

Brochure n° 3364

**Convention collective nationale**

IDCC : 2796. – **RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
**(Personnel de direction)**

---

ACCORD DU 2 JUIN 2009  
RELATIF À LA CLASSIFICATION  
NOR : *ASET0950980M*  
IDCC : 2796

Entre :

La caisse nationale du régime social des indépendants (RSI),

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

L'UNSA,

D'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2 et R. 123-45 et suivants ;

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

Vu la convention collective nationale de travail des agents de direction et des agents comptables de la CANAM et des caisses maladie régionales du régime d'assurance maladie maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles du 20 décembre 1988 modifiée ;

Vu 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 de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 5 octobre 1995 ;

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 la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;

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

Vu l'accord d'application de la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 19 juin 2008 ;

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

il a été conclu le présent accord.

## **TITRE I<sup>er</sup>**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Champ d'application*

Le présent accord collectif définit la classification du personnel de direction du régime social des indépendants pour les organismes ayant leur siège en France, y compris les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Entrent dans son champ d'application les agents de direction du régime social des indépendants visés par l'article R. 123-48 du code de la sécurité sociale : directeurs, directeurs adjoints, agents comptables, sous-directeurs et secrétaires généraux.

Bénéficient également du présent accord, à l'exclusion des dispositions relatives au recrutement, les emplois limitativement énumérés à l'article 3 ci-dessous.

## **TITRE II**

### **PRINCIPES DE CLASSIFICATION**

Les emplois des personnels de direction sont classés sur 4 niveaux hiérarchiques établis sur la base des critères suivants :

- la nature de la fonction occupée ;
- la catégorie de la caisse où s'exerce la fonction.

#### **Article 2**

##### *Fonctions de direction. – Caisses de base*

Les fonctions de direction sont les suivantes :

- directeur ;
- agent comptable ;
- directeur adjoint ;
- sous-directeur ;
- secrétaire général.

### **Article 3**

#### *Fonctions de direction. – Caisse nationale*

Les fonctions de direction sont les suivantes :

- directeur général ;
- agent comptable ;
- directeur délégué ;
- directeur adjoint ;
- sous-directeur ;
- secrétaire général ;
- au titre des besoins spécifiques de la caisse nationale, directeur des systèmes d'information, directeur des placements financiers.

En outre, au titre de la mobilité effectuée à la caisse nationale par des agents de direction, ou au titre du corps de mission visé à l'article 32 de la convention collective du personnel de direction, les fonctions de direction de la caisse nationale comportent également les emplois de directeur de mission et d'agent de direction en mission (directeur adjoint, agent comptable et sous-directeur), dans les conditions suivantes :

- en qualité de directeurs de mission les agents de direction agréés dans un organisme en qualité de directeur ou remplissant les conditions réglementaires de nomination en qualité de directeur ;
- en qualité d'agents comptables en mission les agents de direction agréés dans un organisme en qualité d'agent comptable ou remplissant les conditions réglementaires de nomination en qualité d'agent comptable ;
- en qualité de directeur adjoint en mission ou sous-directeur en mission les agents de direction agréés dans un organisme en cette qualité ou remplissant les conditions réglementaires de nomination exigées à cette fin.

### **Article 4**

#### *Niveaux de classement*

A l'exception du directeur général de la caisse nationale, les fonctions sont classées sur 4 niveaux hiérarchiques établis sur la base des critères suivants :

- les fonctions de directeur relèvent du niveau 4 ;
- les fonctions de directeur délégué ou directeur adjoint de la caisse nationale relèvent du niveau 4 ;
- les fonctions d'agent comptable relèvent du niveau 3 et du niveau 4 à la caisse nationale ;
- les fonctions de directeur adjoint peuvent être classées dans les niveaux 2 ou 3 ;
- les fonctions de sous-directeur et de secrétaire général peuvent être classées dans les niveaux 1 ou 2 pour les caisses de base, et dans les niveaux 1, 2 ou 3 pour la caisse nationale ;
- les fonctions de sous-directeur de mission, directeur adjoint en mission, agent comptable en mission et sous-directeur en mission, relèvent du niveau et de la grille de rémunération applicables à la caisse de base correspondant aux conditions réglementaires de nomination dont justifie l'intéressé.

