personnes volontaires justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé par la professionnalisation. Le directeur de la caisse, ou son représentant accompagne le tuteur dans l'exercice de sa mission : co-élaboration du programme, entretiens d'étapes, bilan final. Les conditions de déroulement et de mise en œuvre font à ce titre l'objet d'un accord écrit entre le tuteur et le directeur de caisse.

Le responsable hiérarchique permet au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa formation et à l'exercice de sa mission en fonction de la formation concernée ; étant précisé que la rémunération est maintenue. L'activité du tuteur doit être compatible avec les autres fonctions occupées qui sont aménagées pour garantir un bon exercice de la mission de tutorat.

Un point spécifique est réalisé sur cette activité, pour le (s) salarié (s) concerné (s), à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Chaque salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif de professionnalisation qui prévoit des étapes tutorées, perçoit, à ce titre, une indemnité.

Cette indemnité est versée le mois suivant la fin de la période de tutorat en une seule fois si la mission de tutorat a été réalisée conformément aux objectifs pédagogiques préalablement fixés entre ce dernier et son responsable hiérarchique.

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

Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

Principes

Chaque salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou temps partiel, et justifiant d'une ancienneté de 1 an dans le RSI, bénéficie d'un droit individuel à la formation de 21 heures par an.

L'ancienneté tient compte des emplois occupés dans les réseaux constitutifs du RSI et les autres organismes de protection sociale.

Les droits acquis annuellement sont cumulables sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de l'utilisation de

ces heures en tout ou partie, le droit individuel à la formation est plafonné à 126 heures.

Les salariés en contrat à durée indéterminée sont informés par écrit chaque année et dans la première quinzaine du mois de janvier, des droits acquis et consommés au titre du DIF.

En cas de détachement auprès d'une autre caisse, le salarié continue à accumuler ses droits à DIF. La caisse d'origine est chargée de lui notifier les droits acquis.

Actions de formation

Le droit individuel à la formation permet de suivre :

- une action de formation de promotion, d'acquisition ou d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- une action de qualification ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- une action de bilan de compétences (BC).

Sont prioritaires pour le RSI, les actions de formation suivantes :

1. Actions de formation contribuant au développement des connaissances en matière de protection sociale ;
2. Actions accompagnant une réelle évolution des compétences ou un changement de métier ;
3. Actions s'inscrivant dans le cadre d'un parcours professionnalisation emplois ou passerelles emplois tels que mentionnés à l'article 14 du présent accord ;
4. Actions de formation s'inscrivant dans le cadre de mobilités professionnelles et reconversion ;
5. Actions de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences (seulement si l'organisme est agréé par l'OPCA compétent) ;
6. Actions visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle propose les autres actions prioritaires à la commission paritaire nationale de négociation compétente.

Pour bénéficier du dispositif de la professionnalisation, une durée minimale ainsi que des critères spécifiques peuvent être fixés par l'OPCA.

9.1. DIF. – Contrat à durée indéterminée (DIF CDI)

Mise en œuvre

Le droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, avec l'accord du directeur de caisse.

Le départ en formation dans le cadre du droit individuel à la formation résulte donc d'un dialogue et d'une concertation entre les deux parties.

Après avoir éventuellement partagé son projet de formation avec son responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande par écrit. Le directeur de la caisse dispose de 30 jours, à compter de la réception de la demande, pour faire parvenir au salarié une réponse formalisée et motivée en cas de refus.

En cas de refus, le salarié peut également demander un entretien avec le directeur de la caisse, pour échanger sur la décision prise.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et le directeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, cité à l'article 21, assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde à ses priorités et aux critères qu'il a définis.

Le droit individuel à la formation est utilisé à terme échu. Les heures mobilisables par le salarié durant l'année sont celles acquises au 31 décembre de l'année N – 1.

Lorsque 3 années de droits sont acquis et non utilisés, le service des ressources humaines de la caisse propose un entretien au salarié pour l'aider à définir un projet de formation, en lien avec son projet professionnel.

Les actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent pendant le temps de travail, excepté si l'action de formation est uniquement proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

Durant la formation sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Conformément aux dispositions réglementaires, en cas d'action de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, le salarié perçoit pour la fraction de la formation hors temps de travail, une allocation de formation telle que définie par le code du travail.

Anticipation des droits

Afin d'encourager les salariés à utiliser les heures acquises au titre du DIF et d'accroître tant la pertinence que l'efficacité des projets de formation engagés dans le cadre de ce dispositif, une anticipation des droits DIF est possible pour les publics et actions suivantes :

- salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans dans l'emploi occupé, souhaitant développer ou perfectionner ses connaissances ;
 - salarié visant l'obtention d'un CQP ;
 - salarié embauché en CDI à l'issue d'un CDD, ou salarié dont le CDD est converti en CDI en cours de contrat.
- Pour bénéficier de l'anticipation, le salarié à temps plein ou à temps partiel doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- disposer d'un crédit d'heures acquises sans anticipation au moins égal à 21 heures ;
- mobiliser la totalité des heures acquises au titre du DIF pour ledit projet de formation ;
- avoir soldé tout crédit d'heures résultant d'une anticipation antérieure ;
- prévoir de réaliser intégralement la formation pendant le temps de travail.

La durée totale d'heures correspondant aux droits acquis et à l'anticipation ne peut excéder le plafond conventionnel de 126 heures.

Le salarié fait part de son projet lors d'un entretien avec le responsable hiérarchique. Ce dernier est chargé d'étudier la demande et de valider, après accord du directeur, le recours à l'anticipation au regard des critères précités.

Transférabilité des droits

En cas de mutation d'une caisse RSI à une autre sans interruption de contrat, les droits acquis sont transférables. Il appartient au salarié de présenter l'attestation de droits acquis remise par l'ancienne caisse.

Sauf accord dérogatoire du directeur de la nouvelle caisse, le salarié ne peut utiliser les droits acquis transférés avant 3 mois de présence dans la nouvelle caisse.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est à la charge de la caisse d'accueil.

Le RSI s'engage à prendre contact avec le régime général de la sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole afin qu'une réflexion soit menée sur l'établissement d'une convention de réciprocité.

Utilisation de dispositifs conjoints

Le droit individuel à la formation peut être utilisé par combinaison avec d'autres dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie : plan de formation, période de professionnalisation.

Fin du contrat de travail

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée, les dispositions légales concernant la portabilité du DIF s'appliquent.

9.2. DIF. – Contrat à durée déterminée (DIF CDD)

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, le droit à DIF est calculé au prorata temporis. Pour l'ouverture de leur droit, l'ancienneté s'apprécie à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutifs ou non en contrat à durée déterminée. A la fin du contrat à durée déterminée, les droits acquis au titre du DIF sont utilisés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Financement

Quels que soient les publics ou actions de formation prioritaires, les heures anticipées dans le cadre du DIF sont financées sur la participation au développement de la professionnalisation et prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé sous réserve de son acceptation préalable. En cas de refus, les heures anticipées sont financées sur la contribution plan.

Les publics ou actions de formation non prioritaires suivies dans le cadre du DIF sont financées sur la contribution plan versée à l'OPCA.

Article 10

Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation relève de l'initiative individuelle du salarié. Il permet à ce dernier d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture et la vie sociale.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur.

Lorsque l'action de formation vise l'acquisition d'une qualification supérieure en lien avec les métiers du RSI ou une reconversion, la durée de formation peut aller au-delà de 1 an sans toutefois excéder 2 ans à temps plein en continu ou 2 400 heures à temps partiel ou à temps plein en discontinu.

Financement

Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle de l'action par l'OPACIF concerné après étude du dossier.

Lorsque la prise en charge financière de l'OPACIF est partielle, l'employeur peut, sur la contribution plan de formation et après étude du dossier, assurer le complément de financement relatif aux coûts pédagogiques, frais annexes et maintenir la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé individuel de formation, dans le cas où le départ en CIF vise :

- une qualification supérieure, reconnue par le RNCP ;
- un perfectionnement ou un accroissement des compétences en lien avec le poste occupé ;
- une reconversion.

Congé hors temps de travail

La formation doit être dispensée par un organisme de formation titulaire d'un numéro de déclaration d'activité. Elle doit pouvoir être justifiée régulièrement par des attestations de présence délivrées par l'organisme de formation et se dérouler en totalité en dehors du temps de travail.

