

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**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 JUIN 2017
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION
NOR : ASET1850934M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Entre :

RSI,

D'une part, et

CFE-CGC ;

PSTE CFDT ;

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, L. 611-4 ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 5121-6 et suivants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des organismes du régime social des indépendants du 15 juin 2007, n° IDCC 2797 ;

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

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, n° IDCC 2798 ;

Vu le protocole d'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du RSI, du 19 septembre 2013 ;

Vu le protocole d'accord relatif à la mise en place des entretiens professionnels au régime social des indépendants, du 28 mai 2015 ;

Vu le protocole d'accord de branche sur l'égalité femmes hommes au régime social des indépendants, du 9 mars 2017 ;

Vu l'accord relatif aux mesures d'accompagnement en faveur des personnels du 7 janvier 2016, il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche est conclu dans le cadre des articles L. 5121-6 et suivants du code du travail.

Il prend en compte les éléments relevés au niveau de la branche du RSI, constituant diagnostic de la situation existant dans le régime, qui figure en annexe du présent accord.

Il s'inscrit notamment dans une démarche globale de responsabilité sociale des organismes dans le prolongement des actions de l'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du RSI, du 19 septembre 2013, dont les dispositions sont arrivées à expiration.

Considérant que la mise en œuvre du projet Trajectoire 2018 entraîne la création, au 1^{er} janvier 2019, de plusieurs organismes dépassant le seuil de 300 salariés, appelés à ce moment à ouvrir une négociation d'entreprise, il comporte des dispositions prenant en compte cette évolution et s'inscrit dans une durée de 5 années à compter de son entrée en vigueur.

Pour les organismes dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de 300 salariés, qui souhaitent pouvoir bénéficier de l'aide attachée à la conclusion d'un contrat de génération, le présent accord s'applique sans obligation pour ces organismes d'engager une négociation ayant le même objet, dès lors qu'ils ont élaboré à leur niveau, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors à transmettre à la DIRECCTE.

Article 1^{er}

Champ d'application et public visé

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime social des indépendants (RSI).

Il vise plus particulièrement :

- les salariés âgés de moins de 30 ans dans l'année de l'embauche ;
- les salariés âgés d'au moins 50 ans dans l'année d'application des mesures.

Article 2

Engagements en faveur de l'insertion durable des salariés de moins de 30 ans

2.1. Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée

Au vu des prévisions de départ en retraite et de la part des salariés âgés de moins de 30 ans dans les recrutements, le régime social des indépendants se fixe pour objectif de maintenir un taux moyen

national de 30 % de ses recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) aux salariés âgés de moins de 30 ans durant l'application du présent accord.

Les recrutements en contrat à durée indéterminée sont opérés soit directement, soit à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD), ou d'un contrat de formation en alternance, notamment le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent l'engagement pris dans l'accord sur l'égalité hommes femmes au RSI : pour la mise en œuvre de l'objectif de recrutement relatif aux salariés de moins de 30 ans, les directions des organismes assurent une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement.

À cette fin, la totalité des offres d'emploi est rédigée de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, la caisse veille, dans la mesure où cela est possible à la mixité de celui-ci.

2.2. Intégration et accompagnement des salariés âgés de moins de 30 ans dans l'organisme

Chaque jeune embauché en CDI est accompagné pendant une durée de 6 mois par un référent chargé de veiller à son intégration dans l'organisme.

Le référent sera de préférence un collègue expérimenté, choisi sur la base du volontariat.

Dans sa mission d'intégration, le référent est chargé d'accueillir, informer, et guider le jeune lors de son entrée dans l'organisme. Il assure la liaison avec la direction et le service RH de l'organisme.

Pour permettre au référent d'exercer son rôle, la direction de l'organisme veille à la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de sa mission en adaptant sa charge de travail. Elle s'assure également que le référent est accompagné par le service des ressources humaines : celui-ci explique au référent le contenu de sa mission et le guide afin de réaliser l'intégration du jeune embauché dans les meilleures conditions.

2.3. Entretien de suivi

Dans les 6 mois suivant l'embauche, un entretien de suivi de l'intégration en présence de son responsable hiérarchique et de son référent est proposé au jeune embauché.

Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne doit pas être confondue avec l'appréciation de la capacité du salarié à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté.

L'entretien de suivi ne se confond pas avec l'entretien d'évaluation. Il donnera lieu à la rédaction d'un compte rendu validé par les participants.

2.4. Formation des salariés âgés de moins de 30 ans lors de l'embauche

Dans les 12 mois suivant son embauche, le salarié suivra les modules de formation mis en place ou labellisés à cette fin par le centre national de formation de développement des compétences du RSI (CNFDC). D'autres formations nécessaires à la prise du poste pourront également être organisées sur décision de la direction en fonction notamment des besoins constatés lors de l'entretien de suivi.

2.5. Développement de l'insertion professionnelle par l'alternance

Cette démarche permet, notamment aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au niveau IV, au sens de la catégorie des diplômes de l'Éducation nationale, d'acquérir une formation ou de la poursuivre tout en acquérant une première expérience professionnelle.

Il est rappelé que l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du RSI a prévu un dispositif destiné à renforcer la professionnalisation. Ses dispositions visent à inciter à la conclusion

de contrats de professionnalisation et encadrer les conditions d'accueil du titulaire du contrat en alternance. Elles prévoient notamment la désignation d'un tuteur chargé d'accompagner l'intéressé pendant toute la durée du contrat.

L'insertion professionnelle est également favorisée par le développement de certifications de qualification professionnelle interbranches (CQPI) entre le RSI et le régime général de sécurité sociale notamment et par leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 3

Développement des stages

Les parties signataires constatent l'intérêt réciproque des jeunes et des employeurs, d'accueillir chaque année des jeunes en stage dans le cadre de leur cursus pédagogique.

Chaque recours à un stage devra donner lieu à une convention de stage formalisée entre l'organisme, l'établissement d'enseignement et le jeune ou son représentant légal. Le stage effectué ne peut, en aucun cas, conduire à occuper un emploi de l'organisme.

La direction de l'organisme veillera à ce que pour chaque stagiaire, soit désigné un responsable de stage. Celui-ci a pour mission de guider le stagiaire dans ses travaux en entreprise mais aussi de s'assurer de la bonne intégration de celui-ci dans l'équipe qui l'accueille.

Article 4

Engagement en faveur des salariés de 50 ans et plus

4.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

Le régime social des indépendants se fixe comme objectif :

- d'atteindre et maintenir une proportion de salariés âgés de 55 ans et plus de 25 % sur les 3 années de validité de l'accord ;
- et de consacrer sur cette même période au moins 4 % de ses recrutements hors mutations internes aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Un suivi pour l'ensemble des organismes du RSI sera effectué annuellement.