L'évolution dans les fonctions du niveau 1 à 2 ou du niveau 2 à 3 dépend :

- de l'organigramme établi par le directeur de l'organisme en considération du type d'organisation, du positionnement des directeurs adjoints, sous-directeurs et secrétaires généraux dans la hiérarchie des responsabilités de l'organisme et du champ des délégations définis par lui ;
- des moyens budgétaires prévus ;
- de l'expérience professionnelle acquise ;
- de l'inscription dans la classe correspondante de la liste d'aptitude.

L'évolution dans les fonctions est décidée par le directeur de l'organisme sous réserve des dispositions visées ci-dessus.

### TITRE III

## DISPOSITIF DE RÉMUNÉRATION

### Article 5

#### *Composantes de la rémunération*

La rémunération des agents de direction comporte une part fixe et, le cas échéant, une part variable et non pérenne.

La rémunération fixe mensuelle est égale au produit du nombre de points par la valeur du point de salaire. Elle est composée des éléments suivants :

- un coefficient de rémunération prenant en compte la fonction exercée, et la catégorie de l'organisme, exprimé en points de salaire, entre un minimum et un maximum constituant la plage d'évolution salariale, qui permet l'attribution de points de salaire de manière non automatique et pérenne ;
- un complément dit de cadre dirigeant, dans les cas visés à l'article 38 de la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

Peuvent s'ajouter à ces éléments fixes :

- une part variable et non pérenne, destinée à reconnaître la performance selon les règles définies par le présent accord ;
- des compléments de rémunération liés soit à une mission nationale, soit à une double fonction assurée dans deux caisses du régime social des indépendants selon les règles définies par la convention collective.

### Article 6

#### *Progression dans la plage d'évolution salariale*

La plage d'évolution salariale est fixée, pour chaque niveau conventionnel visé à l'article 4 du présent accord, selon les minima et maxima figurant en annexe au présent accord.

La progression dans la plage d'évolution salariale s'opère sous l'effet de la prise en compte de la maîtrise progressive et constatée de la fonction, formalisée à l'occasion de l'entretien tel que prévu au présent accord.

Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. Dans la limite de la plage d'évolution salariale, ce montant correspond au minimum à 20 points.

La décision concernant l'attribution éventuelle de points est prise par le directeur général de la caisse nationale pour le directeur d'une caisse de base, et par le directeur de la caisse pour les autres agents de direction. Toutefois, s'agissant de l'agent comptable, la décision est prise en concertation avec la caisse nationale.

En cas d'accès à un emploi dont le salaire de base, exprimé en points est supérieur à celui de l'emploi précédemment occupé, l'agent de direction bénéficie, dès sa prise de fonctions, d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle résultant de son ancien salaire mensuel normal.

Cette garantie est assurée le cas échéant par l'attribution de points d'évolution salariale dans la limite de la plage du niveau considéré.

## **Article 7**

### *Complément de cadre dirigeant*

Les personnels de direction relevant de la catégorie des cadres dirigeants visés à l'article 38 de la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 bénéficient, au titre de leurs responsabilités particulières, d'un complément dit de cadre dirigeant, de 50 points pour les directeurs et directeurs délégués et de 30 points pour les agents comptables, directeurs adjoints et sous-directeurs, quelle que soit la catégorie de la caisse dans laquelle la fonction est exercée. Ce complément s'applique dès la prise de fonctions, sans attendre l'agrément.

Son versement est mensuel et suit le régime des autres éléments de rémunération. Il n'est pas pris en compte pour le calcul du complément indiciaire lié aux positions exceptionnelles visées par le présent accord.

## **Article 8**

### *Part variable de la rémunération*

Une part variable de rémunération destinée à rétribuer l'atteinte d'objectifs par les agents de direction des organismes est instituée chaque année. Ses modalités sont définies par l'annexe III au présent accord.