Les conditions d'éligibilité au congé individuel de formation sont conformes à la réglementation en vigueur et n'entraînent pas le versement de l'allocation formation.

Article 11 Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations, pour définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation. Les conclusions du bilan de compétences sont la propriété du salarié. Il est libre de les communiquer à son employeur ou d'en conserver la confidentialité.

Le bilan de compétences peut être organisé dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'un congé spécifique (congé pour bilan de compétences).

L'inscription au plan de formation d'un bilan de compétences nécessite le consentement écrit du salarié.

Tout salarié ayant une ancienneté minimale de 5 ans consécutifs ou non dont 12 mois dans le régime social des indépendants, et n'ayant pas bénéficié dans le régime d'une autorisation d'absence pour un congé de bilan de compétences au cours des 5 dernières années peut demander un congé pour bilan de compétences.

Le congé pour bilan de compétences de 24 heures est financé par l'OPACIF après étude du dossier. Lorsque le coût pédagogique du bilan est supérieur à la prise en charge forfaitaire de l'OPACIF, le différentiel est couvert par le régime social des indépendants après étude du dossier.

L'employeur encourage particulièrement la réalisation d'un bilan de compétences pour préciser un projet professionnel ou avant d'engager une démarche VAE.

Le bilan de compétence dans le cadre d'un DIF n'est prioritaire que si l'organisme du bilan est agréé par l'OPCA compétent. Les modalités et délais sont alors conformes aux modalités pratiques du DIF.

Article 12 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre :

- du plan de formation à l'initiative de l'employeur et avec l'accord du salarié ;
- d'un congé VAE ;
- du droit individuel à la formation.

Elle peut également venir en appui d'un CIF ou encore être réalisée à titre personnel, en dehors du temps de travail. Afin de soutenir les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles suivantes.

Accompagnement avant le jury VAE

Outre le congé VAE légal de 24 heures, et si le salarié utilise son droit individuel à la formation à hauteur de 24 heures pour préparer le dossier de VAE après réception du dossier de recevabilité validé par l'organisme certificateur, l'employeur peut accorder une dispense d'activité rémunérée. Elle doit avoir lieu au sein de la caisse d'appartenance de l'agent.

Afin de favoriser les publics sans qualification ou possédant un faible niveau de qualification, le nombre de jours de dispense est fonction du niveau initial de diplôme ou de qualification du salarié.

Il peut aller jusqu'à :

- 2 jours pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau I ou II (licence professionnelle, master) ;
- 3 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau III (bac + 2) ;

- 4 jours pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau IV ;
 - 5 jours pour les salariés sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau V et V bis (CAP, BEP).
- Prise en charge de l'accompagnement et de la validation VAE :
- Si le salarié engage une démarche VAE dans le cadre du congé VAE et que le coût global (accompagnement et validation) est supérieur au plafond fixé par l'OPCA, le différentiel est pris en charge par l'employeur après étude du dossier, éventuellement sur les fonds du plan de formation.

Article 13

Formations réalisées hors temps de travail

Dans le cadre légal, les actions de développement des compétences, qu'elles soient dans le cadre du plan, du DIF ou de la période de professionnalisation, peuvent se réaliser en partie ou en totalité en dehors du temps de travail dans les conditions suivantes :

- avec l'accord exprès et formalisé du salarié et du directeur ;
- si l'action est proposée par le prestataire en cours du soir ou le samedi et qu'aucun autre prestataire ne propose la même action de formation sur le temps de travail.

La durée des formations hors temps de travail doit rester dans la limite des dispositions réglementaires et donne droit au versement d'une allocation formation. »

III. – Le chapitre IV de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre IV

Innovation pédagogique

Article 14

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les parties signataires souhaitent développer les certificats de qualification professionnelle et faciliter l'accès des salariés à ceux-ci.

Pour ce faire, elles s'appuieront sur l'offre certifiante existante, figurant au RNCP.

Les certificats de qualification professionnelle attestent de l'acquisition de capacités professionnelles nécessaires à l'exercice d'une activité. Les CQP sont développés dans le but de :

- favoriser l'accès des personnels à une qualification reconnue à l'interne comme à l'externe ;
- reconnaître et valoriser les compétences des salariés ;
- professionnaliser certains métiers du RSI ;
- accompagner l'apparition de nouvelles activités ou missions.

Les CQP sont reconnus dans la classification du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord, la CPNEFP apprécie l'opportunité de créer les CQP et en suit la conception et la mise en œuvre.

Les modalités de conception, de délivrance des CQP, ainsi que celles de reconnaissance, définies par la CPNEFP, feront l'objet d'un accord conventionnel spécifique.

Article 15

Parcours de professionnalisation emplois et cursus passerelles emplois

Les parcours de professionnalisation emplois ont pour objet de mieux accompagner les prises de fonction et de renforcer le professionnalisme des salariés.

Les cursus passerelles emplois ont pour objet de renforcer la gestion des carrières au sein du RSI. Ces cursus sont constitués de périodes de formations théoriques et de mises en pratique terrain. Les cursus font l'objet d'une évaluation des acquis théoriques et pratiques pouvant déboucher sur l'obtention d'un CQP tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans la mesure où ces cursus débouchent sur l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, tel que prévu à l'article 14 ou d'une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ils feront l'objet d'une reconnaissance dans la classification du personnel.

Le CNFDC tient informé la CPNEFP sur ses projets d'élaboration de cursus de professionnalisation et la consulte.

Article 16

Mise en place de dispositifs de formation ouverte et à distance

Soucieux de répondre au mieux aux besoins en formation tant individuels que collectifs, le régime diversifie son offre de formation par la mise en place de formations ouverte et à distance.

Ce mode d'apprentissage a pour but de faciliter l'accès des personnels à la formation et de permettre l'individualisation des parcours de formation.

Selon les objectifs pédagogiques, ces modules peuvent constituer en eux-mêmes une action de formation ou être associés à des actions de formation organisées en présentiel.

La formation ouverte et à distance est soumise aux mêmes règles que les actions de formation classiques. Elle doit donc :

- poursuivre un objectif ;
- reposer sur un programme préétabli ;
- prévoir des moyens pédagogiques et d'encadrement tutoral ;
- permettre un suivi du parcours et une appréciation des résultats.

Ces actions étant réalisées pendant le temps de travail et dans un lieu dédié, les apprenants bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les caisses du RSI seront progressivement équipées des postes et logiciels nécessaires.

Un contrat individuel de formation, conclu entre le directeur de la caisse et le salarié précise le programme et encadre les conditions de déroulement de l'action de formation.

La CPNEFP sera consultée sur les projets de formation ouverte et à distance ainsi menés. »

ART.

2

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux [articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale](#). Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Source officielle Légifrance

ART.

Vu la directive européenne 2006/54/ CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'embauche et de travail ;
Vu la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
Vu le code de la sécurité sociale, notamment les [articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4](#) ;
Vu le code du travail, notamment les [articles L. 2241-1 et suivants](#) et [L. 2242-15 et suivants](#) ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798), notamment les [articles 5,16,26 et 38](#) ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 (idcc n° 2796), notamment les [articles 5 et 7](#) ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc n° 2797), notamment les [articles 3,4 et 5](#) ;
Vu l'[accord du 2 avril 2008](#) relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;
Vu l'[accord du 2 juin 2009](#) relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;
Vu l'[accord du 2 juin 2009](#) relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;
Vu le protocole d'[accord de branche du 15 décembre 2011](#) relatif à l'égalité hommes-femmes,

Préambule >

Les partenaires sociaux considèrent que le régime social des indépendants, fondé sur la solidarité et le développement de la personne humaine, est porteur de valeurs sociales majeures impliquant une responsabilité sociale dans la gestion des ressources humaines concernant l'ensemble du personnel.
La prise en compte de ces valeurs comprend particulièrement l'affirmation du refus de toute discrimination et la promotion de l'égalité des chances.
En conséquence, dans la lignée des dispositions prises par les différents accords collectifs déjà conclus au régime social des indépendants (conventions collectives du personnel, accord relatif à la formation professionnelle du personnel, accord relatif à la mise en œuvre de la gestion des seniors dans le RSI, protocole d'accord de branche sur l'égalité hommes-femmes), les partenaires sociaux entendent préciser dans le présent protocole les dispositions propres à promouvoir l'égalité des chances et améliorer le développement des carrières.
Parallèlement à cet accord, ils ont ouvert des négociations afin d'assurer la cohérence des problématiques de non-discrimination avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de renouveler l'accompagnement des salariés seniors.

