

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 7 JANVIER 2016  
RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PERSONNELS

NOR : ASET1650429M  
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 et suivants ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 1224-1, L. 1222-9, L. 2323-1, L. 2323-2, L. 2323-33, L. 2241-4, L. 2242-5 et suivants, L. 2261-14, L. 4612-8, R. 2323-1-1 ;

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 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 du 19 septembre 2013 de branche du régime social des indépendants relatif au contrat de génération ;

Vu le protocole d'accord du 8 octobre 2013 sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants,

il a été convenu ce qui suit :

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

### *Cadre général*

Le présent accord a pour objet l'accompagnement des évolutions organisationnelles importantes résultant de la mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité.

Il s'applique en particulier aux conséquences de la mise en place du projet Trajectoire, tel que défini par le conseil d'administration de la caisse nationale du régime social des indépendants, et à celles de la suppression de la contribution sociale de solidarité des sociétés.

Il met en place :

- d'une part des garanties conventionnelles sur l'emploi des salariés des organismes concernés ;
- d'autre part l'organisation et le développement du dialogue social spécifique au cadre de fusions d'organismes.

Il comporte en conséquence des dispositions visant :

- la mise en commun entre plusieurs organismes d'une mission, d'une fonction ou d'une activité ;
- la réorganisation structurelle d'un ou plusieurs organismes conduisant à la création d'un nouvel organisme dans le cadre de l'évolution du réseau du régime social des indépendants décidée au plan national.

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

### **GARANTIES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES**

## **Article 2**

### *Maintien de l'emploi*

Dans le cas où le projet présenté porterait sur une réorganisation structurelle d'un ou plusieurs organismes pouvant conduire à la création d'une nouvelle entité juridique, le contrat de travail de chaque salarié des caisses appelées à fusionner sera transféré dans les conditions définies par l'article L. 1224-1 du code du travail à l'organisme prenant la succession de ces caisses.

De même cette opération n'entraînera aucun licenciement économique individuel ou collectif ni mobilité géographique imposée.

Pour les organismes appelés à fusionner dans le cadre du projet Trajectoire, les clauses de mobilité pouvant exister dans les contrats de travail conclus antérieurement au projet Trajectoire ne pourront trouver application que dans le cadre géographique de la circonscription antérieure à la fusion.

## Article 3

### *Evolution professionnelle*

#### 3.1. Information

La direction de l'organisme veillera à la mise en œuvre précoce d'une information précise et détaillée des salariés et des responsables sur les évolutions des activités et missions de l'organisme et sur les conséquences prévisibles sur les fonctions occupées.

A ce titre elle veillera au partage des informations et à l'anticipation des évolutions professionnelles dans le cadre de la démarche menée en application de l'accord du 28 novembre 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au RSI.

Dans le cas d'une opération de fusion de caisses, l'information apportée aux salariés de ces organismes, d'une part, et aux instances représentatives du personnel, d'autre part, devra être identique et faire l'objet d'une organisation dans le cadre défini par le titre II.

#### 3.2. Repositionnement

Quand une évolution des missions est envisagée, chaque salarié concerné sera informé des incidences des changements mis en œuvre par rapport à son activité professionnelle, ainsi que des possibilités d'évolution professionnelle dans son organisme, ou dans les autres organismes du RSI.

Dans ce cadre, le salarié bénéficiera d'un entretien avec le directeur ou son représentant, afin de recueillir ses souhaits et observations, et définir un projet professionnel, le lieu et la date de cet entretien étant fixés d'un commun accord. Les propositions d'évolution ou de reconversion professionnelles formulées par le salarié seront étudiées prioritairement par la direction. A sa demande le salarié peut être assisté par un autre salarié de la caisse.

A l'issue de cet entretien, un relevé de conclusions sera établi et transmis au salarié, qui disposera d'un délai de 1 mois pour y consigner ses observations.