## **TITRE IV**

## **DISPOSITIONS D'APPLICATION**

## **Article 9**

### *Transposition*

La rémunération perçue par un agent de direction en application des conventions collectives visées ci-dessus ne peut en aucun cas être diminuée, pour un temps de travail identique, du fait de la création du régime social des indépendants.

Pour l'application aux agents de direction de la présente convention collective et particulièrement des dispositions relatives à la classification à la date d'entrée en vigueur, il sera conclu un accord de transposition individuelle du personnel de direction du régime social des indépendants en fonctions à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

## Article 10

### *Autres éléments de rémunération*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'article 23 de la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 23

##### *Autres éléments de rémunération et indemnités*

Les agents de direction bénéficient d'une gratification annuelle égale au salaire mensuel normal du mois de décembre, et calculée dans les conditions fixes par la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants.

Ils ne bénéficient pas de l'allocation vacances prévue par la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants.

Les dispositions de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, ses annexes et avenants, relatives aux autres indemnités visées au titre VIII de ladite convention collective bénéficient au personnel auquel s'applique la présente convention.

La valeur du point de salaire visée par la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants s'applique au personnel de direction. »

## Article 11

### *Abrogation et dispositions transitoires*

A compter de l'entrée en vigueur des dispositions du présent accord, sont abrogées les dispositions de même objet provisoirement maintenues par l'article 5 de l'accord d'application de la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

Toutefois, à titre transitoire, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de classification des employés et cadres du régime social des indépendants, restent en vigueur dans les mêmes conditions qu'antérieurement les dispositions régissant tous éléments de rémunération de 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, de la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse, et de la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie, y compris leurs avenants et annexes, pour :

- les cadres supérieurs de la CANCAVA classés chefs de service visés à l'article 2 de la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse du 22 décembre 1980 ;
- les chefs de département nommés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2002 visés à l'article 3 *bis* du protocole d'accord sur la rémunération et la classification du personnel de direction ORGANIC du 9 mai 1995 ;
- les responsables de centres nationaux informatiques visés à l'article 3 de la convention collective 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 modifiée.

## **Article 12**

### *Indemnité de résidence*

Les agents de direction travaillant ou résidant effectivement dans les départements d'outre-mer bénéficient d'une indemnité de résidence fixée à 25 % de leur rémunération fixe mensuelle, sans pouvoir être inférieure à un minimum forfaitaire mensuel de 75 points ni excéder un maximum forfaitaire mensuel de 200 points.

Les modalités de calcul prévues par l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants s'appliquent à l'indemnité de résidence visée au présent article.

## **Article 13**

### *Durée*

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

Dans le cadre de l'article 9 de la convention collective nationale de travail du personnel de direction du régime social des indépendants, la commission paritaire nationale de négociation examine au moins une fois tous les 5 ans la nécessité de réviser cet accord.

## **Article 14**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 sous réserve de l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-2 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, les dispositions relatives à la rémunération prévues à l'annexe II du présent accord, ainsi que les dispositions de l'article 8, n'entreront en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

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 du code du travail.

Fait à La Plaine-Saint-Denis, le 2 juin 2009.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Plage d'évolution salariale applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2009

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la plage d'évolution salariale applicable aux agents de direction en application de l'article 6 du présent accord est fixée comme suit :

#### 1. Pour les organismes de catégorie I

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
4	1 250	1 550
3	950	1 280
2	850	1 150
1	760	1 050

#### 2. Pour les organismes de catégorie II

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
4	1 100	1 400
3	850	1 150
2	760	1 050
1	700	940

#### 3. Pour les organismes de catégorie III

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
4	1 000	1 280
3	760	1 050



NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
2	700	940
1	650	910

#### 4. Pour la caisse nationale

##### 4.1. Personnel de direction autre qu'en mission

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
4	1 250	1 550
3	1 100	1 400
2	950	1 280
1	850	1 150

##### 4.2. Personnel de direction en mission

(En euros.)

