

Brochure n° 3364

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

---

Brochure n° 3365

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

---

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

---

ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2013  
RELATIF À LA SANTÉ ET À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL  
NOR : ASET1450675M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

---

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;

Vu le code du travail ;

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

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

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

Vu l'accord du 2 avril 2008 modifié relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI ;

Vu le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 sur l'égalité hommes-femmes au RSI ;

Vu le plan-cadre développement durable des organismes de sécurité sociale pour 2011-2014, en particulier le socle des enjeux de responsabilité sociale ;

Vu le protocole d'accord du 11 juillet 2011 pour la santé et l'amélioration des conditions de travail au régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au RSI,

il a été conclu le présent accord :

## PRÉAMBULE

En application de l'accord du 11 juillet 2011, une démarche d'ensemble de diagnostic national a été entamée en vue d'exercer une action globale sur les questions liées à la santé au travail et les conditions de travail.

A ce titre a été mis en œuvre, auprès de l'ensemble des salariés du RSI, un diagnostic national sur les conditions de travail et leur impact sur la santé des salariés.

Cette démarche a été conduite auprès de l'ensemble des salariés du RSI, afin :

- de disposer d'un diagnostic objectif pour le dialogue entre l'employeur et les organisations syndicales ;
- d'élaborer des préconisations d'actions au niveau pertinent de mise en œuvre et d'en assurer l'accompagnement ;
- d'alimenter la réflexion en vue de la négociation relative à la santé et à la sécurité au travail.

Les partenaires sociaux entendent par le présent accord affirmer que la santé et l'amélioration des conditions de travail des salariés constituent un enjeu majeur et un engagement du régime social des indépendants :

Dans la continuité des orientations déjà prises par le régime dans sa convention d'objectifs et de gestion et dans ses précédentes négociations collectives, ils considèrent nécessaire de poursuivre et de développer son action sur les questions liées à la santé au travail et les conditions de travail.

L'objectif est ainsi d'évaluer, réduire et contrôler les risques physiques et psychiques du travail et d'intégrer la contrainte santé dans le processus décisionnaire, et ce dans la durée.

A ce titre, les actions mises en place devront s'étendre aux questions liées telles que la prévention du handicap, de l'absentéisme et des risques psychosociaux.

C'est dans le cadre d'un plan ambitieux d'amélioration des conditions de travail qu'il est proposé un ensemble de préconisation de mesures à partir des axes issus du diagnostic national réalisé en 2012.

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

### *Champ d'application*

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

## Article 2

### *Engagements de la branche*

Les parties signataires entendent disposer d'une vision cohérente et générale des difficultés rencontrées et des priorités à fixer pour l'amélioration de la santé et des conditions de travail des salariés du régime social des indépendants.

A l'issue de la réalisation du diagnostic national, des enseignements de portée générale ont été dégagés ; ils identifient des facteurs de risques pouvant avoir des conséquences préjudiciables sur la santé des salariés et qui peuvent se rattacher à quatre axes d'action :

- l'organisation ;
- les conditions de travail ;
- le management ;
- la conduite du changement.

Il est ainsi apparu nécessaire de porter au même rang de priorité, sans les hiérarchiser, les thèmes à traiter en s'appuyant sur les résultats du diagnostic approfondi.

Les déclinaisons de ces quatre thèmes communs à l'ensemble des organismes seront à préciser sous forme d'actions qui devront être adaptées selon les situations locales, afin de prendre en compte les avancées des organismes qui ont déjà pu mettre en œuvre des actions sur ces quatre axes impérativement.

## Article 3

### *Actions à décliner dans les organismes*

Chaque organisme formalise un diagnostic concerté de sa situation au regard de chacun des quatre axes ci-dessus dans les 6 mois au plus tard suivant l'agrément du présent accord.

Le diagnostic est établi par le directeur et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il est soumis pour avis au comité d'entreprise dont l'avis est annexé au diagnostic.

Le constat réalisé pourra tenir compte des travaux déjà menés par l'organisme sur les mêmes thèmes, ceux-ci ne pouvant à eux seuls constituer le diagnostic prévu au présent accord.

Les éventuels points de désaccord seront mentionnés dans le constat.

Chaque organisme du RSI a reçu les éléments chiffrés correspondant aux informations recueillies lors de la phase de prédiagnostic et le concernant. Ces éléments, purement anonymes, ont été communiqués à la direction de l'organisme ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Chaque organisme peut ainsi s'appuyer sur la fiche de synthèse issue du questionnaire réalisé en 2012 au titre de la phase 1 du diagnostic national, qui constitue une base de dialogue et d'échanges avec les acteurs de l'organisme en vue d'élaborer le diagnostic.

