

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 8 OCTOBRE 2013  
RELATIF À L'ÉGALITÉ DES CHANCES

NOR : ASET1451018M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

---

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,  
il a été convenu ce qui suit :

## 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.

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

### *Champ d'application*

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.

## Article 2

### *Commission de suivi*

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.

TITRE I<sup>ER</sup>  
**MESURES GÉNÉRALES**

**Article 3**

*Recrutement*

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'emploi 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.

**Article 4**

*Equilibre entre activité professionnelle et vie familiale*

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.

## Article 5

### *Evolution de carrière*

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.

## Article 6

### *Retour à l'emploi des salariés après une absence de longue durée*

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.

## **Article 7**

### *Travailleurs handicapés*

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.

### **Article 7.1**

#### *Au niveau national*

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.

### **Article 7.2**

#### *Au niveau local*

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.

## TITRE II

### SITUATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

#### Article 8

##### *Personnels concernés*

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.

## **Article 9**

### *Aménagement du poste de travail*

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 mandats visés à l'article précédent sont compensées par la caisse nationale.

## **Article 10**

### *Garantie d'évolution des salaires*

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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier 2013, au vu de l'évolution des salaires observée de décembre 2011 à décembre 2012.

## **Article 11**

### *Suivi des dispositions du titre II*

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.

## **Article 12**

### *Entrée en vigueur*

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.

Fait à Saint-Denis, le 8 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

RSI.

### **Syndicats de salariés :**

UNSA ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

PSE CFTC.