	MINIMUM	MAXIMUM
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie I	1 250	1 550
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie II	1 100	1 400
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie III	1 000	1 280
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie I	950	1 280
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie II	850	1 150
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie III	760	1 050

En application de l'article 2.6 de l'accord du 20 mars 2008 d'application de la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, les responsables des services d'intérêt commun du contentieux de la caisse nationale qualifiés chefs de service et en fonctions à la date du 1<sup>er</sup> avril 2008 bénéficient, à titre personnel, et compte tenu des responsabilités spécifiques qu'ils exercent, des dispositions de la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants. A cet effet, la plage d'évolution salariale qui leur est applicable est celle d'agent de direction en mission équivalant à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie III visée ci-dessus.

## ANNEXE II

### Plage d'évolution salariale applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2010

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la plage d'évolution salariale applicable aux agents de direction, en application de l'article 6 du présent accord, est fixée comme suit :

#### 1. Pour les organismes de catégorie I

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
4	1 290	1 550
3	990	1 280
2	890	1 150
1	810	1 050

#### 2. Pour les organismes de catégorie II

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
4	1 150	1 400
3	890	1 150
2	810	1 050
1	730	940

#### 3. Pour les organismes de catégorie III

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
4	1 050	1 280
3	810	1 050

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
2	730	940
1	670	910

#### 4. Pour la caisse nationale

##### 4.1. Personnel de direction autre qu'en mission

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM	MAXIMUM
4	1 290	1 550
3	1 150	1 400
2	990	1 280
1	890	1 150

##### 4.2. Personnel de direction en mission

(En euros.)

	MINIMUM	MAXIMUM
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie I	1 290	1 550
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie II	1 150	1 400
Directeur de mission équivalent à directeur d'organisme de catégorie III	1 050	1 280
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie I	990	1 280
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie II	890	1 150

	MINIMUM	MAXIMUM
Agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie III	810	1 050

En application de l'article 2.6 de l'accord du 20 mars 2008 d'application de la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, les responsables des services d'intérêt commun du contentieux de la caisse nationale qualifiés chefs de service et en fonction à la date du 1<sup>er</sup> avril 2008, bénéficient, à titre personnel, et compte tenu des responsabilités spécifiques qu'ils exercent, des dispositions de la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants. A cet effet, la plage d'évolution salariale qui leur est applicable est celle d'agent de direction en mission équivalent à directeur adjoint ou agent comptable d'organisme de catégorie III visée ci-dessus.

## ANNEXE III

---

### **Part variable de rémunération**

#### **1. Règles générales**

Les personnels de direction peuvent bénéficier d'une part variable de rémunération visée à l'article 8 du présent accord, qui rétribue la performance des agents de direction, mesurée au travers des objectifs collectifs de l'équipe de direction, liés aux résultats de la caisse, et des objectifs individuels, fixés à chaque agent de direction.

Une convention négociée chaque année entre le directeur général et le directeur de la caisse fixe, pour chaque agent de direction, sa contribution attendue. Elle précise également les critères pris en compte pour l'appréciation de l'atteinte de chacun des objectifs fixés.

Les objectifs fixés aux agents de direction peuvent comprendre des objectifs chiffrés du contrat pluriannuel de gestion de la caisse concernée ainsi que la réalisation de projets impulsés et mis en œuvre par l'équipe de direction.

La part variable, en fonction du degré de réalisation des objectifs fixés pour un agent de direction, peut atteindre jusqu'à l'équivalent de 1,5 mois et la rémunération de base, s'agissant du directeur, et de 1 mois s'agissant des autres agents de direction. En conséquence elle peut être modulée ou ne pas être versée.

Elle est fixée par le directeur général de la caisse nationale pour le directeur d'une caisse de base et par le directeur pour les autres agents de direction. Les objectifs de l'agent comptable sont fixés par le directeur en concertation avec l'agent comptable national.

Au début de l'année N + 1, le directeur général de la caisse nationale évalue l'atteinte des objectifs par l'équipe de direction sur la base des critères prévus dans la convention.

Si les objectifs de l'équipe de direction sont atteints, la caisse nationale attribue la part variable au directeur pour l'ensemble de l'équipe de direction. Le directeur répartit la part variable entre les agents de direction ayant participé à l'atteinte des objectifs.

Elle est versée en une fois, au titre d'une année considérée et au regard des objectifs d'un exercice complet.