Pour la mise en œuvre de l'objectif de recrutement, les parties signataires rappellent que les directions des organismes doivent assurer l'égalité de traitement lors du processus de recrutement conformément à l'accord relatif à l'égalité femmes-hommes au RSI.

À cette fin, la totalité des offres d'emploi est rédigée de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, l'organisme veille, dans la mesure où cela est possible à la mixité de celui-ci.

De même, les directions des organismes veilleront à recruter les candidats sur la base de leurs compétences professionnelles sans que l'âge ne soit un critère discriminant.

4.2. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité constituent un enjeu majeur pour le maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Il appartient à chaque organisme de rechercher les actions possibles permettant d'adapter les postes de travail aux contraintes liées à l'âge, le cas échéant par la mise en œuvre de modalités adaptées de télétravail.

Une surveillance médicale particulière sera organisée en faveur des salariés âgés. Un contact sera pris avec le service médical du travail afin d'adapter le suivi médical des salariés âgés de 55 ans.

Lorsque des améliorations ou des aménagements des conditions de travail sont nécessaires, elles devront être recherchées en concertation avec le CHSCT.

Ces améliorations peuvent porter sur le poste de travail et son environnement ou sur une meilleure organisation du temps de travail.

Pour les métiers en contact habituel avec le public, identifiés comme entraînant une plus forte pression, des périodes d'alternance avec des activités moins directement en contact avec le public seront proposées sur leur demande aux salariés d'au moins 50 ans.

4.3. Aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite

4.3.1. Temps partiel aidé

À compter de l'âge de 55 ans, tout salarié peut demander une réduction de son temps de travail jusqu'à son départ à la 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.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une période supérieure à la semaine, y compris dans les situations visées par l'accord relatif aux mesures d'accompagnement du 6 janvier 2016, il s'applique dans les conditions suivantes :

- la rémunération continue à être versée mensuellement. Elle est indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois et lissée sur l'année. En cas de période non travaillée mais donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, celui-ci est calculé sur la base de la rémunération lissée. En cas d'absences non rémunérées, d'arrivée ou départ en cours d'année, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.
- la durée du travail et sa répartition, ainsi que le cas échéant les horaires de travail sont prévus au contrat de travail. Les changements en raison d'un surcroît d'activité ou absence de salariés, de la répartition de la durée hebdomadaire de travail ou des horaires sont communiqués à l'écrit par l'employeur au moins 7 jours ouvrés avant la prise d'effet de la modification.

En cas de réduction du temps de travail, l'assiette de cotisations du régime de base d'assurance vieillesse et aux régimes de retraites complémentaires est maintenue à hauteur du salaire correspondant au temps de travail initial, jusqu'au départ du salarié à la retraite. Les cotisations seront partagées dans les conditions conventionnelles.

Le salarié qui souhaite bénéficier de cet aménagement en fait la demande par écrit à son employeur en précisant la modalité retenue.

Le directeur apporte une réponse dans le mois qui suit.

En cas de refus, celui-ci est motivé par des raisons de service. La demande peut être renouvelée ultérieurement.

En cas d'accord de l'employeur, un avenant au contrat est signé.

Le comité d'entreprise est avisé des demandes de passage à temps partiel présentées dans ce cadre et des suites apportées.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base du salaire avant la réduction prévue au présent article.

Les salariés pourront utiliser leur compte épargne-temps pour compléter leur salaire durant cette période.

4.3.2. Accompagnement du salarié dans la préparation de son départ à la retraite

Une information sur les dispositifs permettant une transition entre activité professionnelle et retraite sera présentée aux salariés à l'occasion notamment des entretiens prévus à l'article 4.4 du présent accord, tels que retraite progressive et cumul emploi-retraite.

La caisse nationale du RSI mettra à disposition des organismes du RSI des supports d'information à remettre aux salariés à cet effet.

Afin d'anticiper et de préparer leur fin d'activité dans les meilleures conditions, l'organisme employeur propose à chaque salarié, 1 an avant son départ à la retraite, de participer à une action de formation ou à une journée d'information sur le thème de la « préparation à la retraite ».

4.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Pour anticiper au mieux leur évolution professionnelle et le développement de leurs compétences, l'entretien professionnel tel qu'il est prévu par la loi du 5 mars 2014, devra à compter du 45^e anniversaire du salarié, intégrer des informations sur la VAE et les droits du salarié à un bilan de compétence ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien devra constituer une étape privilégiée d'échange afin d'aborder :

- les projets professionnels ;
- les perspectives d'évolutions professionnelles envisageables ;
- les souhaits de mobilité professionnelle ou géographique ;
- la possibilité offerte de participer à des actions de tutorat.

Cet entretien se réalise dans le cadre du protocole d'accord relatif à la mise en place des entretiens professionnels au régime social des indépendants, du 28 mai 2015.

4.5. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires rappellent leur attachement à ce que tous les salariés, quel que soit leur âge bénéficient des mêmes opportunités en termes de développement des compétences et d'accès à la formation.

La poursuite du développement des compétences et des qualifications des salariés âgés est indispensable pour maintenir l'employabilité, valoriser l'intérêt du travail et soutenir la motivation.

L'accès des salariés âgés à la formation professionnelle est donc primordial et constitue le vecteur essentiel du maintien dans l'emploi de ces salariés.

Afin d'entretenir un niveau de compétences en lien avec le poste ou le projet professionnel défini lors de l'entretien prévu à l'article 4.4 du présent accord, un entretien destiné à définir leurs besoins de formation est proposé aux salariés âgés de 50 ans et plus qui n'auront pas suivi de formation depuis 2 ans.

Chaque salarié âgé de 50 ans et plus qui en fait la demande a droit à un bilan de compétence.

Dans le cas où ce bilan est financé sur les fonds propres de l'organisme employeur, celui-ci se réserve le droit de donner son accord sur le choix de l'organisme assurant ce bilan et sur son coût.

Article 5

Transmission des savoirs et des compétences

Dans la continuité du protocole d'accord de branche du RSI relatif au contrat de génération du RSI, du 19 septembre 2013, les parties signataires réaffirment leur conviction de la nécessité de transmettre les savoirs et les compétences pour contribuer à la performance collective du régime.

Afin de favoriser l'accompagnement du nouvel embauché par un salarié expérimenté et d'assurer la transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles, la direction de l'organisme identifie les compétences clés dans l'organisme.

Les compétences clés sont déterminées à partir des métiers considérés comme « en tension » en raison, soit de difficultés de recrutement, soit des départs en retraite susceptibles d'intervenir sur les années à venir.

Si le recrutement s'effectue sur un métier exigeant des compétences clés, la direction constitue un binôme composé du nouvel embauché et d'un salarié expérimenté. Celui-ci est choisi pour son expérience significative et/ou ses compétences techniques, ainsi que sa volonté et ses capacités à transmettre la maîtrise de son métier.