ART.

1er

Le présent accord s'applique au personnel des caisses du régime social des indépendants, bénéficiaire des conventions collectives susvisées, et salariés de ces organismes à la date de son entrée en vigueur.

ART.

2

Une commission de suivi est chargée de l'application du présent accord.

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

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

Les dispositions de l'[article 20](#) de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, s'appliquent au fonctionnement de la commission d'examen et de suivi.

ART.

8

Au sens du présent titre, sont considérés comme représentants des salariés, outre les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et représentants de sections syndicales et les membres élus des institutions représentatives du personnel, dont l'ensemble des mandats exercés représente au moins 10 % du temps de travail.

Cette garantie est également applicable, pendant 1 an à compter de la cessation de leurs mandats, aux salariés dont les mandats visés ci-dessus n'atteignent plus le seuil fixé.

Sont notamment pris en compte à ce titre les activités liées aux instances paritaires nationales ainsi que les temps visés par le titre III de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

Sont également pris en compte dans ce quota les temps exercés en qualité de conseiller du salarié, conseiller prud'homal, les congés de formation économique sociale et syndicale et les autorisations d'absences rémunérées visées par la législation du travail au titre d'un mandat syndical, ainsi que les temps consacrés à un mandat de membre du conseil d'un organisme de sécurité sociale.

Le directeur de la caisse présente chaque année devant le comité d'entreprise la situation individuelle des représentants du personnel, dont l'ensemble des mandats tels que définis au présent article représente au moins 10 % de leur temps de travail.

Le constat du temps effectué au titre de ces activités est effectué par le logiciel de gestion des temps ou, en cas d'absence prolongée, par justificatif du mandat correspondant à l'absence.

ART.

9

La charge de travail des salariés visés à l'article 8 est adaptée en tenant compte des absences induites par l'exercice de leurs mandats.

Les absences des salariés consacrant 50 % de leur temps de travail à l'exercice d'un ou de plusieurs des mandats visés à l'article précédent sont compensées par la caisse nationale.

ART.
10

La procédure de garantie d'évolution de carrière visée au présent accord s'applique aux délégués syndicaux, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et aux représentants de sections syndicales, aux membres élus des institutions représentatives du personnel, dont l'ensemble des mandats tels que définis à l'article 8 représente au moins 25 % de leur temps de travail.

La situation individuelle de ces salariés doit être examinée, et les décisions en matière d'évolution salariale doivent être prises, sans prendre en considération l'appartenance syndicale.

Une évolution minimale de rémunération annuelle est garantie aux salariés visés au présent article pendant toute la durée de leur mandat.

Cette garantie s'applique en comparant l'évolution du salaire normal du salarié mandaté avec :

– d'une part, celle du salaire moyen des personnels du régime social des indépendants, observée au niveau national ;

– d'autre part, celle du salaire moyen de la catégorie à laquelle il appartient, observée au niveau national. Les catégories ainsi définies sont les non-cadres, les cadres, les praticiens-conseils, les agents de direction.

Pour garantir cette évolution minimale, la variation du salaire moyen est mesurée sur l'indice de rémunération du mois de décembre des salariés, sous contrat à durée indéterminée hors ancienneté et hors indemnité de résidence.

Le salaire utilisé est celui du mois de décembre de l'année, rapporté à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Le calcul opéré est ensuite exprimé en points de salaire, arrondi au point supérieur, et s'impute sur la plage d'évolution salariale.

Lorsque les accords collectifs applicables aux personnels concernés prévoient que l'évolution individuelle ne peut être inférieure à un nombre minimum de points, ces dispositions ne sont pas applicables à la garantie prévue au présent article.

Le montant dû au titre de la garantie d'évolution est attribué au 1er janvier de l'année d'examen de la situation des intéressés. Les points attribués dans ce cadre n'entrent pas dans les évolutions individuelles définies dans chacune des classifications applicables aux différentes catégories de personnel.

Ces points feront l'objet d'une notification par la caisse nationale au directeur et au salarié concerné.

Ces modalités de calcul devront être adaptées aux évolutions ultérieures des dispositifs de rémunération conventionnels.

Un rapport est fait de l'application de cette garantie à la commission de suivi prévue à l'article 2 du présent accord.

Le dispositif visé au présent article prend effet au 1er janvier 2013, au vu de l'évolution des salaires observée de décembre 2011 à décembre 2012.

ART.
11

Le directeur de la caisse régionale présente chaque année devant la commission paritaire locale de suivi, prévue par l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel, la situation individuelle des représentants du personnel, dont l'ensemble des mandats tels que définis à l'article 8 du présent accord représente au moins 10 % de leur temps de travail.

ART.
12

Les parties signataires considèrent que le dispositif mis en œuvre dans le cadre du présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles [L. 123-1](#), [L. 123-2](#) et [L. 123-2-1](#) du code de la sécurité sociale.

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

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

1. Les conditions du recrutement des salariés du régime social des indépendants doivent être strictement fonction des compétences et capacités professionnelles des candidats, appréciées dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination, et visant à répondre aux besoins présents et futurs du régime tout en favorisant le déroulement de carrière des salariés.
2. La politique de recrutement devra s'inscrire en cohérence avec les problématiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans le cadre de leur politique de gestion des emplois et des âges, les organismes veilleront à diversifier les sources de recrutement et les profils, en vue :
 - de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap ;
 - de favoriser, dans le cadre des dispositions conventionnelles relatives au contrat de génération, l'embauche et le maintien dans l'emploi de salariés et des seniors ;
 - de développer les dispositifs de professionnalisation ;
 - d'équilibrer les embauches de femmes ou d'hommes sur les métiers où ils sont le moins représentés ;
 - de développer le recrutement par la mise en situation des candidats.
3. Sans préjudice de l'obligation de diffuser nationalement les postes vacants prévue [à l'article 27](#) de la convention collective des employés et cadres, chaque organisme veillera, en cas de candidature d'un salarié interne, à ce que cette candidature fasse l'objet d'un entretien.
4. La caisse nationale veillera, lors de la diffusion des vacances d'emplois à durée indéterminée, au respect des obligations conventionnelles.

Elle vérifiera que les recrutements effectués à la suite de ces vacances sont effectués de manière objective, en observant la répartition des embauches au regard des candidatures, par sexe et par âge.

Elle suivra également de manière spécifique les embauches de travailleurs handicapés au niveau du régime.
5. La caisse nationale présentera chaque année à la commission de suivi instituée par le présent accord l'application du processus de recrutement conventionnel.

Les contraintes de la vie familiale doivent être prises en compte dans l'organisation du travail, l'aménagement des horaires et les pratiques managériales.

Congé parental d'éducation

Afin de favoriser la prise en compte des charges de famille dans le cours de la vie professionnelle, et de garantir ainsi l'égalité effective de situation des hommes et des femmes dans l'équilibre entre activité professionnelle et vie de famille, il est convenu de prendre en compte pour sa durée effective le congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté.

En conséquence, [à l'article 26](#) de la convention collective des employés et cadres susvisée, les mots : « dans les conditions légales, le congé parental d'éducation, » sont remplacés par : « l'intégralité du congé parental d'éducation, pour les congés débutant postérieurement au 30 juin 2013 ».

Aménagement des horaires de travail

Indépendamment des dispositions permanentes régissant l'aménagement du temps de travail, un aménagement temporaire des horaires de travail, voire la mise en œuvre de modalités adaptées de télétravail sera accordée au salarié, dans les cas suivants :

- maladie ou hospitalisation du conjoint, d'un ascendant ou descendant direct, sur présentation d'un justificatif médical ;
- accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- pathologie du salarié nécessitant des soins quotidiens, sur présentation d'un justificatif médical.

Le cadre de cet aménagement des horaires et sa durée seront précisés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié par écrit.

En outre, des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Il est rappelé que tous les salariés doivent bénéficier d'une évolution de carrière fondée sur des critères objectifs, quel que soit notamment leur temps de travail.

