

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 15 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250770M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;  
Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2242-5 et suivants ;

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,  
il a été conclu le présent accord.

## PRÉAMBULE

Attachées à la lutte contre toute forme de discrimination dans le cadre du travail, les parties signataires entendent par le présent accord garantir une action cohérente dans l'ensemble des organismes du régime social des indépendants.

Les conventions collectives du régime, de même l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors, traduisent d'ores et déjà cette volonté. Celle-ci s'exprimera ultérieurement dans des négociations à venir concernant notamment la situation des travailleurs handicapés et la non-discrimination pour motif syndical.

L'objectif poursuivi est d'assurer une cohésion maximale des dispositifs de prévention des différentes formes de discriminations, même s'ils font l'objet d'accords collectifs distincts. L'efficacité de leur mise en œuvre dépend en effet de l'adoption de mesures communes, connues de tous et maîtrisées, en s'écartant de la juxtaposition de catalogues de dispositions.

L'égalité professionnelle hommes-femmes doit être une priorité pour les organismes de sécurité sociale que sont les caisses RSI, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose à chacune d'elles.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre une démarche assurant aux femmes comme aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel. Une telle démarche requiert :

- une politique volontaire destinée à faire évoluer les comportements au quotidien ;
- l'implication de l'ensemble des directions des caisses, des différents niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants ;
- l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place des plans d'action ;
- la mobilisation de l'ensemble des dispositifs conventionnels existants : formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification...

Les parties signataires procèdent en parallèle à un travail de diagnostic au travers de l'examen d'indicateurs issus du bilan social consolidé établi au niveau de la branche et des autres informations statistiques.

Elles retiennent en particulier les axes portant sur l'embauche, la formation, la promotion professionnelle et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Les parties signataires entendent également assurer au niveau national la mise en œuvre du présent accord. Ils s'assureront aussi, grâce à l'étude réalisée au niveau de la branche, des évolutions enregistrées et en tireront les conséquences dans le cadre de la négociation triennale.

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

#### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel visé par les conventions collectives susvisées et salarié d'un organisme du régime social des indépendants (RSI).

### **Article 2**

#### *Embauche*

Les parties signataires s'engagent à ce que les processus de recrutement internes et externes soient identiques et appliqués de la même manière, que les candidats soient des femmes ou des hommes.

A l'occasion des opérations de recrutement, aucune information relative à la situation familiale et à l'état de grossesse des femmes ne pourra être recherchée ni prise en considération comme critère pour l'embauche. Les directions des organismes doivent veiller à ce que le processus de recrutement soit fondé sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications du candidat.

Afin d'assurer la connaissance par l'ensemble des salariés des postes à pourvoir, une bourse nationale des emplois a été instituée par la convention collective des employés et cadres.

A ce titre, la caisse nationale s'engage à ce que les offres d'emploi diffusées sur la bourse des emplois conventionnelle soient rédigées de manière à s'adresser indifféremment aux hommes et aux femmes.

Objectif de progression n° 1 : les directions des organismes assurent une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement.

Actions correspondantes :

- 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.

Indicateurs :

- nombre de candidatures hommes/femmes par poste proposé et par niveau ;
- nombre de candidats hommes/femmes reçus en entretien pour chaque poste ;
- proportion des recrutements hommes/femmes par rapport aux candidatures présentées.

Ces indicateurs sont observés sur une période triennale.

Objectif de progression n° 2 : les directions des organismes devront veiller à augmenter sur une période de 3 ans le nombre d'embauches de femmes sur les métiers à forte présence masculine et inversement.

Action : à compétences professionnelles comparables, le recrutement se portera sur le candidat du sexe sous-représenté dans le métier concerné.

Indicateur : pourcentage d'évolution de la proportion de femmes et d'hommes par métier, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

### **Article 3**

#### *Promotion professionnelle*

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Elles réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion entre les femmes et les hommes.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que le sexe, l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité ou à l'état de santé.

Les parties signataires réaffirment également que les augmentations de salaire doivent être mises en œuvre afin de tendre à l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. Les parties signataires rappellent leur attachement à la juste application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

Objectif de progression n° 1 : faire bénéficier les salariés en congé de parentalité des mêmes opportunités de carrière que le reste du personnel.

