

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 2 JUIN 2009 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS
NOR : ASET1251154M
IDCC : 2796

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. 2242-5 et suivants ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC 2796) ;
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 l'accord relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants du 2 juin 2009, notamment son article 8,
il a été conclu le présent accord.

Article 1^{er}

*Modification de l'annexe III à l'accord relatif
à la classification du personnel de direction du RSI*

L'annexe III à l'accord relatif à la classification du personnel de direction du RSI est remplacée par les dispositions suivantes :

« 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 communs de l'équipe de direction, liés aux résultats de la caisse, et des objectifs individuels, fixés à chaque agent de direction.

La part variable a vocation à inciter les personnels de direction à concourir activement à l'atteinte des objectifs majeurs du régime, et tout particulièrement ceux figurant dans la COG.

A ce titre, les objectifs communs et individuels fixés aux agents de direction peuvent se rapporter au contrat pluriannuel de gestion de la caisse concernée, aux priorités définies par la caisse nationale ainsi qu'à des projets impulsés et mis en œuvre par l'équipe de direction.

La part variable est versée en une fois, au titre d'une année considérée et au regard des objectifs d'un exercice complet. Elle revêt un caractère non pérenne. Son attribution ne peut en aucun cas être automatique d'une année sur l'autre.

La part variable est calculée sur la base de référence de 1,5 mois de rémunération de base pour les directeurs régionaux des caisses RSI et à 1 mois de rémunération de base pour les autres agents de direction.

Au cas où l'agent de direction n'a exercé dans la caisse, en cette qualité, qu'une partie de l'année civile, une proratisation est effectuée.

2. Part variable commune

Trois des quatre objectifs communs de chaque caisse sont fixés par la caisse nationale et standardisés au plan national, sauf situation particulière (cas par exemple des caisses des professions libérales). Sous la réserve évoquée, les indicateurs sont donc identiques, la cible est par contre adaptée au cas de chaque caisse, en fonction de ses résultats.

Le quatrième objectif est librement choisi par le directeur de la caisse, au plus tard pour le 28 février et après avis formalisé des agents de direction de la caisse.

Les objectifs communs font l'objet d'une convention annuelle signée entre chaque caisse régionale et la caisse nationale, au plus tard pour le 31 mars de l'exercice auquel elle se rapporte ou, en cas de première année de convention d'objectifs et de gestion, dans les 2 mois suivant la signature du contrat pluriannuel de gestion.

Le rapport de résultats des indicateurs communs est validé par la caisse nationale RSI et attribue en conséquence une note sur 100.

Chaque indicateur compte pour 25 points.

Le barème est le suivant pour les indicateurs quantitatifs chiffrés :

- objectif atteint ou dépassé : 25 points ;
- objectif atteint à 90 % : 20 points ;
- objectif atteint à 80 % : 15 points ;
- objectif atteint à 70 % : 10 points ;
- objectif atteint à 50 % : 5 points ;
- objectif atteint à moins de 50 % : 0 point.

Le barème est le suivant pour les indicateurs qualitatifs :

- remise de l'ensemble des livrables prévus dans les délais : 25 points ;
- barème à établir en fonction du respect du calendrier de livraison des livrables prévus ;
- aucun livrable prévu remis dans les délais : 0 point.

Pour les directeurs régionaux, la part variable commune est égale à 80 % du produit de 1,5 mois de rémunération de base, par cette note sur 100 affectée du coefficient annuel de part variable défini au point 5.

Pour les autres agents de direction, la part variable commune est égale à 50 % du produit de 1 mois de rémunération de base, par la note sur 100 affectée du coefficient annuel de part variable défini au point 5.

3. Part variable individuelle

Le nombre des objectifs individuels des agents de direction est fixé à quatre, dont au moins deux indicateurs quantitatifs.

Ils doivent :

- soit se situer dans le prolongement des objectifs communs et correspondre à la mise en œuvre totale ou partielle d'un des plans d'actions s'y rapportant ;
- soit s'inscrire dans les projets impulsés et mis en œuvre par l'équipe de direction globalement dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion ainsi que des contrats pluriannuels de gestion.

Ils doivent mesurer l'implication et l'action personnelle de l'agent de direction.

Les directeurs régionaux adressent au directeur général leur proposition d'objectifs individuels personnels au plus tard le 28 février de l'exercice concerné. Le directeur général procède à la fixation des objectifs pour le 30 avril.