Dans le mois suivant l'établissement de ce relevé de conclusions, le directeur ou son représentant fera par écrit au salarié concerné une proposition de repositionnement en rapport avec son niveau de classification et ses compétences, en recherchant une adéquation de la proposition faite avec les vœux émis par le salarié. La proposition comportera deux solutions sauf en cas d'impossibilité justifiée par l'organisation de la future caisse.

Le salarié devra donner sa réponse dans un délai de 1 mois.

En cas de désaccord, dans un délai de 1 mois suivant son refus, le salarié bénéficiera d'un nouvel entretien dont l'objectif est de rechercher avec lui une autre possibilité de repositionnement.

A l'issue de ce second entretien et dans un délai maximum de 1 mois, le directeur notifiera par écrit au salarié son repositionnement fonctionnel.

Sous réserve de la possibilité pour l'employeur de fixer les fonctions du salarié dans le cadre de sa qualification, le refus éventuel opposé par le salarié à une proposition de mobilité fonctionnelle ne saurait entraîner de sanction disciplinaire à son égard.

Pour l'appréciation des délais visés ci-dessus, les périodes d'absence pour congés, quels qu'ils soient, seront neutralisées.

Durant le déroulement de la procédure, le salarié occupe provisoirement le poste qui lui a été notifié.

#### 3.3. Accompagnement personnalisé à l'évolution professionnelle

Les actions de formation résultant d'une situation visée par le présent accord sont prioritaires dans le cadre du plan de formation.

Quand l'emploi proposé relève d'une qualification différente, y compris si le niveau de classification est identique, le salarié concerné bénéficie, sur son temps de travail, de la formation initiale ou de la formation complémentaire nécessaires à la tenue du nouvel emploi.

### 3.3.1. Congé individuel de formation et compte personnel de formation

Pour les salariés porteurs d'un projet professionnel faisant appel :

- au congé individuel de formation de longue durée ;
- au compte personnel de formation,

la caisse nationale mettra en œuvre, pendant la durée du présent accord, des moyens budgétaires appropriés, dans le cadre des projets qualifiés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, en liaison avec l'organisme paritaire collecteur agréé.

### 3.3.2. Bilan professionnel. – Bilan de compétences

Le salarié peut à tout moment demander le bénéfice d'un bilan professionnel ou bilan de compétences destiné à rechercher les actions de formation complémentaires qui s'avèreraient nécessaires.

La réalisation du bilan professionnel ou du bilan de compétences, étant à l'initiative du salarié, ne peut en aucun cas lui être imposée.

### 3.3.3. Validation des acquis de l'expérience

Le salarié souhaitant s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie d'un accompagnement de l'employeur dans le cadre de l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du RSI.

## 3.4. Rémunération et qualification

Le salarié qui change d'emploi dans le cadre d'une situation visée à l'article 1<sup>er</sup> bénéficie en toute hypothèse du maintien de sa classification et de sa rémunération, celle-ci étant définie par les éléments intégrés au salaire annuel normal.

### 3.5. Mobilité fonctionnelle des employés et cadres

Le salarié relevant de la classification des employés et cadres du 2 juin 2009 qui, dans le cadre des situations visées par le présent accord, change de métier ou de domaine bénéficie d'une prime d'un montant égal à :

- un demi-mois du salaire mensuel normal de l'emploi précédent en cas de changement de métier ;
- un mois du salaire mensuel normal de l'emploi précédent en cas de changement de domaine ou de changement de métier impliquant l'apprentissage d'une législation différente de celle qu'il maîtrisait antérieurement.

Cette prime est versée en une fois lors de sa prise de fonction.

Cet accompagnement de la mobilité fonctionnelle ne se cumule pas avec celui de la mobilité géographique, l'accompagnement le plus favorable s'appliquant.

## Article 4

### *Mobilité géographique*

Toute mobilité géographique s'opérera sur la base du volontariat.

La caisse nationale mettra en place et en œuvre un dispositif d'aide aux mobilités géographiques.

A ce titre la caisse nationale prendra en charge les primes, frais et indemnités visés par la convention collective et le présent accord et résultant de l'exercice de la mobilité géographique.