Actions correspondantes :

- informer les salariés durant leur absence pour congés parental, maternité et d'adoption sur les postes vacants dans la caisse ;

- organiser un entretien d'évaluation par anticipation pour les salariés amenés à s'absenter dans le cadre d'un congé parental, maternité ou d'adoption durant la période d'organisation de ces entretiens ;
- neutralisation des périodes d'interruption liées au congé parental, congé maternité et congé d'adoption dans l'appréciation professionnelle et les critères de promotion des salariés.

Indicateurs :

- pourcentage de salariés ayant fait l'objet d'une information sur les postes vacants durant leur absence rapporté au nombre de salariés concernés, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- nombre d'entretiens d'évaluation organisés par anticipation, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- pourcentage d'hommes et de femmes par an et par niveau d'emploi ayant accédé à un niveau d'emploi supérieur, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- pourcentage de salariés hommes et femmes ayant bénéficié d'une promotion rapporté à l'effectif de chaque sexe dans l'organisme, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

Par ailleurs, les parties signataires constatent que 93,7 % de salariés travaillant à temps partiel sont des femmes. Considérant que l'exercice d'un travail à temps partiel ne doit pas induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale, chaque caisse doit veiller notamment à ce que les salariés à temps partiel bénéficient de l'application des dispositions conventionnelles relatives à l'évolution de carrière et examiner favorablement toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel.

Objectif de progression n° 2 : accroître le pourcentage de salariés à temps partiel bénéficiaires de promotions et/ou mutations internes.

Actions correspondantes :

- mise en place d'un entretien individualisé permettant d'objectiver la situation dans le cas où une distorsion en matière de promotion serait invoquée par un salarié à temps partiel ;
- fixation aux salariés d'objectifs compatibles avec l'occupation du poste à temps partiel.

Indicateurs : pourcentage de salariés à temps partiel et de salariés à temps plein ayant bénéficié d'une promotion rapporté à l'effectif de ces populations dans l'organisme, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

#### **Article 4**

##### *Formation*

Les parties signataires rappellent que la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution professionnelle des salariés sans discrimination.

Afin de réduire les difficultés liées aux contraintes familiales, la caisse nationale s'engage à développer les formations au plus près du lieu de travail en organisant, chaque fois que possible, des actions de formation déconcentrées, et en mettant en place des actions de formation assistée à distance (FOAD), afin d'éviter ou de limiter les déplacements de plusieurs jours.

En outre, afin de permettre aux salariés ayant des contraintes familiales d'organiser leur départ en formation, la caisse nationale veille à informer les salariés des dates de formation suffisamment à l'avance.

De plus, sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise selon les modalités visées ci-dessous, les salariés se trouvant en situation de famille monoparentale et supportant, du fait d'un déplacement en formation professionnelle, des frais supplémentaires de garde d'enfants, pourront demander, pour chaque jour de déplacement concerné, le bénéfice d'un chèque emploi-service universel comportant une participation de l'employeur de 30 %, la contribution de l'employeur étant

plafonnée à 30 € par jour. Les autres modalités d'application seront fixées par l'accord d'entreprise visé ci-dessus.

Objectif de progression n° 1 : assurer par l'accès à la formation professionnelle, l'adaptation au poste de travail de tous les salariés de retour de congé de maternité ou de congé parental.

Actions :

- proposer un entretien individuel au retour du congé de maternité et du congé parental pour que les besoins du ou de la salarié(e) en termes de formation, au vu des éventuelles évolutions de son poste, soient pris en compte ;
- promouvoir auprès de tous les salariés l'accès à la formation professionnelle lors des entretiens d'évaluation.

Indicateurs :

- nombre d'entretiens proposés aux salariés de retour du congé de maternité et de congé parental pour déterminer leurs besoins en termes de formation, l'observation étant opérée sur une durée triennale ;
- nombre d'heures de formation par sexe, l'observation étant opérée sur une durée triennale.
- nombre d'agents par sexe n'ayant pas suivi de formation pendant 3 ans.

Objectif de progression n° 2 : assurer par l'accès à la formation professionnelle l'adaptation au poste de travail des salariés à temps partiel.

Action : proposer à chaque salarié à temps partiel un entretien individuel sur la période d'application de l'accord pour que ses besoins en termes de formation soient pris en compte.