## Article 4

### *Négociation d'entreprise*

Dans le cadre des orientations définies par le présent accord, chaque organisme ouvrira, en vue de parvenir à un accord, une négociation sur la santé et l'amélioration des conditions de travail portant impérativement sur les quatre axes visés à l'article 2 du présent accord, chacun d'eux étant décliné en actions spécifiques qui tiennent compte de l'avancée de chaque organisme et des actions mises en œuvre, afin de répondre aux enjeux de la branche sur chacun de ces quatre axes.

La négociation devra s'ouvrir dans le délai de 2 mois suivant la réalisation du diagnostic visé à l'article précédent.

Elle devra aboutir dans un délai convenu en début de négociation et qui ne pourra excéder 6 mois.

L'accord local devra se reporter à la liste non exhaustive des exemples d'actions figurant en annexe du présent accord.

#### Axe 1 : organisation du travail

Déclinaison d'actions pour répondre aux objectifs visant à :

- prendre en compte l'expression des instances représentatives du personnel et des salariés sur les évolutions organisationnelles ;
- maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Indicateurs de résultats pour l'organisme : évaluer les RPS dans le document unique.

#### Axe 2 : conditions de travail

Déclinaison d'actions pour répondre aux objectifs visant à :

- renforcer la cohésion d'équipe, notamment dans le diagnostic et les actions à mettre en œuvre relatives aux facteurs transversaux de risques psychosociaux ;
- prévenir la gestion des situations difficiles en lien avec les relations aux assurés.

Indicateur : suivi de l'absentéisme.

#### Axe 3 : management

Déclinaison d'actions pour répondre aux objectifs visant à :

- accroître l'espace de dialogue ;
- développer la reconnaissance, notamment dans le diagnostic et les actions à mettre en œuvre relatives à l'autonomie, la responsabilité, la délégation et l'évaluation.

Indicateur : mettre en place un outil de recueil des ressentis. Exemples : baromètre social, enquête vie au travail.

#### Axe 4 : conduite du changement

Déclinaison d'actions pour répondre aux objectifs visant à :

- mieux prendre en compte les craintes liées aux évolutions d'organisation ;
- rendre lisibles des perspectives d'évolution.

Indicateur : dispositif régulier permettant l'échange et l'expression des salariés.

Cet accord d'entreprise sera transmis sans délai au secrétariat des commissions paritaires de la caisse nationale, qui en assurera la transmission aux autorités de tutelle pour agrément dans le cadre des articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En l'absence d'accord d'entreprise, un procès-verbal de constat d'échec à la négociation sera rédigé et transmis à la commission paritaire nationale, accompagné des remarques des organisations syndicales et du directeur.

Dans le délai de 2 mois suivant le procès-verbal de carence, et sans préjudice des compétences du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le directeur de l'organisme présentera au comité d'entreprise un projet de plan d'action qui déclinera les actions et objectifs de progression déclinés des quatre axes prévus aux articles 2 et 4 du présent accord.

Le plan d'action, éventuellement modifié au vu de l'avis du comité d'entreprise, sera communiqué pour information à la commission paritaire nationale, accompagné de l'avis formel du comité.

La durée du plan d'action n'excédera pas 2 ans. La négociation devra être rouverte dans des délais permettant de prendre la suite de la période qu'il couvre.

## **Article 5**

### *Modalités de suivi dans chaque organisme*

Le comité d'entreprise de chaque organisme est informé chaque année et au plus tard en mars des mesures mises en œuvre au cours de l'année écoulée pour la santé et l'amélioration des conditions de travail, en application du présent accord.

L'organisme transmet à la caisse nationale, au plus tard en mai, l'ensemble des documents présentés au comité d'entreprise ainsi que l'avis formel du comité.

Les informations communiquées au comité d'entreprise le sont sans préjudice des informations relevant de la compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## **Article 6**

### *Actions de soutien et de suivi par la caisse nationale. – Réexamen de l'accord*

#### **1. Appui apporté aux organismes du régime par la caisse nationale**

Afin de garantir une homogénéité et une cohérence de la remontée des informations, la caisse nationale consolidera les indicateurs existant par ailleurs, notamment au titre de la responsabilité sociale de l'organisme de l'enquête annuelle, en particulier s'agissant des indicateurs renseignés par les organismes, lesquels concernent, sans être exhaustif, les quatre axes prioritaires issus du diagnostic national.