Lorsque le nouvel embauché est jeune au sens du présent accord, et dans la mesure du possible, le salarié expérimenté est le référent mentionné à l'article 2.2.

Le salarié expérimenté communique au nouvel embauché sa pratique du métier et son savoir-faire technique. Il lui transmet les règles de travail et les habitudes de communication.

Sa mission s'étend sur une période de 6 mois à compter du recrutement. En cas de besoin, cette période peut être prolongée.

Pour permettre au salarié expérimenté d'exercer son rôle, la direction de l'organisme veille à la conciliation de son activité professionnelle et de l'exercice de sa mission en assurant :

- l'adaptation du poste et de l'organisation du travail ;
- l'adaptation des objectifs pour les salariés exerçant des fonctions soumises à la fixation des objectifs quantitatifs ;
- la réalisation d'une formation adaptée.

L'expérience acquise par le salarié dans le cadre de cette activité particulière pourra être reconnue dans ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'exercice de sa mission fait l'objet d'un bilan particulier dans le cadre de l'entretien individuel périodique prévu par la convention collective qui lui est applicable.

Article 6

Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salariés (art. L. 5121-11 du code du travail)

Le présent accord de branche régit directement la situation des organismes du régime social des Indépendants de moins de 300 salariés.

Une négociation d'entreprise sera menée dans le cadre du présent accord de branche, pour les organismes de 300 salariés et plus.

Afin de permettre à cette négociation de se tenir dans des conditions optimales, les dispositions du présent accord de branche continueront à s'appliquer pendant une période de 6 mois à compter de l'atteinte du seuil des 300 salariés.

La caisse nationale du RSI fournira aux organismes visés par le présent accord les supports d'information prévus par celui-ci, et les outils développés pour son application seront mis à la disposition des organismes.

Article 7

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les engagements prévus par l'accord seront mis en œuvre dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur.

Article 8

Publicité de l'accord auprès des salariés

L'accord sera publié sur le site intranet du régime.

Article 9

Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise est informé chaque année, des mesures mises en œuvre dans l'organisme, pour l'application du présent accord de branche sur l'insertion durable des jeunes, l'emploi des salariés âgés et les actions permettant la transmission des savoirs et des compétences.

Article 10

Suivi par la commission paritaire nationale

Un bilan des indicateurs nationaux sera présenté chaque année à la commission paritaire nationale.

Au terme de l'application de l'accord, un bilan général sera présenté à la commission paritaire nationale.

Article 11

Mise à jour des textes conventionnels

L'article 2 du protocole d'accord relatif à la mise en place des entretiens professionnels au régime social des indépendants, du 28 mai 2015, est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 2

Coordination des dispositions conventionnelles

Les entretiens visés ci-dessous, tout en demeurant régis par les dispositions des accords qui les ont institués, se réalisent dans le cadre de l'entretien professionnel défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

- entretien de carrière visé à l'article 11.2 de l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 2 juin 2009 ;
- entretiens prévus dans le cadre des protocoles d'accord de branche relatifs au contrat de génération ;
- entretiens prévus par le protocole d'accord de branche sur l'égalité femmes-hommes au régime social des indépendants ;
- entretien de retour d'absence de longue durée prévu par le protocole d'accord sur l'égalité des chances et la responsabilité sociale des organismes du régime social des indépendants du 8 octobre 2013. »

Article 12

Durée de l'accord

Le présent accord 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.

Il s'appliquera pour une durée de 5 ans.

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 22 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DIAGNOSTIC DE LA SITUATION AU 31 DÉCEMBRE 2016 ET BILAN DU PROTOCOLE D'ACCORD DE BRANCHE DU RSI RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION DU 19 SEPTEMBRE 2013

À l'expiration de l'accord relatif au contrat de génération au RSI, du 19 septembre 2013, le présent document, qui dresse le bilan de son application, présente les éléments statistiques retraçant l'évolution du personnel du RSI sur les années 2014, 2015 et 2016, et constitue le diagnostic de la situation du régime au 31 décembre 2016.

1. Répartition des recrutements 2016 (y compris conversions) par âge
2. Répartition des recrutements (y compris conversions) par emploi type et sexe
3. Répartition par âge et sexe (CDI présents et rémunérés au 31 décembre)
4. Répartition des effectifs par âge (CDI au 31 décembre)
5. Répartition des effectifs par ancienneté (CDI au 31 décembre)
6. Répartition des effectifs par emploi, niveau et tranche d'âge (CDI au 31 décembre)
7. Taux de féminisation par emploi (CDI au 31 décembre)
8. Départs à la retraite
9. Répartition des effectifs par classe d'âge (2006-2016)
10. Accès aux dispositifs de formation professionnelle
11. Rappel des objectifs du protocole d'accord de branche relatif au contrat de génération du 19 septembre 2013
12. Métiers identifiés comme présentant des évolutions importantes et appelant une prise en compte en besoins de compétences

1. Répartition des recrutements 2016 (y compris conversions) par âge

Recrutement 2016

ÂGE AU 31 décembre 2016	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
22	3	0	3
23	2	0	2
24	4	0	4
25	2	0	2
26	8	2	10
27	3	3	6
28	5	0	5
29	6	2	8
30	2	2	4
31	4	0	4
32	2	1	3
33	2	0	2

ÂGE AU 31 décembre 2016	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
34	7	2	9
35	6	1	7
36	10	4	14
37	8	0	8
38	3	0	3
39	2	0	2
40	2	1	3
41	2	1	3
42	1	0	1
43	2	0	2
44	4	0	4
45	1	1	2
46	1	2	3
47	3	0	3
48	1	1	2
49	0	1	1
50	1	1	2
52	2	1	3
55	1	1	2
56	1	0	1
59	0	1	1
60	1	0	1
Total 2016	102	28	130
2015	216	65	281
2014	160	39	199