A ce titre, chaque salarié peut bénéficier d'actions de formation lui permettant, d'une part, de maintenir son employabilité et, d'autre part, de développer ses compétences.

Considérant l'accès à la formation professionnelle comme un objectif majeur du développement de la carrière professionnelle, le régime social des indépendants s'est fixé, parmi les axes de l'[accord sur les objectifs prioritaires triennaux du RSI en matière de formation professionnelle du 20 mars 2012](#), de permettre aux salariés, plus particulièrement éloignés des dispositifs de formation, d'accéder à des modules adaptés à leurs besoins et à proximité de leur lieu de résidence.

Chaque organisme recense les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 5 ans afin d'identifier le motif de cette situation et le cas échéant y remédie.

Les salariés qui souhaitent développer leurs compétences peuvent bénéficier à leur demande d'un entretien de carrière avec le responsable des ressources humaines afin d'identifier les actions de formation à mener au regard de leur objectif professionnel et des opportunités identifiées dans l'organisme ou le régime.

ART.

6

Afin de garantir les meilleures conditions de retour à l'emploi d'un salarié éloigné de son poste par une absence de longue durée, quelle qu'en soit la cause, un processus spécifique d'accompagnement est mis en œuvre, en fonction de la durée de son absence et des besoins en résultant :

- pour les absences d'une durée totale d'au moins 6 mois, le salarié, sur sa demande, est reçu par un responsable désigné par la direction (responsable RH ou responsable hiérarchique) avant son retour ;
- pour les absences supérieures à 1 an, le salarié est systématiquement reçu par un responsable désigné, au plus tard dans le mois suivant son retour.

Cet entretien a pour objet d'identifier les besoins professionnels du salarié et d'examiner les conditions de son retour en matière :

- de formation, dans les cas où il apparaît un besoin de mise à niveau ou d'évolution professionnelle ;
- d'adaptation du poste ou de l'horaire de travail, dès lors que de telles adaptations sont rendues nécessaires par l'état de santé du salarié.

De plus, afin de maintenir un lien avec l'entreprise, chaque salarié est informé de la possibilité qu'il a d'être destinataire durant son absence des informations générales diffusées aux autres salariés. Ces informations sont transmises sur demande expresse du salarié et par voie électronique.

ART.

7

Un dispositif spécifique est mis en place pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La commission de suivi est informée des mesures mises en œuvre pour le développement de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle suit l'évolution de leur taux d'emploi au RSI.

ART.

7.1

Le RSI se rapprochera de l'AGEFIPH afin d'étudier en commun les aides permettant un aménagement des horaires de travail y compris avec passage à temps partiel.

Pour assurer la mise en œuvre du dispositif visé ci-dessus, la caisse nationale désigne un référent national.

Le référent national est chargé de l'application des dispositions du présent accord relatives aux travailleurs handicapés.

Il assure la coordination des démarches tendant à développer l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il coordonne l'action des référents locaux auxquels il fournit appui et conseils.

Le référent national développe les relations avec les entreprises du secteur protégé ou adapté. Il participe à la communication interne du RSI sur le thème du handicap.

Dans chaque organisme du RSI, le directeur désigne un référent local. Sauf désignation spécifique, le responsable RH de la caisse est le référent local.

Le référent local met en place des coopérations avec les services d'aide au travail et les entreprises ou associations en charge de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Ces structures sont destinataires des offres d'emploi diffusées en externe par les organismes du RSI avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues et des conditions d'exercice.

Les coopérations peuvent également prendre les formes suivantes :

- conclusion de conventions et engagements avec les organismes ;
- recours à des sites spécialisés dans l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- spécifications sur les vacances de poste diffusées en interne que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap ;
- participation à des forums spécialisés...

Afin d'accueillir les salariés en situation de handicap, le référent local s'assure que l'intégration du salarié handicapé se réalise dans de bonnes conditions : il porte une attention particulière à l'adéquation des locaux et l'adaptation du poste de travail en lien avec le responsable hiérarchique.

Concernant l'adaptation du poste de travail, le référent local peut solliciter les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH). Il peut également avoir recours aux prestations d'ergonomes qui formuleront des préconisations au plus près des difficultés d'exercice d'emploi des personnes handicapées.

Un entretien de suivi de l'intégration est réalisé entre le salarié, son responsable et le référent local dans le mois suivant l'embauche. Des entretiens trimestriels sont ensuite organisés pendant la première année suivant l'embauche. Ces entretiens ont pour but de vérifier l'efficacité des éventuels aménagements apportés au poste de travail et la bonne intégration dans l'équipe de travail du salarié.

Afin de garantir l'employabilité des salariés et de prévenir des risques d'aggravation du handicap pouvant conduire à une inaptitude, tout moyen devra être mis en œuvre pour maintenir les salariés en situation de handicap dans leur emploi. A ce titre, l'aménagement du poste de travail devra être notamment examiné à la demande du salarié en lien avec le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le référent local et l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Pour assurer le maintien dans l'emploi du salarié, une formation ou une réadaptation spécifique peut s'avérer nécessaire. Le besoin est déterminé après étude de la situation du salarié concerné en lien avec le responsable hiérarchique, la direction et le médecin du travail. La formation ou la réadaptation se déroule pendant le temps de travail et son financement est assuré par l'employeur.

Les salariés en situation de handicap bénéficient, à leur demande, d'une visite médicale annuelle avec le médecin du travail.

Les éventuelles propositions d'aménagement du poste de travail formulées par le médecin du travail sont prises en compte par la direction.

Pour faire bénéficier les salariés handicapés des mêmes opportunités que les autres salariés en matière de formation, le référent local devra s'assurer que les actions de formation sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec leur handicap ou, à défaut, convenir des mesures correctrices appropriées en recourant à des prestataires adaptés ou aux dispositifs fondés sur l'e-learning.

La caisse nationale mettra en place des formations destinées aux référents locaux sur le recrutement et la gestion des situations de travailleur handicapé.

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

Source officielle Légifrance

ART.

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

Vu le [code de la santé publique](#) ;

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

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

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2796) ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798) ;

Vu l'accord d'intéressement du 20 juin 2013 des salariés du régime social des indépendants pour les années 2013-2015 et sa lettre d'agrément du 11 décembre 2013,

ART.

1er

Les articles 3, 5.1 et 6 de l'accord d'intéressement des salariés du régime social des indépendants pour les années 2013-2015 du 20 juin 2013 ainsi que son annexe II sont modifiés ainsi qu'il suit.

L'article 3 de l'accord d'intéressement susvisé est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 3

Calcul du montant global de l'intéressement. – Indicateurs de mesure

Le montant global de l'intéressement comprend l'ensemble des sommes à verser aux salariés visés par le présent accord au titre d'une année donnée. Il est fonction de l'atteinte des objectifs visés à l'article précédent, mesurée par des indicateurs nationaux suivis sous la responsabilité de la caisse nationale et précisés ci-après.

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

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

Pour chaque indicateur, il est calculé un coefficient de performance proportionnellement au progrès constaté. La performance réalisée est mesurée entre le seuil et l'objectif fixé pour chaque année d'application du présent accord.

Les indicateurs sont les suivants :

- le respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite ;
- le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse). Cet indicateur s'applique à compter de 2015 ;
- la progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI. fr ;
- le recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès ;
- le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office ;
- le développement des prélèvements automatiques ;
- le taux de disponibilité des applications informatiques.

Le coefficient national de performance applicable résulte de la consolidation des coefficients de performance constatés pour chaque indicateur. Chaque indicateur varie entre 0 et 1.

Le coefficient national de performance prend en compte six indicateurs en 2014 et sept indicateurs en 2015 suivant la pondération visée ci-dessous :

(En pourcentage.)

Nom de l'indicateur	Pondération	
	2014	2015
Le respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	20	10
Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse)	néant	10
La progression des adhésions au compte assuré sur le portail RSI. fr	20	20
Le recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès	20	20
Le taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	10	10
Le développement des prélèvements automatiques	10	10
Le taux de disponibilité des applications informatiques	20	20

Le mode de calcul ainsi que la définition des termes utilisés sont précisés en annexe. »

ART.

1.2

A l'article 5.1 de l'accord d'intéressement susvisé, l'alinéa :

« 5. Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse), indicateur applicable à compter de 2014 ».

