

Brochure n° 3364

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

ACCORD DU 19 JANVIER 2017  
RELATIF À LA PART VARIABLE DE RÉMUNÉRATION  
NOR : ASET1750915M  
IDCC : 2796

Entre  
RSI

D'une part, et  
CFE-CGC  
PSTE CFDT  
SNFOCOS  
PSE CFTC

D'autre part,

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 le décret n° 2016-171 du 18 février 2016, relatif à la fusion de caisses de base du régime social des indépendants ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, idcc 2796 ;

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 convenu ce qui suit :

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

*Règles générales*

La part variable prévue par l'accord relatif à la classification du personnel de direction du RSI est mise en œuvre selon les dispositions suivantes :

Les personnels de direction, auxquels s'applique la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, IDCC 2796, peuvent bénéficier d'une part variable de rémunération visée à l'article 8 du présent accord, qui rétribue la performance mesurée

au travers des objectifs communs de l'équipe de direction, et des objectifs individuels, fixés à chaque agent de direction.

Cette part variable a vocation à reconnaître les contributions collectives et individuelles à l'atteinte des objectifs majeurs du régime, et tout particulièrement à la mise en œuvre du projet Trajectoire.

À ce titre, les objectifs communs et individuels fixés aux agents de direction peuvent se rapporter au contrat pluriannuel de gestion (CPG) 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 de la caisse ou du groupe de caisses défini par le décret n° 2016-171 du 18 février 2016, relatif à la fusion de caisses de base du régime social des indépendants.

La part variable de rémunération comprend deux éléments :

- une part commune, définie au niveau d'un groupe de caisses, pour les organismes engagés dans une fusion en application du décret n° 2016-171 du 18 février 2016, et au niveau de la caisse pour les autres organismes, tel que précisé à l'article 2 ;
- une part individuelle, strictement liée à l'atteinte des objectifs de l'agent de direction.

Le nombre total des objectifs communs et individuels, ne peut excéder huit.

## **Article 2**

### *Part variable commune*

#### 2.1. Cadre collectif retenu

La part commune est définie en fonction d'objectifs communs à l'équipe de direction de la caisse, ou du groupe de caisses, tel que fixé ci-dessous :

- groupe Grand Est : caisses d'Alsace, de Bourgogne, de Champagne-Ardenne, de Franche-Comté, et de Lorraine ;
- groupe Rhône-Alpes Auvergne : caisses des Alpes, d'Auvergne, et de la région Rhône.
- groupe Provence-Alpes Côte d'Azur : caisses de Côte d'Azur et de Provence-Alpes ;
- groupe Languedoc-Pyrénées : caisses de Languedoc-Roussillon et de Midi-Pyrénées ;
- groupe Sud-Ouest : caisses d'Aquitaine, du Limousin, et de Poitou Charentes ;
- groupe Ouest : caisses de Bretagne et de Pays de la Loire ;
- groupe Centre Normandie : caisses de Basse-Normandie, du Centre-Val de Loire, et de Haute Normandie ;
- groupe Île-de-France : caisses d'Île-de-France Centre, d'Île-de-France Est, et d'Île-de-France Ouest ;
- groupe Nord-Picardie : caisses de Nord - Pas-de-Calais et de Picardie ;
- caisse des professions libérales de métropole ;
- caisse de Corse ;
- caisse des Antilles-Guyane ;
- caisse de La Réunion ;
- caisse nationale.

#### 2.2. Fixation des objectifs

Les objectifs communs, de nature quantitative ou qualitative, sont fixés par la caisse nationale en concertation avec le groupe de caisses ou la caisse. Ils sont, autant que possible, standardisés au plan national, sur la base d'indicateurs identiques, les objectifs étant adaptés au cas de chaque caisse ou groupe de caisses.

À défaut d'accord, la caisse nationale notifie les objectifs communs qu'elle retient, au plus tard le 31 mars, sous réserve de l'entrée en vigueur à cette date du présent accord.