Elle prendra également en charge, pour les salariés relevant de la classification des employés et cadres, le différentiel de rémunération entre l'ancien et le nouvel emploi, dans la limite d'une modification entre deux niveaux de classification immédiatement successifs.

Cette prise en charge s'opérera dans le cadre des dotations de crédit pour l'organisme accueillant le salarié.

#### 4.1. Mobilité entraînant une double résidence

Le salarié exerçant une mobilité géographique qui, du fait d'une situation visée par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, se trouve en situation de double résidence bénéficie de la prise en charge de cette double résidence dans les conditions définies par l'article 55 de la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008.

A l'issue de cette période, s'il remplit toujours les conditions conventionnelles, cette prise en charge, dûment justifiée, est prolongée pendant 12 mois dans la limite mensuelle de 600 € par mois ou fraction de mois.

Il bénéficie, en outre, en métropole, du remboursement de ses frais de déplacement, sur la base des tarifs conventionnels, à raison d'un transport aller-retour hebdomadaire entre ses lieux de résidence, pendant une durée de 18 mois.

#### 4.2. Mobilité n'entraînant ni changement de domicile, ni double résidence

Le salarié exerçant une mobilité géographique, du fait d'une situation visée par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, bénéficie pendant une durée de 12 mois de la prise en charge par l'employeur d'un abonnement à un mode de transport en commun correspondant au trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail, déduction faite de l'indemnité de transport qu'il percevait auparavant en application de l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe VII à la convention collective des employés et cadres relative à l'indemnité de transport.

En tout état de cause, cette prise en charge ne pourra être inférieure à 50 % du coût du nouvel abonnement.

Au-delà de cette période de 12 mois, le salarié continuera de bénéficier de la prise en charge de son abonnement à un mode de transport en commun dans les conditions conventionnelles.

Les situations dans lesquelles il n'existe pas de transport en commun satisfaisant sont prises en compte dans le cadre de l'article 3 de l'annexe VII à la convention collective des employés et cadres relative à l'indemnité de transport.

#### 4.3. Information sur les vœux de mobilité et les dispositions d'aide à la mobilité interrégimes

Il est rappelé que :

- tout salarié accède aux informations relatives aux postes vacants diffusées par les bourses des emplois gérées par la caisse nationale, d'une part, et par l'UCANSS de l'autre ;
- tout salarié peut également exprimer dans la bourse des emplois de l'UCANSS, sans engagement de sa part, des souhaits de mobilité interne au RSI ou vers les organismes de sécurité sociale du régime général ;
- un dispositif d'aide à la mobilité interrégimes a été établi d'une part avec l'UCANSS en ce qui concerne les organismes du régime général, et d'autre part avec la caisse centrale de mutualité sociale agricole pour les organismes du régime agricole.

#### 4.4. Mobilité du conjoint. – Assistance à la recherche d'emploi

Si la mobilité géographique du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi dans les conditions suivantes :

Dans le cas où le conjoint est déjà salarié d'un organisme de sécurité sociale, contact sera pris avec les organismes de la région considérée, avec l'appui de la caisse nationale, afin d'examiner les possibilités d'embauche à un niveau équivalent à l'emploi précédent.

Si cette embauche n'est pas possible, et quand le conjoint n'est pas salarié d'un organisme de sécurité sociale, le conjoint bénéficie sur sa demande d'une assistance à la recherche d'un emploi comportant :

- la réalisation d'un bilan professionnel ;
- l'aide à l'élaboration du curriculum vitae et conseil sur les techniques de recherche d'emploi ;
- l'assistance à la recherche de poste et démarches auprès des employeurs potentiels de la région ;
- dans le cadre conventionnel, l'information sur les propositions d'emploi au RSI.

Un suivi régulier est opéré avec les intéressés pendant 1 an à compter de la mobilité du salarié.

La notion de conjoint est définie en annexe à la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008.