Indicateur : pourcentage de salariés à temps partiel et de salariés à temps plein ayant suivi une formation, l'observation étant opérée sur une durée triennale.

## Article 5

### *Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale*

Afin de permettre aux salariés d'améliorer la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie de famille, les conventions collectives du RSI ont déjà mis en place les mesures suivantes :

- congé rémunéré pour enfant malade ;
- possibilité pour les salariés dont le conjoint ou l'enfant sont atteints d'une maladie grave de bénéficier pendant 1 an d'un aménagement de leur temps de travail ;
- congé de paternité : maintien du salaire par l'employeur ;
- congé de maternité conventionnel rémunéré.

Pour permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie de famille, une priorité est donnée aux salariés justifiant de contraintes familiales pour l'accès au temps partiel, ou pour le retour à temps plein des salariés travaillant à temps partiel.

Cependant, les absences liées aux obligations du père et de la mère, dans la mesure où elles éloignent les salariés de la vie de l'entreprise pendant de longues périodes, sont de nature à perturber la progression professionnelle et constituent un facteur défavorable à la mixité et à l'égalité des hommes et des femmes.

Objectif n° 1 : accompagner le départ et le retour du salarié bénéficiant d'un congé lié à la parentalité.

Actions :

- proposer au salarié avant son départ en congé (maternité, adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parental), un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique afin d'exa-

miner les conditions de son absence et de son remplacement, ainsi que d'anticiper les modalités de son retour au travail ;

- proposer au salarié de retour d'un congé lié à la parentalité un entretien, au plus tard dans le mois suivant son retour, afin d'identifier ses besoins professionnels (formation, remise à niveau...).

Indicateurs :

- pourcentage de salariés qui se sont vu proposer un entretien avant leur départ en congé de maternité, d'adoption, en congé parental d'éducation ou de présence parentale par rapport au nombre de salariés concernés ;
- pourcentage de salariés qui se sont vu proposer un entretien au retour de leur congé de maternité, d'adoption, congé parental d'éducation ou de présence parentale par rapport au nombre de salariés concernés.

Objectif n° 2 : maintenir le lien professionnel entre la caisse et le salarié pendant le congé lié à la parentalité.

Action : afin de permettre le maintien d'un lien professionnel entre le salarié bénéficiaire de ces congés et l'organisme, la caisse communique aux salariés en congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation ou de présence parentale, les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) transmises aux salariés présents.

Indicateur : pourcentage de salariés en congé de maternité, d'adoption, en congé parental d'éducation ou de présence parentale auxquels ont été transmises les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) par rapport aux salariés présents ayant été destinataires de ces informations.

## **Article 6**

### *Négociation d'entreprise*

Dans le cadre des objectifs nationaux définis par le présent accord, chaque organisme ouvrira, en vue de parvenir à un accord, une négociation sur l'égalité hommes-femmes portant, en fonction de son effectif, sur deux (entreprises de moins de 300 salariés) ou trois (entreprises de 300 salariés et plus) des domaines d'action prévus aux articles 2 à 5 du présent accord :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'accord local reprendra a minima les actions et objectifs fixés aux articles 2 à 5.

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

En l'absence d'accord d'entreprise dans le délai de 2 mois suivant l'agrément du présent accord de branche, le directeur de l'organisme présentera au comité d'entreprise un projet de plan d'action qui déclinera a minima les actions et objectifs parmi les domaines prévus aux articles 2 à 5 de l'accord.

Le plan d'action, éventuellement modifié au vu de l'avis du comité d'entreprise, est communiqué au secrétariat des commissions paritaires de la caisse nationale.

## **Article 7**

### *Suivi par la commission paritaire nationale*

Tous les ans, avant le 30 juin, la caisse nationale présente à la commission une analyse, pour l'exercice annuel civil précédent, de la situation respective des femmes et des hommes en matière

d'embauche, de formation professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

L'analyse porte, d'une part, sur l'ensemble du personnel, et d'autre part, sur les emplois types faisant apparaître des situations spécifiques.

### **Article 8**

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

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 allant du premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel jusqu'au 31 décembre 2014.

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 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

PSE CFTC ;

FNPOS CGT.