L'atteinte des objectifs est mesurée sur des indicateurs formalisés permettant d'objectiver leur atteinte. Le rapport de résultats des indicateurs communs est validé par la caisse nationale RSI

La répartition de ces objectifs est réalisée de manière à permettre la proposition d'au moins un objectif commun arrêté par la caisse nationale et un autre par le directeur du groupe de caisses ou de la caisse.

Ces objectifs s'inscrivent dans la politique nationale du régime. À ce titre ils prennent en compte :

- la qualité du dialogue social ;
- la performance globale de l'organisme, notamment au regard des objectifs du contrat pluriannuel de gestion ;
- l'atteinte des objectifs de service du régime, s'appuyant en particulier sur la mise en œuvre des « 20 engagements du RSI ».

### **Article 3**

#### *Part variable individuelle*

Les objectifs individuels 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 31 mars.

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.

### **Article 4**

#### *Part variable du personnel de direction de la caisse nationale*

Le dispositif visé aux articles 2 et 3 est appliqué sous réserve des règles suivantes :

- les objectifs communs à chacune des directions de la caisse nationale sont fixés par le directeur général pour le 31 mars ;
- les 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, 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, est assimilée à celle des directeurs régionaux.

## Article 5

### *Calcul et conditions de versement*

Le montant de la part variable de rémunération est calculé par la caisse nationale au vu des résultats constatés au titre des parts individuelles et communes de l'ensemble des agents de direction visés par le dispositif.

Base de référence de la part variable :

Le montant de la part variable est calculé sur la base de référence suivante :

- 1 mois et demi de la rémunération de base pour les directeurs ;
- 1 mois de rémunération de base pour les autres agents de direction.

Il peut être majoré à titre temporaire pour les caisses intégrées à un groupe de fusion.

### Calcul individuel

Pour les Directeurs des caisses régionales ou de la caisse nationale, la part variable de rémunération des directeurs est calculée à raison de 80 % sur les objectifs communs et 20 % sur les objectifs individuels.

Pour les autres agents de direction, la part variable est calculée à raison de 50 % sur les objectifs communs et 50 % sur les objectifs individuels.

L'indice servant de base au calcul de la part variable est celui au 31 décembre de l'année visée. Pour les agents de direction sortis en cours d'année, l'indice de rémunération est celui dont bénéficiait l'agent de direction lors de son départ.

### Plafond

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.

Au vu des notes communes et individuelles de tous les agents de direction, ce budget est rapporté aux parts variables à servir, telles que calculées ci-dessus.

Le résultat de ce rapport, dit « coefficient annuel de part variable », ne peut excéder la valeur de 1,2. Pour le calcul de ce coefficient, les notes se rapportant à l'exercice annuel précédent, non connues au 31 mars, seront présumées être maximales.

### Versement et dispositions d'application

La caisse nationale notifie à chaque caisse ou groupe de caisses le montant individuel de la part variable.

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.

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.

En cas de mutation entre deux organismes du RSI, le calcul de la part variable prend en compte le prorata du temps de présence effectué dans chaque organisme.

## Article 6

### *Bilan annuel de la part variable*

Au premier semestre de chaque exercice, la commission paritaire nationale des personnels de direction est informée des objectifs communs retenus pour les caisses ou groupes de caisses.

Chaque année, la commission paritaire nationale des personnels de direction est destinataire d'un rapport sur la part variable attribuée au titre de l'exercice précédent.

#### **Article 7**

##### *Durée d'application*

Le présent dispositif est institué à titre temporaire, à compter de l'exercice 2017 pour une durée de 3 ans. Il sera réexaminé avant sa date d'échéance.

#### **Article 8**

##### *Dispositions abrogées*

L'annexe III à l'accord relatif à la classification du personnel de direction du RSI, arrivée à expiration, est abrogée :

#### **Article 9**

##### *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 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)