Dans le cas où la mobilité géographique du salarié entraîne la perte d'emploi du conjoint, la prime de mobilité prévue par la convention collective est portée à 4 mois du salaire mensuel normal.

## **Article 5**

### *Développement du travail à distance*

Chaque fois que nécessaire la mise en œuvre du travail à distance sera examinée pour permettre aux salariés de continuer à exercer leur activité sans mobilité géographique. Parallèlement les managers seront formés pour gérer ce type d'organisation.

## **Article 6**

### *Aide au passage à temps partiel*

Dans le cadre du protocole d'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du 19 septembre 2013, il est rappelé que tout salarié, à compter de 55 ans, peut demander une réduction de son temps de travail jusqu'à son départ en retraite, en accord avec la direction de l'organisme.

Le temps partiel est organisé dans les conditions légales sur la semaine, le mois ou l'année. En cas de réduction du temps de travail, l'assiette de cotisation du régime de base d'assurance vieillesse et aux régimes de retraite complémentaire est maintenue à hauteur du salaire correspondant au temps de travail initial jusqu'au départ à la retraite du salarié. Les cotisations sont partagées selon les conditions conventionnelles.

En outre, dans les situations visées par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, le salarié qui, à compter de 55 ans, réduit son temps de travail jusqu'à son départ en retraite peut bénéficier, pendant une durée de 3 ans maximum, d'une indemnisation dégressive de la perte de salaire consécutive à la réduction du temps de travail à raison de :

- pour la 1<sup>re</sup> année, 50 % de la diminution par rapport au salaire mensuel normal précédant la réduction du temps de travail ;
- pour la 2<sup>e</sup> année, 40 % de la diminution de ce même salaire mensuel normal ;
- pour la 3<sup>e</sup> année, 30 % de la diminution de ce même salaire mensuel normal.

La même disposition s'applique pour le calcul de la gratification annuelle et de l'allocation vacances.

La mise en œuvre de ce dispositif fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, à effet permanent.

Pour le calcul de l'indemnité de départ conventionnelle, le calcul sera opéré sur la base du temps de travail avant la réduction prévue au présent article.

Les demandes de passage à temps partiel présentées dans le cadre légal de la retraite progressive seront examinées favorablement.

## Article 7

### *Accompagnement à l'allongement de trajet résultant de modification du lieu de travail dans les cas ne relevant pas de la mobilité géographique*

#### 7.1. Conditions de prise en compte de l'allongement de trajet

Pour définir la situation individuelle des salariés, 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 dispositions prévues au présent article 7 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 de l'agent supérieur à 10 km aller ;
- soit un accroissement de la durée aller-retour du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail de l'agent 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 de l'agent supérieure à 90 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé comme indiqué ci-dessus.

#### 7.2. Mesures compensatoires

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 personnes concernées, au titre de la procédure d'accompagnement d'allongement de trajet, parmi les mesures visées ci-après.

##### Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

Le salarié 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 tacite reconduction.

##### Dispositions complémentaires relatives au temps partiel

Le salarié pourra demander une réduction 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 sera déterminée en accord avec la direction. Elle sera mentionnée dans un avenant au contrat de travail.

##### Indemnisation exceptionnelle

Une indemnité forfaitaire d'un montant de 500 € sera versée aux salariés se trouvant dans une situation exceptionnelle comportant notamment :

- 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 75 minutes.



Aide à la mobilité des agents ayant une mobilité réduite  
ou des contraintes familiales importantes

Si, du fait de handicap ou de contraintes familiales importantes, un salarié rencontre des difficultés particulières du fait du changement de son lieu de travail, celui-ci se verra proposer une aide pour bénéficier d'une mutation dans une autre caisse RSI plus accessible, ou dans un autre organisme.

TITRE II

**DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL EN CAS DE FUSION  
D'UN OU DE PLUSIEURS ORGANISMES  
CONDUISANT À LA CRÉATION D'UN NOUVEL ORGANISME**

Le présent titre s'applique aux organismes concernés par une fusion conduisant à la création d'un nouvel organisme.