Est remplacé par l'alinéa suivant :

« 5. Le taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres (pension de vieillesse) indicateur applicable à compter de 2015 ».

ART.

1.3

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

« Article 6

Répartition individuelle de l'intéressement

Le montant individuel de l'intéressement est proportionnel au temps de présence du salarié sur l'exercice au titre duquel il est calculé.

Pour les salariés à temps partiel, le montant individuel de la prime est également proratisé en fonction de la durée contractuelle de leur temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, d'adoption, y compris les congés conventionnels rémunérés à ce titre, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

En outre, les absences assimilées à du temps de présence sont celles retenues par la convention collective pour l'acquisition des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

L'écart maximal entre les primes individuelles d'intéressement versées aux bénéficiaires des caisses ne peut excéder, avant proratisation liée au temps de présence, un rapport de 1 à 3. »

ART.

1.4

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

ART.

2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter de l'exercice 2014.

En cas d'opposition valable au présent avenant, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur. En outre, il n'entrera en application que sous réserve de l'agrément prévu aux articles [L. 123-1](#), [L. 123-2](#) et [L. 123-2-1](#) du code de la sécurité sociale.

Le texte du présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, suivant les dispositions du code du travail.

Annexe II

Synthèse des indicateurs

1. Synthèse des indicateurs de déclenchement

Source	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeurs de référence	Objectifs annuels	Périmètre caisse	Numéro indicateur
Portail CREA	Respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes de retraite de droits propres reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires) / Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	Seuil 96,35 %	En 2013 : 96,50 % En 2014 : 97,20 % En 2015 : 97,55 %	Caisses RSI	D1
Suivi INDIGO	Taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres	A partir de 2014 : Part des dossiers liquidés de droits propres pour lesquels la mise en paiement intervient au plus tard le 10 du mois suivant la première échéance due Base COG FP 4 300	Seuil Taux atteint au titre de l'année 2014	En 2015 : 85 %	Caisses RSI	D2
Suivi INDIGO	Progression des adhésions au compte assurés sur le portail RSI.fr	Nombre d'assurés présents dans l'annuaire comptes assurés à fin décembre de l'exercice	Seuil 132 162	En 2013 : 400 000 En 2014 : 600 000 En 2015 : 800 000	Caisses RSI	D3
Données de la comptabilité	Recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès	Montants encaissés par rapport aux émissions RCT récupérées sur l'année sur tous risques : prestations maladie, invalidité, vieillesse, décès (assurés et ayants droit prestataires)	Seuil 39 M€	En 2013 : 39,5 M€ En 2014 : 40 M€ En 2015 : 40,2 M€	Caisses RSI	D4
Suivi INDIGO	Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	Part des restes à recouvrer (y compris régularisation) sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants, hors cotisations appelées sur taxation d'office, hors majorations et pénalités, hors	Seuil 12,68 %	En 2013 : 11,48 % En 2014 : 10,18 % En 2015 : 9,18 %	Caisses RSI hors professions libérales	D5

		procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre				
Suivi INDIGO	Taux de dématérialisation des paiements ISU / Développement des prélèvements automatiques	A partir de 2014 : Part des cotisants artisans et commerçants ayant adhéré au prélèvement automatique quelle que soit sa périodicité (mensuelle, trimestrielle, semestrielle), en nombre	Seuil Taux atteint au titre de l'année 2013	En 2014 : valeur de référence + 4 En 2015 : valeur de référence + 8	Caisses RSI hors professions libérales	D6
	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux de disponibilité des applicatifs majeurs du RSI dans les domaines métiers vieillesse, maladie recouvrement par rapport aux heures d'ouverture générales Base COG FP 13 400	Seuil 2012 : 97 %	En 2013 : 97,5 % En 2014 : 97,8 % En 2015 : 98,2 %	Caisse nationale	D7

2. Synthèse des indicateurs de répartition

Source indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Pondération	Graduation des résultats	Numéro indicateur
Organismes autres que caisse nationale et caisses des professions libérales					
Portail CREA	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes de pension de droits propres reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires) / Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R1
Suivi INDIGO Base COG FP 4 300	Taux de mises en paiement dans le délai requis des droits propres	A partir de 2015 : Part des dossiers liquidés de droits propres pour lesquels la mise en paiement intervient au plus tard le 10 du mois suivant la première échéance due	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par	De 1 à 6	R2

			rapport à l'année précédente		
Suivi INDIGO	Progression des adhésions au compte assurés sur le portail RSI.fr	Nombre d'assurés présents dans l'annuaire comptes assurés à fin décembre de l'exercice	Classement retenu pour la répartition 2014 et 2015 combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente En 2013, 100 % par le niveau atteint	De 1 à 6	R3
Suivi INDIGO Base COG FP 3 700	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R4
Suivi INDIGO	Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office	Part des restes à recouvrer (y compris régularisation) sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants, hors cotisations appelées sur taxation d'office, hors majorations et pénalités, hors procédure collective et hors ANV, observée au 31 décembre	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R5
Suivi INDIGO	Développement des prélèvements automatiques	A partir de 2014 : Part des cotisants artisans et commerçants ayant adhéré au prélèvement automatique quelle que soit sa périodicité (mensuelle, trimestrielle, semestrielle), en nombre	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; -	De 1 à 6	R6

			pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente		
Suivi INDIGO	Taux de traitement dans le délai de 10 jours des radiations	Pourcentage des liasses de radiation issues des centres de formalités des entreprises traitées dans les 10 jours, de la date de réception des flux CFE au RSI jusqu'à l'envoi des flux traités vers les Urssaf et les OC	Classement retenu pour la répartition combinant : - pour 60 %, le niveau atteint (résultat) ; - pour 40 %, la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R7
Caisse nationale. – Indicateurs spécifiques					
Suivi interne	Décentralisation des sessions de formation nationale au titre du plan de formation (CNFDC)	Sur actions de formation en présentiel figurant à l'offre nationale de formations financées sur les fonds de la FPC (hors GA) : nombre d'actions réalisées localement (caisses ou CIRF) / nombre de sessions totales	Seuil : 25 % Objectifs : En 2013 : 27 % En 2014 : 30 % En 2015 : 33 %	De 1 à 6	CN1
Suivi INDIGO	Taux de traitement dans les délais d'affiliation, hors délais de matchage (CNIC)	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais (20 jours hors délais de matchage imputables aux organismes partenaires) / nombre d'affiliations reçues	Seuil : 65,8 % Objectifs : En 2013 : 75 % En 2014 : 80 % En 2015 : 90 %	De 1 à 6	CN2
Suivi INDIGO Base COG FP 13 400	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux de disponibilité des applicatifs majeurs du RSI dans les domaines métiers vieillesse, maladie recouvrement par rapport aux heures d'ouverture générales	Seuil : 97 % Objectifs : En 2013 : 97,5 % En 2014 : 97,8 % En 2015 : 98,2 %	De 1 à 6	CN3
Données de la comptabilité	Réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative	Réduction (en euros) des dépenses pérennes de fonctionnement courant de gestion administrative de la caisse nationale	Seuil : consommation 2012, soit 38 672 000 € Objectifs : En 2013 : - 2,6 % de 2012 En 2014 : - 2,6 % de 2013 En 2015 : - 1,2 % de 2014	De 1 à 6	CN4
Données de la	Réduction du taux de la contribution	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH	Seuil : 102 081 € Objectifs	De 1 à 6	CN5

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

Avenant : Avenant n° 3 du 11 décembre 2014 à l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;
Vu le code du travail ;
Vu la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
Vu la [loi n° 2014-873 du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, idcc n° 2797 ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc n° 2796 ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc n° 2798 ;
Vu l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, du 2 avril 2008, modifié ;
Vu l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 2 juin 2009 ;
Vu l'accord relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants, du 2 juin 2009 ;
Vu l'accord relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés du régime social des indépendants, du 28 novembre 2012 ;
Vu le protocole d'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants, du 8 octobre 2013,

ART.
1er

L'article 20 de [l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008](#) est rédigé comme suit :

« Article 20

Participation des organismes du RSI au développement de la formation professionnelle continue

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

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

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

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

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

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

ART.
2

Les parties signataires conviennent de mener au cours de l'année à venir une négociation en vue de refondre l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 et de conclure à cette fin un avenant avant le 1er décembre 2015.