La part variable revêt un caractère non pérenne. Son attribution ne peut en aucun cas être automatique d'une année sur l'autre.

#### **2. Nature des objectifs**

Les objectifs permettant le déclenchement éventuel de la part variable sont définis à partir des objectifs stratégiques du régime inclus dans la convention d'objectifs et de gestion (COG) entre l'Etat et le RSI, et déclinés dans le contrat pluriannuel de gestion (CPG) de la caisse et ses annexes (plans d'action).

Ils recouvrent les domaines suivants : qualité de service, management et gestion du personnel, gestion des moyens matériels et financiers, contribution aux travaux nationaux, mise en œuvre de projets innovants ou de partenariats externes.

Ils sont spécifiques à une caisse, pour une année donnée. Ils sont fixés en début d'exercice pour une année pleine et les résultats sont évalués au terme de cet exercice.

La finalité de la part variable étant de rémunérer la performance collective et individuelle des agents de direction, les objectifs se répartissent en 3 groupes :

- 1<sup>er</sup> groupe : objectifs liés aux enjeux stratégiques du régime tels que définis dans la convention d'objectifs et de gestion pour la période concernée. Ce sont les objectifs auxquels toutes les caisses doivent nécessairement contribuer ; ils couvrent les champs concernant l'atteinte de l'efficacité des organisations au travers de plans d'action visant à maîtriser les risques, garantir l'emploi des ressources financières et développer les ressources humaines ;
- 2<sup>e</sup> groupe : objectifs opérationnels liés aux actions que doivent réaliser les caisses dans le cadre de leur contrat pluriannuel de gestion. Ils visent la performance à atteindre en matière d'offre de service aux assurés ;
- 3<sup>e</sup> groupe : objectifs locaux concernant une ou plusieurs actions spécifiques à une caisse. Ils concernent des actions spécifiques et significatives dans les missions réalisées localement par une caisse ; ils sont de nature à caractériser une action particulière d'un agent de direction.

### 3. Modalités de fixation des objectifs

#### 3.1. Objectifs pour le directeur

Les objectifs fixés au directeur, en tant que garant des projets de la caisse sont, pour les groupes 1 et 2 les objectifs du contrat pluriannuel de gestion et des plans d'actions associés. En outre, un ou deux objectifs significatifs relevant du groupe 3 seront fixés au titre d'objectifs personnalisés correspondant à une ou des actions particulièrement attendues.

#### 3.2. Objectifs pour les autres agents de direction

Pour les autres agents de direction, deux catégories d'objectifs sont prévues :

- des objectifs d'équipe, liés aux résultats attendus dans les groupes 1 et 2 ;
- deux ou trois objectifs spécifiques et personnels, choisis au sein des 3 groupes et en rapport direct avec l'activité de l'agent de direction.

Les modalités de répartition entre objectifs individuels et objectifs collectifs sont établies comme suit :

- part variable 2010 (objectifs 2009) : la part collective est égale à 75 %, la part individuelle à 25 % ;
- part variable 2011 (objectifs 2010) : la part collective et la part individuelle sont égales chacune à 50 % ;
- part variable 2012 (objectifs 2011) : la part collective est égale à 35 %, la part individuelle à 65 %.

#### 4. Modalités de l'appréciation de la performance

La convention entre la caisse nationale et la caisse fixant pour chaque année considérée les objectifs des agents de direction définit également les critères de mesure et précise les moyens et conditions de mise en œuvre des actions nécessaires à la réalisation des objectifs.

L'évaluation par la caisse nationale se réalise à partir d'éléments précis, objectifs, observables et mesurables, à savoir :

- les données de gestion détenues par la caisse nationale : indicateurs de résultats du contrat pluriannuel de gestion (CPG), évaluation du contrat pluriannuel de gestion par la caisse nationale ;
- les éléments probants détenus par la caisse et/ou fournis par la caisse ;
- l'évaluation contradictoire entre la caisse nationale et le directeur, réalisée au regard de la trajectoire de l'organisme et des éléments particuliers de contexte.