Dans ce cadre, le présent accord organise :

- d'une part l'ensemble des informations et consultations des instances représentatives du personnel du réseau RSI conformément aux dispositions des articles L. 2323-1, L. 2323-2 et L. 2323-33 du code du travail portant notamment l'obligation de consultation préalable du comité d'entreprise.
- d'autre part l'ensemble du processus de négociation des accords de substitution.

**Article 8**

*Concertation sur les projets nationaux d'évolution organisationnelle*

Les projets visés au présent titre feront l'objet d'une information des organisations syndicales en début d'année dans le cadre du comité national de concertation.

La caisse nationale présentera les prévisions d'évolution qu'elle envisage, dans un cadre pluriannuel.

Elle s'engage à informer le comité national de concertation avant chaque phase du projet.

Les commissions paritaires nationales, et notamment la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, seront destinataires, en fonction de leurs compétences respectives, des éléments ainsi présentés.

**Article 9**

*Consultation des instances représentatives du personnel  
en cas de fusion d'organismes*

**9.1. Consultation des instances représentatives du personnel des organismes appelés à fusionner**

Dans chaque organisme impliqué dans le projet de fusion, le comité d'entreprise et, le cas échéant, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront informés et consultés dans le cadre de la législation du travail, et notamment des articles L. 2323-1, L. 2323-33, L. 4612-8 et R. 2323-1-1 du code du travail.

Dans le cas général, la consultation du comité d'entreprise comportera deux réunions, la première consacrée à la présentation du projet, l'avis du comité étant formulé à l'issue de la seconde.

Toutefois la consultation sera renouvelée dans le cas où les mesures envisagées comporteraient plusieurs phases afin de veiller à la complète information des instances compétentes.

En outre, durant la période s'écoulant entre la décision de fusion et la réalisation effective de celle-ci, l'avancement du projet fera l'objet d'un point d'information à chaque séance ordinaire du comité d'entreprise de chacune des caisses concernées.



## 9.2. Mise en place d'instances communes de coordination

Les directions des organismes impliqués dans le projet de fusion veilleront à une harmonisation optimale de l'information diffusée auprès des salariés et des instances représentatives du personnel des organismes impliqués.

A cette fin elles engageront ensemble une concertation en vue de constituer une instance regroupant des représentants des comités d'entreprise (CE), délégation unique du personnel (DUP) et des CHSCT en nombre adapté, pour assurer une information conjointe à chaque phase du projet, rappel étant fait que, dans le cadre légal, la consultation reste de la compétence respective de chaque CE, DUP ou CHSCT.

Chaque CE, DUP ou CHSCT concerné désignera ses représentants à l'instance de coordination sur les bases suivantes :

- fusion de deux organismes : les membres de chaque CHSCT et quatre représentants de chaque CE ou DUP pris parmi les membres titulaires de ces instances ;
- fusion de trois organismes ou plus : trois représentants de chaque CHSCT et trois représentants de chaque CE ou DUP pris parmi les membres titulaires de ces instances.

En cas d'empêchement, ces membres désignés pourront être remplacés par des suppléants régulièrement désignés.

Chaque CE, DUP ou CHSCT concerné communiquera à la direction de sa caisse la liste de ses représentants titulaires et suppléants à l'instance de coordination.

Chaque organisation syndicale ayant désigné un délégué syndical dans l'une des caisses du groupe de fusion pourra désigner un représentant à l'instance de coordination. Cette désignation sera communiquée au directeur assurant la présidence de l'instance de coordination.

L'instance sera saisie quand le déroulement du projet appellera la mise en œuvre de la procédure d'information consultation du comité d'entreprise sur le projet d'organisation.

Le directeur de chaque organisme impliqué participera à l'instance. L'un des directeurs en assurera la présidence.

### **Article 10**

#### *Organisation des travaux en cas de fusion d'organismes*

Préalablement à chaque information ou consultation du comité d'entreprise ou du CHSCT relatives à l'opération de fusion projetée, la direction de l'organisme concerné fournira tous les documents nécessaires.