2. Répartition des recrutements 2016 par emploi type et par sexe

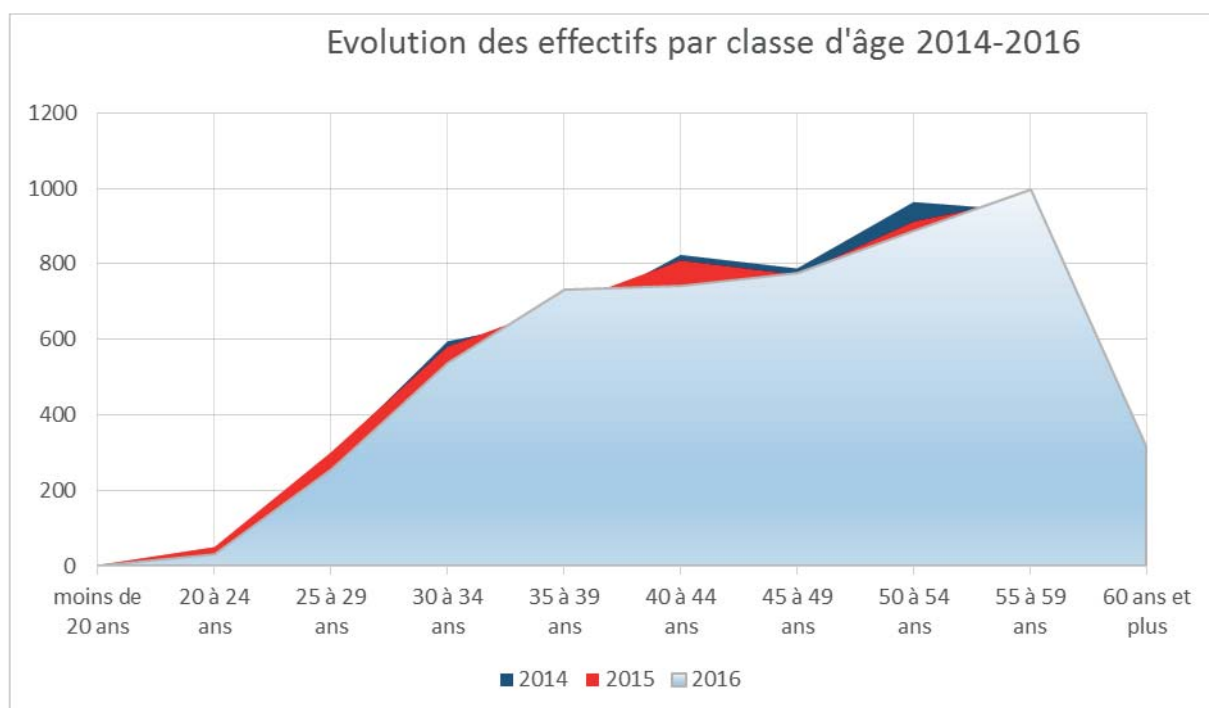
		FÉMININ	MASCULIN	TOTAL général
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	37	9	46
A21	Gestionnaire technique des droits	26	4	30
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	2		2
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	4		4
B41	Gestionnaire médical/santé	2	1	3
B42	Responsable médical/santé	2		2
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	13	4	17
C11	Gestionnaire des services généraux	6	2	8

		FÉMININ	MASCULIN	TOTAL général
C21	Assistant(e) en organisation	2		2
C22	Attaché(e) de direction		1	1
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	2		2
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	3		3
D21	Expert	1	2	3
ADD et PC		2	5	7
Total général		102	28	130

3. Répartition des effectifs par âge (CDI au 31 décembre)

Répartition par classe d'âge au 31 décembre

	2014	2015	2016
Moins de 20 ans	0	2	0
20 à 24 ans	38	50	31
25 à 29 ans	291	301	254
30 à 34 ans	595	581	537
35 à 39 ans	657	694	733
40 à 44 ans	824	809	743
45 à 49 ans	788	771	777
50 à 54 ans	964	912	888
55 à 59 ans	940	976	998
60 ans et plus	294	315	318



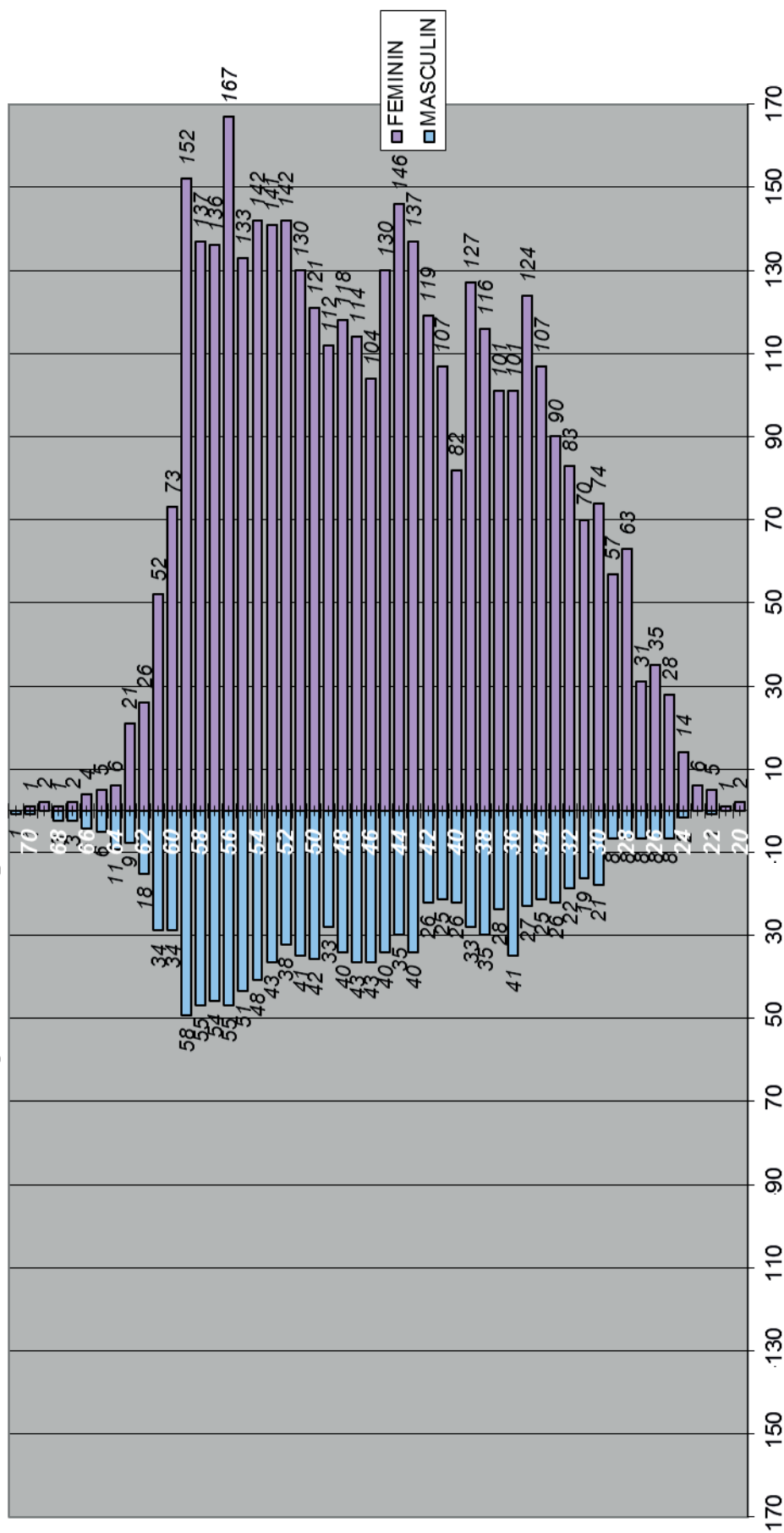
4. Répartition par âge et sexe (CDI présents et rémunérés au 31 décembre)