ART.
3

L'article 21 et l'article 22 de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008 sont abrogés.

ART.
4

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour suivant l'agrément ministériel visé aux articles [L. 123-1](#), [L. 123-2](#) et [L. 123-2-1](#) du code de la sécurité sociale.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

ART.

Les parties signataires observent que les dispositions régissant la formation professionnelle continue sont profondément bouleversées par la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et par ses textes d'application, qui nécessitent une évolution des dispositions conventionnelles régissant la formation professionnelle au RSI.

Elles constatent que certaines dispositions relatives au financement doivent être arrêtées au plus tard au 1er janvier 2015.

Elles prennent en compte également l'objectif de rapprocher encore la formation des salariés, notamment au travers du développement de nouvelles modalités de dispense de la formation professionnelle, telle que la formation ouverte à distance (FOAD).

En conséquence, elles considèrent nécessaire, au-delà de la mise à jour immédiate des dispositions qui le requièrent, de mener une renégociation approfondie de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008.

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

Source officielle Légifrance

ART.

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 et suivants ;
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (idcc n° 2797) ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2796) ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (idcc n° 2798) ;
Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants modifié ;
Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;
Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;
Vu l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les salariés du régime social des indépendants ;
Vu le protocole d'accord de branche du régime social des indépendants du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération, notamment les articles 4.4 et 4.5 ;
Vu le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment les articles 4 et 5 ;
Vu le protocole d'accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants,

ART.

1er

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

ART.

3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles [L. 123-1](#), [L. 123-2](#) et [L. 123-2-1](#) du code de la sécurité sociale.

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

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

ART.
2

Les entretiens visés ci-dessous, tout en demeurant régis par les dispositions des accords qui les ont institués, se réalisent dans le cadre de l'entretien professionnel défini par la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

- entretien de carrière visé à l'[article 11.2](#) de l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 2 juin 2009 ;
- entretiens prévus dans le cadre des protocoles d'accord de branche relatifs au contrat de génération ;
- entretiens prévus par le protocole d'accord de branche sur l'égalité femmes-hommes au régime social des indépendants ;
- entretien de retour d'absence de longue durée prévu par le protocole d'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants du 8 octobre 2013.

ART.

La [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a posé le principe d'un entretien professionnel et en a défini le cadre.

Les parties signataires observent que l'entretien professionnel ainsi défini est essentiellement distinct de l'entretien d'évaluation prévu par les conventions collectives et classifications susvisées, qui s'appliquent respectivement aux employés et cadres, agents de direction et praticiens-conseils du régime social des indépendants.

En revanche, elles relèvent que l'objet de l'entretien professionnel rejoint directement celui de plusieurs entretiens spécifiques institués par des accords collectifs applicables au sein du régime social des indépendants.

Considérant que la juxtaposition de ces dispositions est potentiellement source de complexité et soucieuses d'une application cohérente et lisible pour le personnel du régime, elles entendent par le présent accord clarifier les dispositions à mettre en œuvre.

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

Source officielle Légifrance

ART.

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-1, L. 611-4 et L. 611-7 ;
Vu le code du travail, notamment le titre premier de la troisième partie du livre III ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, idcc n° 2797 ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc n° 2796 ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc n° 2798 ;
Vu l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime social des indépendants, du 22 décembre 2009,

Préambule

Les parties signataires réaffirment tout d'abord que l'intéressement des salariés du RSI repose sur la cohésion de l'ensemble des collaborateurs en vue d'apporter un meilleur service aux travailleurs indépendants. A ce titre elles considèrent que le dispositif de l'intéressement du personnel nécessite une parfaite compréhension des objectifs poursuivis et du mécanisme appliqué.

En conséquence elles ont recherché dans le présent accord, chaque fois que possible, une mise en œuvre reposant sur des indicateurs communs tant au niveau du régime que pour l'application entre les caisses.

Dans le cas où, du fait de l'activité mesurée, ce rapprochement n'a pu être appliqué elles ont veillé à assurer, dans le choix des indicateurs, une prise en compte équilibrée.

Le présent accord prend en compte les projets inscrits dans la convention d'objectifs et de gestion, comme les évolutions organisationnelles en cours. A ce titre il prend en compte comme une même entité les organismes dont la fusion est fixée par le [décret n° 2016-171 du 18 février 2016](#).

Les critères de répartition de l'intéressement assurent, au sein d'un même organisme ou groupe d'organismes, une égalité de traitement sur la base d'une même prime d'intéressement, quel que soit par ailleurs le statut ou le niveau de classification, avec une modulation selon la durée de présence.

ART.
1er

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

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

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

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du mode de calcul défini par le présent accord. L'intéressement résulte des mécanismes de calcul définis par le présent accord. Il est par nature variable. Les parties signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs vérifiés et ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

ART.
2

L'intéressement du personnel est fondé sur les performances obtenues sur les objectifs que se fixe le régime social des indépendants, sur les trois axes suivants, correspondant aux indicateurs généraux retenus :

- la qualité du contact et l'offre de service ;
- la qualité du service rendu aux assurés ;
- l'organisation du régime.

ART.
3

Le montant global de l'intéressement comprend l'ensemble des sommes à verser aux salariés visés par le présent accord au titre d'une année donnée. Il est fonction de l'atteinte des objectifs visés à l'article précédent, mesurée par des indicateurs nationaux suivis sous la responsabilité de la caisse nationale et précisés ci-après.

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

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

Pour chaque indicateur général, il est calculé un coefficient de performance proportionnellement au résultat constaté, qui varie de 0 à 1. Chaque indicateur ayant le même poids, le coefficient national de performance est égal à la somme des coefficients de performance divisée par le nombre d'indicateurs.

Les trois indicateurs généraux fixés à l'article 2 sont composés des huit sous indicateurs suivants.

1. Qualité du contact et de l'offre de service :

- le taux de dématérialisation des paiements, hors autoentrepreneurs, à raison de 40 % ;
- le taux de décrochés téléphoniques, à raison de 30 % ;
- le taux de participation au bilan santé retraite, à raison de 30 %.

2. Qualité du service rendu aux assurés :

- le taux de certification des NIR sur la population des ayants droit, à raison de 40 % ;
- le taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres, à raison de 30 % ;
- le taux de traitement des affiliations dans les délais, à raison de 30 %.

3. Organisation du régime :

- le taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours, à raison de 50 % ;
- le montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la lutte contre la fraude, à raison de 50 %.

Le mode de calcul ainsi que la définition des termes utilisés sont précisés en annexe.

ART.
11

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, allant du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2018. Toutefois, il n'entrera en application que sous réserve de l'agrément prévu aux articles [L. 123-1](#), [L. 123-2](#), et [L. 123-2-1](#) du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées par avenant dans les conditions légales. Cet avenant, négocié dans les mêmes délais, conditions et procédure que le présent accord, sera également soumis à l'agrément visé au 1er alinéa.

ART.
12

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

Le texte du présent accord et de ses avenants éventuels sera déposé par la partie la plus diligente, suivant les dispositions du code du travail.

Annexe I

Formule de calcul de l'intéressement. – Part spécifique

Les unités, hors caisse des professions libérales de métropole et caisse nationale, sont classées au vu des indicateurs de répartition définis à l'article 5 du présent accord.

Chaque unité fait l'objet d'une notation de 1 à 6 (6 = niveau le plus élevé) pour chacun des indicateurs.

Pour chaque unité, le total des notes obtenues est divisé par le nombre d'indicateurs applicables au cours de l'exercice considéré, lesquels ont la même pondération.

La valeur ainsi obtenue pour chaque unité est dénommée ci-après coefficient de résultat (KR_a).