Ces mêmes documents seront communiqués à l'instance commune de concertation et d'information. Ils pourront comprendre, selon les étapes :

- une note synthétique de présentation des mesures envisagées et leurs conséquences sur les conditions de travail ;
- le calendrier prévisionnel des mesures envisagées ;
- le plan d'accompagnement avec le détail des mesures prévues ;
- les rapports d'experts traitant des conditions de travail et du fondement économique de la restructuration ;
- tous documents adaptés à l'objet de l'information et de la consultation, pouvant notamment comporter les organigrammes au 31 décembre 2018 et au 1<sup>er</sup> janvier 2019 précisant les niveaux de classification ; la répartition des activités ; leur localisation géographique ; les modifications ou créations de postes envisagées ; la nature des postes concernés ; les référentiels emploi ; les horaires de travail ; les critères de choix des collaborateurs susceptibles de changer de poste ; les formations et accompagnements prévus.

Les parties reconnaissent que ces informations permettront aux instances représentatives du personnel de rendre un avis éclairé sur les décisions envisagées. Dans le cadre de ce projet Trajectoire le même engagement d'exhaustivité et de précision prévaut pour les consultations postérieures à la date de création des futures caisses RSI.

## **Article 11**

### *Moyens mis à disposition des représentants du personnel et des délégués syndicaux*

Afin de permettre aux membres de l'instance commune de concertation et d'information de disposer du temps nécessaire pour analyser les questions relatives à la fusion, l'employeur prendra les dispositions suivantes :

#### **11.1. Crédits d'heures**

Un crédit supplémentaire de 10 heures mensuelles est alloué :

- aux délégués syndicaux des caisses impliquées dans un projet de fusion ;
- aux membres de l'instance commune de coordination constituée au titre de ce projet de fusion.

Ce crédit est utilisé dans les conditions prévues à l'article 12 de la convention collective des employés et cadres. Ne sont pas décomptés de ce crédit les temps de trajet éventuels pour participer aux réunions visées à l'article 11.2 ainsi que les temps de réunions convoquées à l'initiative de l'employeur.

#### **11.2. Moyens des membres de l'instance commune de coordination**

Les déplacements liés aux réunions de l'instance de concertation et d'information seront pris en charge dans les mêmes conditions que les réunions du comité d'entreprise, par l'organisme employeur.

Les frais de déplacement des membres de l'instance commune de concertation et d'information pour des réunions se situant dans le périmètre géographique de la fusion envisagée et n'étant pas à l'initiative de l'employeur, seront pris en charge au maximum à hauteur de deux déplacements par mois (indemnités kilométriques/frais de transport). L'utilisation des véhicules de service sera privilégiée.

En complément de ces dispositions les membres de l'instance de coordination et les délégués syndicaux pourront utiliser les équipements de visio-conférence de leurs caisses respectives dans le respect des conditions fixées par chacune des caisses.

#### **11.3. Information syndicale**

Chaque organisation syndicale représentative dans une ou plusieurs caisses appelées à fusionner disposera, pendant la période du projet, d'un accès à une boîte aux lettres électronique dans le cadre de la messagerie RSI, lui permettant de diffuser des informations aux salariés de la future entité.

Ces dispositions prendront effet à la date d'application du présent accord et s'appliqueront jusqu'à la mise en place du comité d'entreprise de la nouvelle entité RSI constituée et la désignation des nouveaux délégués syndicaux.

## **Article 12**

### *Principes régissant les négociations des accords locaux*

Les parties constatent que la création des nouvelles caisses RSI entraînera la mise en cause des accords collectifs locaux actuels (art. L. 2261-14 du code du travail) et qu'il en résulte la nécessité de négocier des accords de substitution.

Les négociations pourront également concerner le champ couvert par des accords atypiques (accords conclus avec les membres élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel), engagements unilatéraux et usages.