2016	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
20	2		2
21	1		1
22	5	1	6
23	6		6
24	14	2	16
25	28	8	36
26	35	8	43
27	31	8	39
28	63	8	71
29	57	8	65
30	74	21	95
31	70	19	89
32	83	22	105
33	90	26	116
34	107	25	132
35	124	27	151
36	101	41	142
37	101	28	129
38	116	35	151
39	127	33	160
40	82	26	108
41	107	25	132
42	119	26	145
43	137	40	177
44	146	35	181
45	130	40	170
46	104	43	147
47	114	43	157
48	118	40	158
49	112	33	145
50	121	42	163
51	130	41	171
52	142	38	180
53	141	43	184
54	142	48	190
55	133	51	184

2016	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
56	167	55	222
57	136	54	190
58	137	55	192
59	152	58	210
60	73	34	107
61	52	34	86
62	26	18	44
63	21	9	30
64	6	11	17
65	5	6	11
66	4	5	9
67	2	3	5
68	1	3	4
69	2		2
70	1	1	2
76		1	1
Total général	3 998	1 281	5 279
2015	4 082	1 329	5 411
2014	4 064	1 327	5 391

Pyramide des âges (personnel CDI présent et rémunéré au 31 décembre)

Pyramide des âges des salariés en CDI-RSI- 2016



La population CDI des salariés du RSI se caractérise par une moyenne d'âge de 46 ans en 2016 (45 ans et 7 mois en 2015, et 46 ans et 1 mois en 2014)

5. Répartition des effectifs par ancienneté (CDI au 31 décembre)

Répartition par classe d'ancienneté

ANCIENNETÉ	2014	2015	2016
Moins de 5 ans	576	738	825
De 5 à 9 ans	991	975	704
De 10 à 14 ans	905	849	465
De 15 à 19 ans	590	618	437
De 20 à 24 ans	466	461	558
De 25 à 29 ans	430	430	586
De 30 à 34 ans	709	648	178
De 35 à 39 ans	577	556	946
40 ans et plus	147	136	580

Répartition par ancienneté et par sexe (personnel CDI présent et rémunéré au 31 décembre 2016)

ANCIENNETÉ	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
0	20	2	22
1	86	33	119
2	109	24	133
3	107	31	138
4	126	42	168
5	137	47	184
6	110	29	139
7	138	46	184
8	163	52	215
9	184	40	224
10	153	53	206
11	84	19	103
12	159	40	199
13	134	36	170
14	103	44	147
15	116	47	163
16	140	39	179
17	115	34	149
18	110	23	133
19	60	20	80
20	69	26	95
21	84	31	115

ANCIENNETÉ	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
22	49	15	64
23	50	37	87
24	65	39	104
25	76	17	93
26	69	25	94
27	64	19	83
28	59	28	87
29	56	24	80
30	61	26	87
31	53	19	72
32	85	33	118
33	86	37	123
34	118	40	158
35	85	34	119
36	87	36	123
37	109	25	134
38	100	17	117
39	71	22	93
40	59	11	70
41	51	10	61
42	23	5	28
43	12	2	14
44	1	0	1
45	1	2	3
47	1	0	1
Total général	3 998	1 281	5 279
2015	4 082	1 329	5 411
2014	4 064	1 327	5 391

6. Répartition des effectifs par emploi/niveau et tranche d'âge (CDI au 31 décembre)

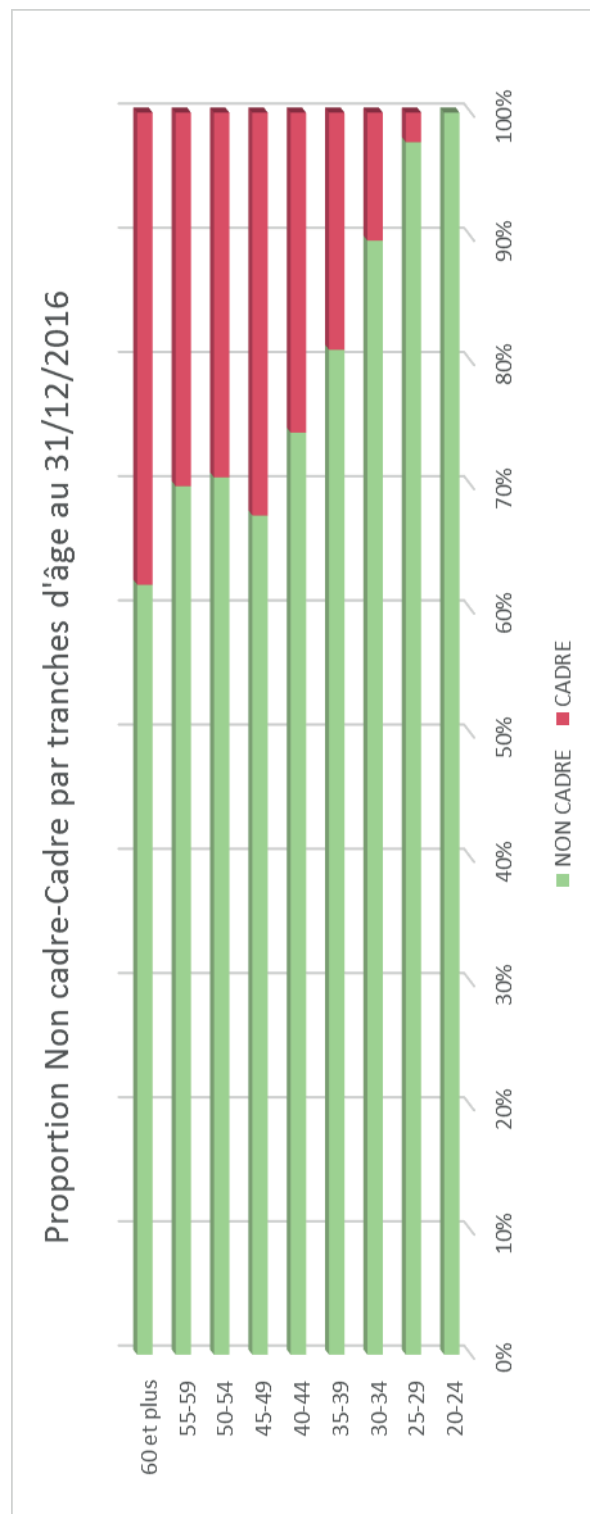
Effectifs cadres et non cadres par emploi