Pour les autres agents de direction, les objectifs individuels sont fixés annuellement par leur directeur, après entretien individuel, pour le 31 mars. Pour les agents comptables, l'avis conforme de l'agent comptable national est requis.

Le rapport de résultats des indicateurs individuels est validé par l'autorité qui a fixé les objectifs et attribue en conséquence une note individuelle sur 100, et s'agissant des agents comptables après avis conforme de l'agent comptable national.

Chaque indicateur compte pour 25 points.

Les barèmes sont identiques à ceux retenus pour les indicateurs communs.

Pour les directeurs régionaux, la part variable individuelle est égale à 20 % du produit de 1,5 mois de rémunération de base par la note individuelle sur 100 affectée du coefficient annuel de part variable défini au point 5.

Pour les autres agents de direction, la part variable commune est égale à 50 % du produit de 1 mois de rémunération de base, par la note individuelle sur 100 affectée du coefficient annuel de part variable défini au point 5.

4. Part variable de rémunération et caisse nationale

Les quatre objectifs communs à chacune des directions de la caisse nationale sont fixés par le directeur général pour le 31 mars.

Les quatre objectifs individuels sont fixés par le directeur de chacune des directions de la caisse nationale pour les agents de direction, y compris les directeurs de mission, qui en relèvent, ceci pour le 30 avril.

Pour l'application du présent accord, la situation des directeurs en charge d'une direction de la caisse nationale ainsi que celle des directeurs de mission sont assimilées à celle des directeurs régionaux.

Les autres dispositions de l'accord s'appliquent à l'identique.

5. Coefficient annuel de part variable

Au titre d'un exercice annuel, le budget alloué à la part variable par la caisse nationale est égal à 70 % de la masse salariale brute normale mensuelle (hors primes) versée en décembre pour les agents de direction présents au 31 décembre précédent.

Une fois connues les notes communes et individuelles de tous les agents de direction, ce budget est rapporté aux parts variables à servir, charges comprises. Le résultat de ce rapport est dit « coefficient annuel de part variable », il ne saurait excéder la valeur de 1,2.

Au 31 mars, les notes se rapportant à l'exercice annuel précédent, non connues ou faisant l'objet d'une requête devant la commission administrative, seront présumées être maximales, ceci sans préjuger de leur fixation définitive.

6. Commission administrative de la part variable

Toute requête individuelle présentée au directeur général portant sur la fixation des objectifs, la détermination des résultats ou le calcul de la part variable de rémunération est soumise à une commission administrative de la part variable.

Cette commission est composée paritairement d'agents de direction du régime en activité, désignés à raison d'un membre titulaire par organisation syndicale siégeant en commission paritaire nationale pour les agents de direction et en nombre équivalent par le directeur général.

En cas de nécessité, l'organisation syndicale concernée ou le directeur général désigne un suppléant.

Le directeur général désigne le président de la commission, parmi les membres titulaires qu'il a nommés. Seuls les membres titulaires sont appelés à siéger, sauf si leur dossier personnel ou celui d'un de leurs collaborateurs figure à l'ordre du jour de la commission, auquel cas le suppléant est convoqué de droit.

Le président et les membres sont désignés pour 3 ans.

En cas de démission d'un membre titulaire, ou s'il venait à ne plus remplir les conditions prévues à l'alinéa 2 du présent article, une désignation complémentaire est effectuée en cours de mandat.

La commission recherche une issue amiable au litige et remet un avis majoritaire en ce sens au directeur général. En cas de partage égal des voix, les avis exprimés et le nombre de votants sont communiqués au directeur général.

L'avis a valeur consultative.

7. Bilan annuel de la part variable

Au premier trimestre de chaque exercice, la commission paritaire nationale des personnels de direction est informée des trois objectifs communs retenus pour toutes les caisses (sauf exception).

Tous les ans, les services de la caisse nationale remettent à la commission paritaire nationale des personnels de direction un rapport sur la part variable attribuée au titre de l'exercice précédent et le cas échéant sur la suite donnée aux avis de la commission administrative de la part variable.

8. Date d'effet

Le présent dispositif est institué à compter de l'exercice 2012 pour une durée de 5 ans. La part variable au titre de l'exercice 2011 demeure régie jusqu'au 30 juin 2012 par les dispositions de l'annexe III de l'accord relatif à la classification dans sa rédaction du 2 juin 2009. »

Article 2

Dispositions d'application

Le présent accord sera soumis à l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-2 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.

Fait à Saint-Denis, le 24 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

IPRC CFE-CGC ;

SNFOCOS ;

UNSA RSI CAD.