Le versement de la part variable est soumis aux conditions suivantes :

1. Pour le directeur, chaque groupe est coté :  $G1 = 40/100$ ,  $G2 = 40/100$ ,  $G3 = 20/100$ . Pour les agents de direction, la valeur de  $G1$  et  $G2$  est ramenée à  $10/100$  chacun afin de tenir compte de la répartition entre collectif =  $20/100$  et individuel =  $80/100$ .

2. Un objectif, à l'intérieur d'un groupe, est « atteint » ou « non atteint ». Sont donc retenus, pour la détermination de la note globale, les objectifs ayant reçu une note positive.

3. L'atteinte des objectifs du directeur dans les groupes 1 et 2, soit une note au moins égale à  $40/80$ , conditionne le déclenchement éventuel de la part variable du directeur et de l'équipe de direction, tant dans sa partie collective qu'individuelle.

4. La part variable, lorsqu'elle est déclenchée, est due :

- dans sa totalité, si la note obtenue est supérieure ou égale à  $80$  sur  $100$  ;
- à hauteur de  $60\%$  du montant ci-dessus, si la note obtenue est supérieure ou égale à  $60$  sur  $100$  ;
- à hauteur de  $30\%$  du montant ci-dessus, si la note obtenue est supérieure ou égale à  $45$  sur  $100$ .

Elle n'est pas versée si la note est inférieure.

#### 5. Entretien d'objectifs et de suivi

L'entretien d'objectifs et de suivi des agents de direction permet de fixer les objectifs pour l'année à venir et d'apprécier les résultats de l'année écoulée.

L'entretien :

- permet de vérifier les résultats de l'organisme ainsi que le degré d'atteinte des objectifs particuliers et de fixer de nouveaux objectifs particuliers. Ce processus comprend au moins un rendez-vous annuel obligatoire lié au déclenchement éventuel de la part variable de la rémunération ;
- concerne tous les agents de direction : chaque directeur évalue les agents de direction de son équipe, le directeur est lui-même évalué par le directeur général de la caisse nationale, l'agent comptable de la caisse nationale intervient dans l'évaluation pour les aspects relatifs à la fonction comptable ;



- c'est un processus organisé : il donne lieu à une programmation, il fait l'objet d'une préparation sur la base d'un support, il est contradictoire.

Autant que possible, l'entretien sera concomitant, pour l'année en cause, avec l'entretien prévu pour l'appréciation des compétences et du développement professionnel visé à l'article 21 de la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants.

#### 6. Convention entre la caisse nationale et la caisse régionale

La convention fixe, pour le directeur, l'agent comptable et les autres agents de direction, les objectifs et les critères de mesure pour l'année considérée. Elle identifie les facteurs de réussite et les contraintes pour la réalisation des objectifs.

Elle fait l'objet d'une négociation annuelle entre la caisse nationale et le directeur de la caisse.

Cette négociation permet de :

- s'assurer de la cohérence des objectifs fixés à tous les agents de direction pour l'année à venir ;
- faire le bilan contradictoire avec le directeur sur la réalisation des objectifs de l'année écoulée, pour lui-même et pour les autres agents de direction.

Elle est signée entre le directeur général et le directeur de la caisse.

En outre, chaque année une note de la caisse nationale précisera les modalités de mise en œuvre de la part variable, notamment la nature des objectifs retenus pour l'année et les modalités d'appréciation de la performance pour l'année.

#### 7. Gestion financière du dispositif

La part variable a un caractère non pérenne et dépend de l'atteinte des objectifs fixés pour l'année. Afin de garantir le dispositif, la caisse nationale réserve une enveloppe spécifique annuelle parmi les crédits de personnel fixés dans la COG et consacrés aux mesures individuelles.

#### 8. Bilan de l'application

Le dispositif visé à la présente annexe est institué à titre expérimental pour une durée de 3 ans ; un bilan détaillé de cette application sera établi dès la connaissance des résultats de l'année 2010, afin que chaque partie puisse effectuer ses observations.

Sa pérennisation au-delà fera l'objet d'une nouvelle négociation qui devra être ouverte au plus tard en 2011, au vu de l'application de ce dispositif.