CCN		MOINS de 20 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ANS et plus	TOTAL général
A11	Chargé(e) de relations et de conseil		10	55	85	98	82	71	76	77	14	568
A21	Gestionnaire technique des droits		15	109	235	286	292	263	335	393	92	2020
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises				11	23	43	47	56	84	17	281
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques			5	21	35	32	33	29	37	12	204
B41	Gestionnaire médical/santé		2	12	20	24	20	20	28	25	5	156
B42	Responsable médical/santé				3	6	10	4	17	15	13	68
B51	Gestionnaire des affaires juridiques		1	31	46	56	43	49	37	27	8	298
B52	Responsable juridique et/ou contentieux					3	10	10	10	13	5	51
C11	Gestionnaire des services généraux		2	18	29	34	24	30	51	52	18	258
C12	Responsable administration générale					2	6	6	8	12	5	39
C21	Assistant(e) en organisation			5	12	18	17	17	31	10	11	121
C22	Attaché(e) de direction				2	8	9	17	9	10	1	56
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances		1	6	28	32	27	26	19	35	5	179
C32	Responsable de la comptabilité et des finances				2	5	8	11	9	14	1	50
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation			5	10	17	22	13	10	8	3	88
C42	Responsable des ressources humaines/formation				1	5	5	9	8	9	2	39
C51	Gestionnaire informatique régionale			2	3	14	5	6	8	5		43
C52	Responsable technique support				1	4	7	10	11	7	3	43
D12	Chargé(e) d'affaires internes							3	3	1		7
D13	Pilote d'exploitation								3		1	4

CCN		MOINS de 20 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ANS et plus	TOTAL général
D14	Intégrateur d'exploitation				2	2	3	1	4	1	1	14
D15	Analyste développeur					4	3	6	4	9		26
D16	Expert technique				3	10	10	11	12	19	4	69
D17	Chef de projet				3	11	9	27	17	13	7	87
D18	Expert MOAD						2	1	7	4	2	16
D19	Responsable d'unité informatique						8	10	16	16	9	59
D21	Expert			5	16	18	17	15	20	21	7	119
D22	Responsable				1	8	8	24	10	11	4	66
Total général			31	253	534	723	722	740	848	928	250	5 029
			0,6 %	5,0 %	10,6 %	14,4 %	14,4 %	14,7 %	16,9 %	18,5 %	5,0 %	
2015		2	50	301	579	682	783	735	862	905	246	5 145
		0,0 %	1,0 %	5,9 %	11,3 %	13,3 %	15,2 %	14,3 %	16,8 %	17,6 %	4,8 %	
2014			38	291	592	645	786	753	910	861	231	5 107
			0,7 %	5,7 %	11,6 %	12,6 %	15,4 %	14,7 %	17,8 %	16,9 %	4,5 %	

Répartition des effectifs cadres et non-cadres
par niveau de classification au 31 décembre 2016

	MOINS DE 20 ans	20-24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ANS et plus	TOTAL général
I				1							1
II		15	60	59	60	27	24	23	11	9	288
III		14	156	272	271	246	193	186	205	52	1595
IV		2	20	112	173	181	185	243	262	58	1236
V			11	35	81	82	98	147	171	36	661
VI			5	29	63	78	83	97	104	33	492
VII			1	21	49	75	73	78	90	29	416
VIII				5	20	28	65	57	67	22	264
IX					6	5	19	17	18	11	76
Total général		31	253	534	723	722	740	848	928	250	5 029
		0,60 %	5,00 %	10,60 %	14,40 %	14,40 %	14,70 %	16,90 %	18,50 %	5,00 %	
2015	2	50	301	579	682	783	735	862	905	246	5 145
	0,00 %	1,00 %	5,90 %	11,30 %	13,30 %	15,20 %	14,30 %	16,80 %	17,60 %	4,80 %	
2014		38	291	592	645	786	753	910	861	231	5 107
		0,70 %	5,70 %	11,60 %	12,60 %	15,40 %	14,70 %	17,80 %	16,90 %	4,50 %	



Répartition des effectifs agents de direction au 31 décembre 2016

DIR	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ANS et plus	TOTAL général
2016	1 0,7 %	2 1,4 %	6 4,2 %	10 7,0 %	24 16,9 %	19 13,4 %	42 29,6 %	38 26,8 %	142
2015		1 0,7 %	6 3,9 %	15 9,8 %	21 13,7 %	28 18,3 %	41 26,8 %	41 26,8 %	153
2014		3 1,8 %	6 3,7 %	23 14,0 %	20 12,2 %	27 16,5 %	55 33,5 %	30 18,3 %	164

Répartition des effectifs praticiens conseils au 31 décembre 2016

PC	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ANS et plus	TOTAL général
2016	1 0,9 %	4 3,7 %	11 10,2 %	13 12,0 %	21 19,4 %	28 25,9 %	30 27,8 %	108
2015	1 0,9 %	6 5,3 %	11 9,7 %	15 13,3 %	22 19,5 %	30 26,5 %	28 24,8 %	113
2014		6 5,0 %	15 12,5 %	15 12,5 %	27 22,5 %	24 20,0 %	33 27,5 %	120

7. Taux de féminisation par emploi (CDI au 31 décembre)

Taux de féminisation cadres et non-cadres par emploi type (CDI au 31 décembre)

CCN	2014				2015				2016			
	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
A11	383	131	514	75 %	410	136	546	75 %	431	137	568	76 %
A21	1 950	199	2 149	91 %	1 928	201	2 129	91 %	1 829	191	2 020	91 %
A22	211	77	288	73 %	204	82	286	71 %	203	78	281	72 %
B31	131	72	203	65 %	132	71	203	65 %	133	71	204	65 %
B41	142	17	159	89 %	139	19	158	88 %	139	17	156	89 %
B42	54	18	72	75 %	55	15	70	79 %	53	15	68	78 %
B51	191	32	223	86 %	233	37	270	86 %	260	38	298	87 %
B52	32	20	52	62 %	35	19	54	65 %	35	16	51	69 %

CCN	2014				2015				2016			
	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
C11	169	101	270	63 %	152	98	250	61 %	159	99	258	62 %
C12	21	18	39	54 %	23	17	40	58 %	22	17	39	56 %
C21	125	8	133	94 %	121	9	130	93 %	113	8	121	93 %
C22	44	16	60	73 %	43	16	59	73 %	40	16	56	71 %
C31	137	50	187	73 %	138	49	187	74 %	135	44	179	75 %
C32	36	23	59	61 %	34	23	57	60 %	29	21	50	58 %
C41	89	8	97	92 %	88	7	95	93 %	82	6	88	93 %
C42	35	5	40	88 %	37	5	42	88 %	34	5	39	87 %
C51	5	38	43	12 %	5	39	44	11 %	4	39	43	9 %
C52	9	38	47	19 %	8	37	45	18 %	8	35	43	19 %
D12	3	9	12	25 %	1	8	9	11 %	1	6	7	14 %
D13		5	5	0 %		5	5	0 %		4	4	0 %
D14		15	15	0 %		15	15	0 %		14	14	0 %
D15	14	16	30	47 %	13	14	27	48 %	12	14	26	46 %
D16	8	65	73	11 %	8	65	73	11 %	7	62	69	10 %
D17	29	62	91	32 %	26	61	87	30 %	26	61	87	30 %
D18	10	6	16	63 %	10	6	16	63 %	10	6	16	63 %
D19	8	37	45	18 %	14	42	56	25 %	13	46	59	22 %
D21	74	45	119	62 %	77	45	122	63 %	78	41	119	66 %
D22	33	33	66	50 %	33	37	70	47 %	31	35	66	47 %
Total	3 943	1 164	5 107	77 %	3 967	1 178	5 145	77 %	3 887	1 142	5 029	77 %