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

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

Ce calcul est exprimé par le tableau suivant :

	Caisse A	Régime
Masse salariale globale	M1	
Taux intéressement	2,50 %	
Coefficient national de performance	Cn	
Masse à distribuer	$M2 = M1 \times 2,5 \% \times Cn$	
Effectif global ETP	E1	
Part spécifique	$P = 60 \% \times M2$	
Coefficient de résultat (de 1 à 6)	KR _a	
Effectif unité ETP	E2	$E1 = \sum (E2 \text{ 1 à n})$
Coef. résultats pondéré par effectif caisse	$Y_a = KR_a \times E2$	$Z = \sum (Y1 \text{ à n})$
Part caisse dans somme des coeff. pondérés	$V_a = Y_a / Z \%$	$\sum (V1 \text{ à n}) = 100 \%$
Masse à distribuer par unité	$Ma = P \times V_a$	P

Pour la caisse nationale, d'une part, et la caisse des professions libérales de métropole, d'autre part, s'appliquent des indicateurs spécifiques de même pondération, portés en annexe II qui comptent pour 50 % dans sa note de coefficient de résultat. Pour ces indicateurs spécifiques, la note est comprise entre 1 (résultat inférieur ou égal à la valeur de référence) et 6 (résultat supérieur ou égal à l'objectif).

Annexe II

Synthèse des indicateurs

1. Indicateurs de déclenchement

Qualité du contact et de l'offre de service

Source	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeurs de référence et objectifs annuels	Périmètre caisse	N° indicateur
COG	Taux de dématérialisation des paiements hors AE	Part des cotisants ayant adhéré, au moins une fois dans l'exercice en cours, au paiement de leurs cotisations sur support dématérialisé, quelle que soit la périodicité de paiement des cotisations (mensuelle ou trimestrielle). Les supports dématérialisés peuvent être les suivants : virement bancaire, virement postal, prélèvement bancaire et téléversement voie A.	Seuil : taux atteint en 2015 : 64,06 % 2016 : 66 % 2017 : 67 % 2018 : 69 %	Caisses RSI hors professions libérales	D 1 A
COG	Taux de décrochés téléphoniques	Part des appels d'assurés du RSI, ou de leurs représentants, de l'année en cours pris en charge de manière directe par un téléconseiller (agent RSI).	Seuil : taux atteint en 2015 : 80,02 % 85 % pour l'ensemble de la période	Caisses RSI hors professions libérales	D 1 B
COG	Taux de participation au Bilan Santé Retraite	% de personnes ayant reçu l'invitation à la campagne BSR (invités – PND) qui ont réalisé une consultation médicale et/ou une consultation dentaire	Seuil : taux atteint en 2015 : 16,39 % 2016 : 18,5 % 2017 : 19,0 % 2018 : 19,5 %	Caisses RSI	D 1 C

Qualité du service rendu aux assurés

Source	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeurs de référence et objectifs annuels	Périmètre caisse	N° indicateur
CPG	Taux certification des NIR sur la population des ayants droit	Part des ayants droit protégés par l'assurance maladie du RSI dont le numéro d'inscription au répertoire (NIR) national d'identification des personnes physiques est certifié. Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.	Seuil : taux atteint en 2015 : 93,24 % 2016 : 94,1 % 2017 : 95,1 % 2018 : 96,0 %	Caisses RSI	D 2 A

COG	Taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres	Part des dossiers de retraités de droits propres artisans/commerçants dont la mise en paiement de leur première pension de retraite de base a eu lieu dans l'année et dans un délai de 60 jours à compter de la date d'effet	Seuil : taux atteint en 2015 : 52,25 % 2016 : 70 % 2017 : 85 % 2018 : 95 %	Caisse RSI hors professions libérales	D 2 B
COG	Taux de traitement des affiliations dans les délais	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais	Seuil : Taux atteint en 2015 : 63,65 % 90 % pour l'ensemble de la période	Caisse nationale	D 2 C

Organisation du régime

Source	Libellé de l'indicateur	Définition	Valeurs de référence et objectifs annuels	Périmètre caisse	N° indicateur
CPG	Taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours	Part des restes à recouvrer sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants à 12 mois. Ne sont pas prises en compte pour le calcul de cet indicateur : les cotisations de l'exercice en cours calculées sur une taxation d'office, hors accessoires (majorations et pénalités de retard), hors cotisations concernées par une procédure collective, cotisations de régularisation post-radiation (appelées également « périodes 66 »).	Seuil : taux atteint en 2015 : 8,77 % 2016 : 8,5 % 2017 : 8,0 % 2018 : 7,5 %	Caisse RSI hors professions libérales	D 3 A
COG	Montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la LCF	Montant du préjudice financier total constaté en euros dans le cadre de la lutte contre les fraudes, fautes et abus pour ce qui relève de l'ensemble des domaines RSI (vieillesse, santé, affiliation/cotisations, y compris LCTI...) ; hors préjudice évité	Seuil : montant réalisé en 2015 : 18,9 M€ 2016 : 19 M€ 2017 : 20 M€ 2018 : 21 M€	Caisse RSI	D 3 B

2. Indicateurs de répartition

Source indicateur	Libellé de l'indicateur	Définition	Pondération	Graduation Des resultats	N° indicateur
Unités autres que caisse nationale et caisse des professions libérales de métropole					
COG	Taux de mise en paiement dans le	Part des dossiers de retraités de droits propres	Classement retenu pour la répartition	De 1 à 6	R1

	délai requis des droits propres	artisans/commerçants dont la mise en paiement de leur première pension de retraite de base a eu lieu dans l'année et dans un délai de 60 jours à compter de la date d'effet	combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente		
CPG	Taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours	Part des restes à recouvrer sur les cotisations légales obligatoires exigibles de l'exercice en cours des artisans et commerçants à 12 mois. Ne sont pas prises en compte pour le calcul de cet indicateur : les cotisations de l'exercice en cours calculées sur une taxation d'office, hors accessoires (majorations et pénalités de retard), hors cotisations concernées par une procédure collective, cotisations de régularisation postradiation (appelées également « périodes 66 »).	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R2
COG	Développement des prélèvements automatiques	Part des cotisants ayant adhéré, au moins une fois dans l'exercice en cours, au paiement de leurs cotisations sur support dématérialisé, quelle que soit la périodicité de paiement des cotisations (mensuelle ou trimestrielle).	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R3
CPG	Taux certification des NIR sur la population des ayants droit	Part des ayants droit protégés par l'assurance maladie du RSI dont le numéro d'inscription au répertoire (NIR) national d'identification des personnes physiques est certifié. Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R4
COG	Taux de participation au bilan santé retraite	% de personnes ayant reçu l'invitation à la campagne BSR (invités – PND) qui ont réalisé une consultation médicale et/ou une consultation dentaire	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression	De 1 à 6	R5

			effectuée par rapport à l'année précédente		
CPG	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier.	Classement retenu pour la répartition combinant : Pour 70 % le niveau atteint Pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R6
COG	Montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la LCF	Montant du préjudice financier total constaté en euros dans le cadre de la lutte contre les fraudes, fautes et abus pour ce qui relève de l'ensemble des domaines RSI (vieillesse, santé, affiliation/cotisations, y compris LCTI...) ; hors préjudice évité	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R7
Interne	Pilotage de l'équilibre des moyens	Rapport entre l'effectif du personnel (ETPMA) et le nombre des ressortissants de l'organisme au 31/12 de l'année. L'effectif des ressortissants est majoré du nombre d'assurés en situation de précarité.	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	R8
Caisse des professions libérales de métropole – indicateurs spécifiques					
CPG	Taux certification des NIR sur la population des ayants droit	Part des ayants droit protégés par l'assurance maladie du RSI dont le numéro d'inscription au répertoire (NIR) national d'identification des personnes physiques est certifié. Les bénéficiaires en droit super prolongé ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	PL1
CPG	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai moyen de traitement d'un dossier complet, de la date de réception d'un dossier complet à la date de notification de la décision d'ouverture de droits, dans le cadre d'une première demande ou d'un renouvellement de dossier.	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	PL2

Interne	Montant des fraudes, fautes et abus constatés branche santé au titre de la LCF	Montant du préjudice financier total constaté en euros dans le cadre de la lutte contre les fraudes, fautes et abus pour ce qui relève de du domaine santé, hors préjudice évité rapporté aux montants	Classement retenu pour la répartition combinant : pour 70 % le niveau atteint ; pour 30 % la progression effectuée par rapport à l'année précédente	De 1 à 6	PL3
Caisse nationale – indicateurs spécifiques					
Interne. – Données comptables	Réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative	Réduction en euros des dépenses pérennes de fonctionnement courant de gestion administrative de la caisse nationale, hors loyers	Seuil : consommation 2015 : 29 676 844 €. Objectifs : En 2016 : - 4 % ; en 2017 : - 4 % ; en 2018 : - 3 %	De 1 à 6	CN1
COG	Taux de traitement affiliations dans les délais	Nombre d'affiliations reçues au cours de l'année et traitées dans les délais (20 jours hors délais de matchage imputables aux organismes partenaires) / Nombre d'affiliations reçues)	Seuil : taux atteint en 2015 : 63,65 % ; 90 % pour l'ensemble de la période	De 1 à 6	CN2

ART.
4

Le montant global de l'intéressement est réparti selon les règles qui suivent.