A cet égard, les indicateurs pourront être complétés si nécessaire au regard de l'analyse qui sera présentée au titre du suivi des actions au niveau de la branche.

Les résultats de la branche issus du diagnostic national réalisé en 2012 sont tenus à la disposition des organismes. Chaque organisme a reçu ses résultats s'agissant de sa situation spécifique ainsi que la synthèse des résultats au plan national.

Parmi les actions d'accompagnement, est prévue la mise à disposition d'outils pratiques dont certains sont d'ores et déjà diffusés, notamment les guides santé, recrutement, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Au titre de l'offre de formation nationale, sont formalisés des modules de sensibilisation et de formation sur les thèmes de la diversité, des risques psychosociaux, ainsi que la formalisation de parcours formation pour les cadres de proximité, ou encore pour les métiers de l'accueil, dont la gestion des situations difficiles.

#### **2. Suivi des actions au niveau de la branche**

Tous les ans avant le 30 octobre, la caisse nationale présente à la commission paritaire une analyse, pour l'exercice annuel civil précédent, de la situation en matière de santé et des conditions de travail. L'analyse tient compte des résultats agrégés issus de l'enquête annuelle, volet axe social précité, renseignée par les organismes.

## **Article 7**

### *Clause de réexamen*

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord pour faire un bilan de son application et examiner, le cas échéant, la révision de ses dispositions.

## **Article 8**

### *Durée de l'accord et dispositions d'application*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, constitue un tout indivisible. Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

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

Il s'appliquera à compter du premier jour du mois civil et pourra être révisé dans les conditions légales.

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

Fait à Saint-Denis, le 27 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

RSI.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFDT.

## ANNEXE

### LISTE INDICATIVE ET NON EXHAUSTIVE DES PRÉCONISATIONS D' ACTIONS ISSUES DU DIAGNOSTIC NATIONAL ÉTABLI EN 2012 POUR LE RSI

---

#### Axe 1 : organisation

Développer des modalités de communication pérennes avec l'ensemble des partenaires.

Faire de l'actualisation annuelle de l'évaluation des risques professionnels un enjeu collectif pour la qualité de vie au travail.

Veiller à l'amélioration continue de l'organisation des lieux de détente dans les caisses.

Proposer des services d'accompagnement pour prévenir l'usure professionnelle.

#### Axe 2 : conditions de travail

Valoriser le travail réalisé en développant l'analyse participative des indicateurs qualitatifs.

Partager les pratiques de management pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés.

Reconnaître au quotidien l'engagement individuel et collectif.

Promouvoir l'échange entre métiers comparables entre les caisses pour en valoriser l'expertise.

Assurer un échange régulier sur le plan de formation avec chacun des salariés.

Développer des trajectoires professionnelles pour les métiers les plus exposés, selon une logique de gestion des métiers et des compétences.

Déployer une organisation de partage et de transfert de l'expérience.

#### Axe 3 : management

Promouvoir la coordination interservices pour développer une vision globale de l'activité.

Assurer le recueil organisé et le traitement des réclamations et des suggestions d'amélioration des assurés.

Afficher et promouvoir les indicateurs positifs de satisfaction auprès des assurés, en faire un support de dialogue privilégié.

Partager des indicateurs pour valoriser la qualité du travail mené par les salariés au profit des assurés.

Assurer la conduite régulière de réunions de service à tous les niveaux de la structure et organiser des temps réguliers d'échange des pratiques au sein des équipes.

Améliorer l'organisation des lieux d'accueil pour favoriser l'équilibre des relations entre assurés et salariés du RSI et professionnaliser les processus de gestion des situations difficiles et critiques ; former le personnel à cette gestion.

#### Axe 4 : conduite du changement

Promouvoir un cadre de valeurs humaines et professionnelles en faveur de la qualité de vie au travail, partagé par l'ensemble des salariés du RSI.

Décliner dans chaque caisse le cadre de valeurs du régime social des indépendants en une charte du « bien-vivre ensemble la santé au travail ».

Déployer dans chaque caisse une organisation lisible dédiée à la conduite du changement et communiquer régulièrement sur le déploiement des nouveaux outils informatiques.

Promouvoir des plans de développement des compétences collectifs selon des logiques de métiers ou de processus.

Déployer une plate-forme nationale de partage des bonnes pratiques de déploiement des réformes et des nouvelles dispositions réglementaires.