Taux de féminisation agents de direction par emploi type (CDI au 31 décembre)

	2014				2015				2016			
	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
ADD	61	103	164	37 %	56	97	153	37 %	55	87	142	39 %

Taux de féminisation praticiens conseils par emploi type (CDI au 31 décembre)

	2014				2015				2016			
	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes	Féminin	Masculin	Total général	% de femmes
PC	60	60	120	50 %	59	54	113	52 %	56	52	108	52 %

8. Départs à la retraite

Âge moyen de départ à la retraite par convention collective (CCN)

	2014	2015	2016
Non-cadre	61,45	62,80	61,85
Cadre	62,36	61,63	62,14
ADD	62,54	63,12	63,67
PC	65,26	64,82	67,17

Prévision du nombre de départ à la retraite par emploi type
(employés et cadres – effectif CDI) sur une base de 62 ans

Non-cadres

		2017	2018	2019	2020	TOTAL
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	4	4	6	19	33
A21	Gestionnaire technique des droits	24	31	37	91	183
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	1		2	4	7
B41	Gestionnaire médical/santé	1	1	3	4	9
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	2	2	3	5	12
C11	Gestionnaire des services généraux	11	5	2	11	29
C21	Assistant(e) en organisation	2	2	2	3	9
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	0	1	3	5	9
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	0	2	1	2	5
C51	Gestionnaire informatique régionale	0			2	2
D13	Pilote d'exploitation	0		1		1
D18	Expert MOAD	0	1			1
D21	Expert	1			2	3
Total général		46	49	60	148	303

Cadres

		2017	2018	2019	2020	TOTAL
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	5	5	7	18	35
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	3	3	3	4	13
B41	Gestionnaire médical/santé	0			1	1
B42	Responsable médical/santé	3	4	6	1	14
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	0	1			1
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	4	1		1	6
C12	Responsable administration générale	3		2	1	6
C21	Assistant(e) en organisation	3		2	1	6
C22	Attaché(e) de direction	1			3	4
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	0		1		1
C32	Responsable de la comptabilité et des finances	0	1		2	3
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	0				0
C42	Responsable des ressources humaines/formation	1	1		3	5
C52	Responsable technique support	2		1	1	4
D14	Intégrateur d'exploitation	1			1	2
D15	Analyste développeur	0			2	2
D16	Expert technique	1	1	2	3	7
D17	Chef de projet	5		2		7
D18	Expert MOAD	1				1
D19	Responsable d'unité informatique	5	1	3	2	11
D21	Expert	1	3	2	1	7
D22	Responsable	2	1	1	3	7
Total général		41	22	32	48	143

Agents de direction

	2017	2018	2019	2020	TOTAL
ADD	16	14	8	9	47

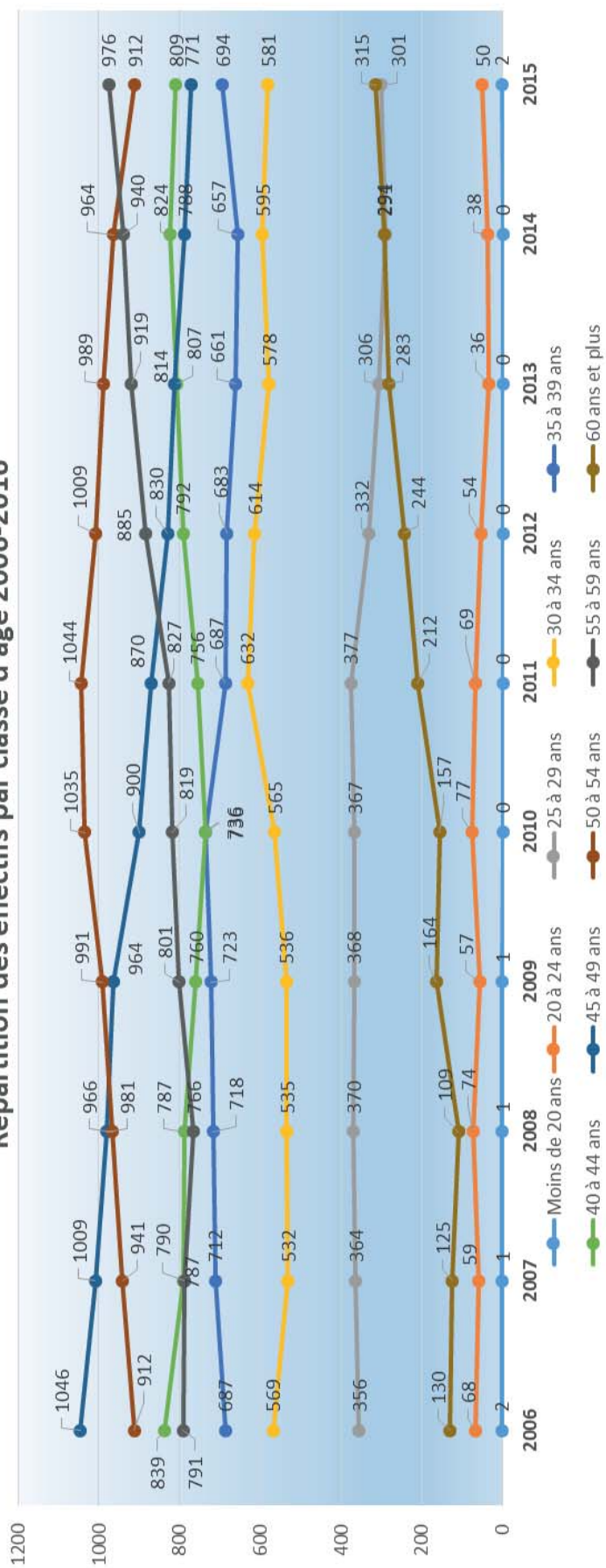
Praticiens-conseils

	2017	2018	2019	2020	TOTAL
PC	22	1	7	5	35

9. Répartition des effectifs par classe d'âge 2006 – 2016

	MOINS DE 20 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 ans et plus
2006	2	68	356	569	687	839	1046	912	791	130
2007	1	59	364	532	712	790	1009	941	787	125
2008	1	74	370	535	718	787	981	966	766	109
2009	1	57	368	536	723	760	964	991	801	164
2010	0	77	367	565	736	736	900	1035	819	157
2011	0	69	377	632	687	756	870	1044	827	212
2012	0	54	332	614	683	792	830	1009	885	244
2013	0	36	306	578	661	807	814	989	919	283
2014	0	38	291	595	657	824	788	964	940	294
2015	2	50	301	581	694	809	771	912	976	315