En considération de l'effort commun de l'ensemble des organismes pour l'obtention des résultats ayant permis la constitution de la masse totale d'intéressement, celle-ci comporte une part commune uniforme de 50 % au titre de l'année 2016, 45 % au titre de l'année 2017 et 40 % au titre de l'année 2018.

Cette part commune est répartie au prorata de l'effectif de chaque unité, calculé en équivalent temps plein des salariés en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au cours de l'année considérée.

Le solde de la masse d'intéressement est appelé intéressement spécifique et réparti selon les modalités qui suivent, entre les unités identifiées ci-dessous :

- groupe Grand Est : caisses d'Alsace, de Bourgogne, de Champagne-Ardenne, de Franche-Comté et de Lorraine ;
- groupe Rhône-Alpes - Auvergne : caisses des Alpes, d'Auvergne et de la région Rhône ;
- groupe Provence-Alpes-Côte d'Azur : caisses de Côte d'Azur et de Provence-Alpes ;
- groupe Languedoc-Pyrénées : caisses de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ;
- groupe Sud-Ouest : caisses d'Aquitaine, du Limousin et de Poitou-Charentes ;
- groupe Ouest : caisses de Bretagne et des Pays de la Loire ;
- groupe Centre - Normandie : caisses de Basse-Normandie, du Centre-Val de Loire et de Haute-Normandie ;
- groupe Ile-de-France : caisses d'Ile-de-France - Centre, d'Ile-de-France est, et d'Ile-de-France ouest ;
- groupe Nord-Picardie : caisses de Nord - Pas-de-Calais et de Picardie ;
- caisse des professions libérales de métropole ;
- caisse de Corse ;
- caisse des Antilles-Guyane ;
- caisse de La Réunion ;
- caisse nationale.

Le montant attribué aux salariés à ce titre est notamment défini en fonction des performances atteintes par chaque unité au titre d'indicateurs de répartition qui mesurent son apport aux résultats du régime.

Toutefois, dans le cas où, au cours d'une année d'application du présent accord, une activité visée par l'un des indicateurs de répartition ainsi définis ferait l'objet d'une mesure de gestion conjointe (mutualisation) entre deux ou plusieurs unités, celles-ci seront considérées, pour cet indicateur, comme constituant une seule unité, le résultat de l'indicateur constaté s'appliquant alors au groupe ainsi constitué.

5.1. Unités autres que la caisse des professions libérales de métropole et la caisse nationale

Les unités sont classées en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs applicables.

Ces indicateurs de répartition sont :

- le taux de mise en paiement dans le délai requis des droits propres ;
- le taux de restes à recouvrer ISU de l'exercice en cours à 12 mois ;
- le taux de dématérialisation des paiements, hors autoentrepreneurs ;
- le taux de certification des NIR sur la population des ayants droit ;
- le taux de participation au bilan santé retraite ;
- le délai de traitement des dossiers CMU complémentaire ;
- le montant des fraudes, fautes et abus constatés toutes branches au titre de la lutte contre la fraude, rapporté aux prestations servies ;
- l'équilibre des moyens de l'organisme avec ses charges, mesurées par l'effectif des assurés, et prenant en compte les bénéficiaires en situation de précarité (CMU/ACS).

Le classement est effectué :

- pour 70 %, en fonction du taux atteint par l'unité par rapport aux autres unités ;
- pour 30 %, en fonction de la progression obtenue par la caisse en comparaison avec le résultat constaté l'année précédente.

5.2. Caisse RSI des professions libérales de métropole

L'intéressement de la caisse est calculé en retenant à raison de 50 % une part de prime égale à la médiane de l'intéressement du personnel des autres caisses de base du RSI, et à raison de 50 % en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs suivants :

- le taux de certification des NIR sur la population des ayants droit ;
- le taux de participation au bilan santé retraite ;
- le délai de traitement des dossiers CMU complémentaire ;
- le montant des fraudes, fautes et abus constatés branche santé au titre de la lutte contre la fraude, rapporté aux prestations servies.

5.3. Caisse nationale

Considérant que les activités de la caisse nationale contribuent particulièrement à l'atteinte des objectifs généraux du RSI, le personnel de la caisse nationale perçoit une prime calculée à raison de 50 %, sur la médiane de l'intéressement du personnel des autres unités du RSI, hors caisse des professions libérales de métropole, et à raison de 50 % en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs suivants.

- la réduction des dépenses de fonctionnement de gestion administrative (hors loyers) ;
- le taux de traitement affiliations dans les délais ;
- le taux de respect des jalons stratégiques du SDSI.

ART.

6

Le montant individuel de l'intéressement est proportionnel au temps de présence du salarié sur l'exercice au titre duquel il est calculé.

Pour les salariés à temps partiel le montant individuel de la prime est également proratisé en fonction de la durée contractuelle de leur temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, d'adoption, y compris les congés conventionnels rémunérés à ce titre, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

En outre, les absences assimilées à du temps de présence sont celles retenues par la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008 pour l'acquisition des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

L'écart maximal entre les primes individuelles d'intéressement versées aux bénéficiaires des caisses ne peut excéder, avant proratisation liée au temps de présence, un rapport de 1 à 3.

ART.

7

Il est institué une commission paritaire spécialisée, dite commission de l'intéressement, composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative et de la délégation employeurs à la commission paritaire nationale de négociation.

Elle reçoit régulièrement de la direction de la caisse nationale toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le système d'intéressement retenu. Elle est compétente pour le règlement des différends dans les termes fixés à l'article 10 du présent accord.

La commission est chargée de suivre l'application du présent accord. Elle se réunit au moins une fois par an, à l'occasion de la publication des résultats. Elle établit un rapport sur le fonctionnement du dispositif de l'intéressement et sur le montant distribué, rapport dont un résumé doit être diffusé à l'ensemble du personnel.

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 les règles essentielles de calcul et de répartition, le montant de la masse distribuable au niveau du régime, et au niveau de l'unité, et le décompte de la part revenant au salarié et de la part faisant l'objet de prélèvements obligatoires.

La fiche précise :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- le délai imparti au salarié pour exprimer sa demande de versement direct ou d'affectation de ces sommes, le cas échéant ;
- les conditions d'affectation de cet intéressement par défaut sur le plan d'épargne interentreprises du RSI (PEIE) en cas de silence du salarié à l'échéance du délai imparti ;
- lorsque l'intéressement est investi sur le PEIE, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord et un bulletin d'option.

A compter de la réception de sa fiche individuelle d'intéressement, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement direct de ses droits à intéressement ou choisir de placer tout ou partie de sa prime sur le ou les fonds communs de placement du PEIE.

La demande du salarié s'effectue en retournant le bulletin d'option au service des ressources humaines de son organisme.

En application de l'[article L. 3315-2 du code du travail](#), en l'absence de manifestation de volonté du salarié, la prime d'intéressement sera affectée par défaut sur le fonds commun de placement impact ISR monétaire visé par l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime social des indépendants, du 22 décembre 2009, ou au fonds qui viendrait à s'y substituer.

ART.

9

Le présent accord et ses éventuels avenants seront communiqués à chaque salarié et disponibles durant leur durée d'application sur l'intranet du régime social des indépendants pour information du personnel.

Conformément à l'[article D. 3313-8 du code du travail](#), une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché.

En cas de cessation du contrat de travail, le salarié recevra avec sa dernière paie un avis lui indiquant de préciser à la direction l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits à intéressement et ses changements d'adresse éventuels.

ART.

10

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord seront examinés aux fins de règlement par la commission de l'intéressement.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désigneront 2/3 qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales. Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réuniront et, après étude, présenteront un rapport à la commission de l'intéressement sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

A défaut de règlement amiable, les tribunaux compétents pourront être saisis.

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).