Pour éviter de laisser s'installer une incertitude sur le devenir du contenu des accords actuels et pour créer les conditions d'une homogénéisation la plus rapide possible, les parties conviennent de la nécessité d'anticiper le processus de négociation.

A cet effet, les parties se donnent pour objectif de débattre en amont du contenu des accords de substitution qui seront soumis à la signature des organisations syndicales représentatives dans la future caisse RSI.

Le recensement des règles collectives (accords et usages) devra aboutir à un état des lieux partagé pour le 30 juin 2017 au plus tard. La concertation se déroulera à l'issue de ce recensement.

### **Article 13**

#### *Préparation de la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel à l'issue du processus de fusion*

Les mandats des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, du CHSCT ou de la délégation unique du personnel dans les caisses appelées à fusionner seront prorogés jusqu'à la mise en place des instances représentatives du personnel de la nouvelle entité juridique, dans la limite de 6 mois à compter de cette création.

Le protocole d'accord préélectoral nécessaire à la mise en place des instances représentatives du personnel de la future entité RSI fera également l'objet d'une concertation anticipée dans les mois précédant cette création, la négociation ayant vocation à être conclue avec les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Le protocole d'accord préélectoral devra définir les instances à mettre en place ainsi que le nombre de représentants à élire dans chacune de ces instances. Pour ce faire, dans le cadre des articles L. 2314-1 et L. 2324-1 du code du travail, il sera tenu compte du nombre de caisses ayant fusionné au sein de la nouvelle entité juridique.

### **Article 14**

#### *Harmonisation des rémunérations*

Les parties conviennent que la création des nouvelles caisses RSI doit s'accompagner d'une mise en cohérence des rémunérations par type d'emploi et par activité dans le cadre de l'organisme issu de la fusion.

### **Article 15**

#### *Formation économique, sociale et syndicale*

Pendant la durée couverte par le présent accord, et dans le cadre de la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008, le financement des frais liés au congé de formation économique, sociale et syndicale sera porté à 0,16 pour mille de la masse salariale et mutualisé dans les conditions définies à l'annexe IV de cette convention collective.

## **TITRE III**

### **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX AGENTS DE DIRECTION**

### **Article 16**

#### *Cumul d'emplois de direction entre organismes s'inscrivant dans un projet de fusion*

Pour les opérations visées par le présent accord, et par dérogation à l'article 31 de la convention collective du personnel de direction du RSI du 20 mars 2008, la durée de la mission des personnels de direction exerçant leurs fonctions dans plusieurs caisses n'est pas limitée à 1 an.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS DIVERSES. – DISPOSITIONS D'APPLICATION

#### Article 17

##### *Suivi de la mise en œuvre de l'accord*

L'interprétation du présent accord est assurée par la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 22 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants.

Les contestations individuelles des salariés portant sur la mise en œuvre des mesures prévues au titre I<sup>er</sup> du présent accord sont du ressort de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation visée à l'article 22 de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, dans le cadre de sa mission de conciliation.

Il est institué une commission de suivi du présent accord, constituée de deux membres de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et de la délégation employeurs de la commission paritaire nationale de négociation. Sa présidence est assurée par le président de la commission paritaire nationale de négociation.

Elle reçoit communication des projets d'organisation des futures caisses, de la localisation des activités ainsi que des mesures d'accompagnement mises en œuvre et du nombre de salariés concernés.

Elle reçoit également l'information présentée au comité national de concertation sur l'évolution du projet Trajectoire.

Elle dispose d'un droit d'alerte auprès du directeur général dans le cas où elle estime que les opérations d'organisation ne respectent pas le présent accord.

Dans cette situation, celui-ci devra informer la commission de la suite réservée aux observations formulées.

#### Article 18

##### *Entrée en vigueur. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

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 jusqu'au 31 décembre 2019.

Suivant les dispositions du code du travail, le présent accord pourra être révisé par avenant signé par les signataires ou adhérents du présent accord.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

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 7 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

**Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

PSE CFTC ;

FEC FO ;

CGT ;

CFE-CGC.