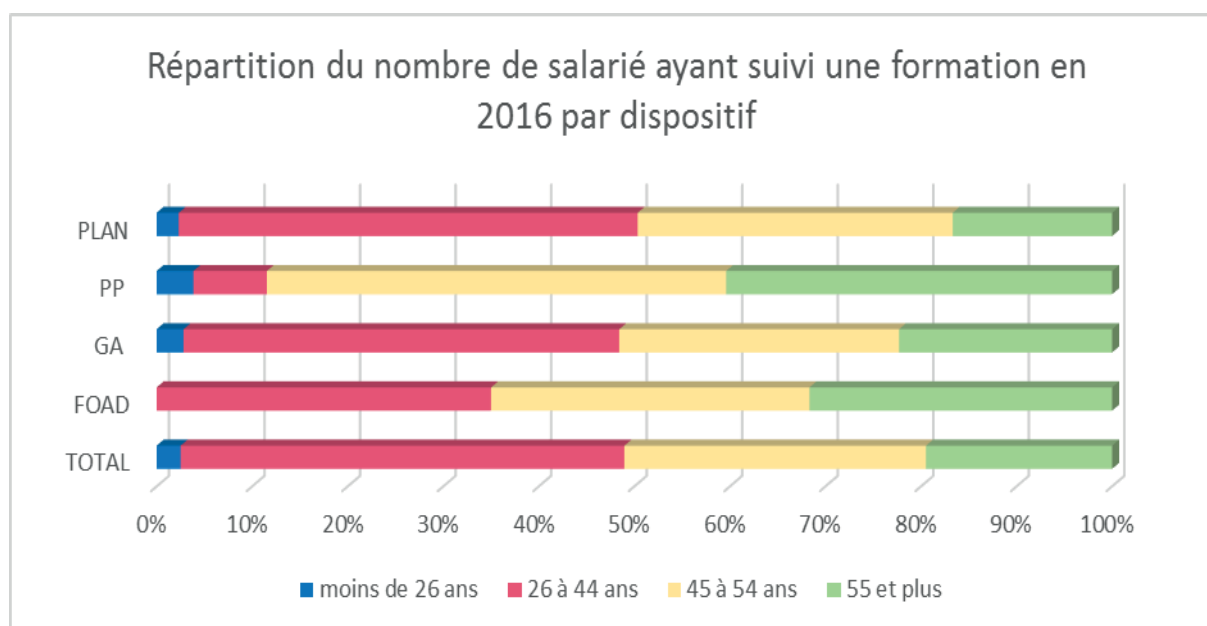
Répartition des effectifs par classe d'âge 2006-2016



10. Accès aux dispositifs de formation professionnelle

Nombre de salariés ayant suivi au moins une formation en 2016

	MOINS DE 26 ANS	26 À 44 ANS	45 À 54 ANS	55 ET PLUS
PLAN	66	1 376	945	478
PP	2	4	25	21
GA	61	994	638	486
FOAD	0	21	20	19
Total	129	2 395	1 628	1 004



11. Objectifs du protocole d'accord de branche relatif au contrat de génération du 19 septembre 2013

Article 2.1

*Objectif chiffré en matière de recrutement de salariés âgés de moins de 30 ans
en contrat à durée indéterminée :*

Obj. : 30 % de ses recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) aux salariés âgés de moins de 30 ans sur les 3 années d'application du présent accord

	TAUX DE RECRUTEMENT des moins de 30 ans	TOTAL PÉRIODE visée
2014	35,7 %	38,5 %
2015	43,8 %	
2016	31,5 %	

Article 4.1

Objectif chiffré de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi

Obj. : proportion de salariés âgés de 55 ans et plus de 25 % sur les 3 années de validité de l'accord.

	TAUX DE REPRÉSENTATION des 55 ans et plus
2014	22,9 %
2015	23,9 %
2016	24,9 %

Obj. : consacrer sur cette même période au moins 4 % de ses recrutements hors mutation interne aux salariés âgés de 50 ans et plus.

	TAUX DE RECRUTEMENT des 50 ans et plus	TOTAL PÉRIODE visée
2014	6,2 %	6,4 %
2015	6 %	
2016	7,7 %	

En conclusion, les objectifs quantitatifs nationaux de l'accord du 19 septembre 2013 sont atteints, à l'exception du pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus qui, en fin d'accord, s'établit à 24,9 %, très légèrement en deçà de l'objectif fixé à 25 %.

12. Métiers identifiés comme présentant des évolutions importantes et appelant une prise en compte en besoins de compétences

L'évolution des métiers à venir sur la période à venir est appréciée au vu d'un échange avec les caisses du régime sur les mutations envisagées, tenant compte des grands projets stratégiques en cours de mise en œuvre. Figurent tout particulièrement à ce titre dans la réflexion menée :

- le projet de nouvelle organisation structurelle « Trajectoire 2018 », qui prévoit notamment la création de neuf nouvelles caisses au 1^{er} janvier 2019 par fusion d'organismes préexistants, à l'issue d'une démarche de réorganisation et mutualisation déjà engagée ;
- la mise en place, à compter du 1^{er} juillet 2017, de la liquidation unique des régimes alignés (LURA), touchant directement la gestion des droits à pension de vieillesse gérés par le RSI pour les travailleurs indépendants de l'artisanat et du commerce ;
- la mise en place, au 1^{er} janvier 2017, de la nouvelle organisation du recouvrement des travailleurs indépendants définie par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017.

L'analyse se fonde par ailleurs sur un répertoire des métiers du RSI (répertoire des métiers, activité et missions) mis en œuvre depuis 2014 dans le cadre de la démarche nationale de gestion des emplois et des compétences.

Sont identifiés comme principalement touchés par ces évolutions les activités suivantes :

En premier rang :

- accueil et conseil ;
- affiliation, cotisation, recouvrement ;
- retraite, invalidité, décès.

En deuxième rang :

- accueil téléphonique ;
- RH – Gestion des compétences ;
- management ;

- contrôle de gestion, budget et ordonnancement.

Au regard de ces éléments généraux, les activités suivantes sont identifiées en augmentation au cours des années d'application du présent accord :

- accueil et conseil ;
- accueil téléphonique/téléconseiller ;
- RH, gestion des compétences ;
- communication ;
- affiliation, cotisation, recouvrement ;
- management ;
- maîtrise des risques, contrôle financier, audit général.

Est identifiée comme en probable décroissance quantitative :

- retraite, invalidité, décès.

Les besoins de compétences et savoirs techniques identifiés portent également sur les métiers d'accueil téléphonique ou physique.