

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 28 NOVEMBRE 2012  
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE  
DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1350599M  
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. 2241-1 et suivants et L. 2242-15 et suivants ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1529 du 8 décembre 2005 instituant un interlocuteur social unique pour les indépendants ;

Vu la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC n° 2797) ;

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

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

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 20 mars 2012 sur les objectifs prioritaires triennaux du régime social des indépendants en matière de formation professionnelle 2012-2014 ;

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,

il a été convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

La création du régime social des indépendants ainsi que la mise en place de l'interlocuteur social unique des travailleurs indépendants, en application des ordonnances n° 2005-1528 et n° 2005-1529 du 8 décembre 2005, constituent des éléments majeurs d'évolution de la situation des personnels du RSI. Les missions confiées par ces ordonnances au régime social des indépendants nécessitent une anticipation de l'évolution des métiers afin de les mettre en cohérence avec l'organisation du régime et les attentes des assurés.

Ces évolutions ont guidé la négociation de plusieurs accords collectifs constituant un cadre général définissant la situation et les perspectives des collaborateurs du régime.

Dans un premier temps, les négociations ouvertes pour prévenir les conséquences de la fusion pour l'emploi des personnels ont abouti à la signature de l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant.

Les conditions d'une meilleure adéquation aux besoins de la formation des collaborateurs ont été redéfinies par l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants du 2 avril 2008, qui a notamment institué une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Enfin, la mise en œuvre de nouvelles classifications appelle pour leur application un suivi particulier, notamment prévu par l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, qui fixe comme prioritaire l'achèvement de la négociation de l'accord national sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les parties signataires, réaffirmant que le maintien de l'emploi présent et futur de l'ensemble des personnels demeure leur objectif commun et prioritaire, entendent compléter les dispositions déjà fixées par les accords susvisés en arrêtant les objectifs et moyens de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les organismes du régime social des indépendants, en vue d'anticiper les évolutions nécessaires et de les accompagner.

L'organisation du régime social des indépendants confie à la caisse nationale des missions d'animation, de coordination, de contrôle. En particulier, la caisse nationale conclut avec l'Etat, en tenant compte des conditions générales d'équilibre financier fixées par les lois de financement de la sécurité sociale, une convention d'objectifs et de gestion comportant des engagements réciproques, dont la mise en œuvre fait l'objet de contrats pluriannuels de gestion conclus entre la caisse nationale et chacune des caisses du régime.

Dans ce contexte, les orientations stratégiques du régime susceptibles de se traduire sur l'évolution des métiers du régime doivent prioritairement s'apprécier au niveau de celui-ci.

En conséquence, les parties signataires ont souhaité mettre en place, par le présent accord, un dispositif commun à l'ensemble des organismes du régime en vue d'apprécier de manière prospective les métiers et qualifications et d'examiner dans le cadre paritaire l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles, en définissant des éléments méthodologiques applicables à l'ensemble des organismes, ainsi que des moyens et procédures entrant dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique au personnel des organismes du régime social des indépendants visé à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale et relevant des conventions collectives susvisées.

## **Article 2**

### *Principes*

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est fondée sur la connaissance des effectifs et des compétences actuels, et, par leur confrontation avec les besoins futurs en effectifs et compétences, la mesure de l'écart entre ces besoins futurs et la projection de l'existant.

Elle veille à maintenir l'adéquation entre les besoins en compétences et les ressources humaines existantes tout en contribuant à répondre aux aspirations individuelles d'évolution professionnelle formulées par les salariés.

Afin d'apprécier de manière exacte la situation existante, elle repose sur la collecte et l'analyse de données partagées paritairement sur les compétences et les effectifs du personnel, rapprochée d'un répertoire des fonctions en cours de structuration.

A partir des informations sur la stratégie du régime et d'un diagnostic partagé de l'existant, elle repose sur une réflexion prospective sur l'évolution des métiers et des compétences requises pour garantir que chaque salarié soit en situation de tenir son emploi et/ou évoluer professionnellement.

## **Article 3**

### *Cartographie des effectifs, des compétences et des métiers*

Pour les besoins de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la cartographie des effectifs et compétences existants aura pour objet :

- d'avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés du régime ;
- de recenser les données disponibles sur les métiers et les qualifications et rechercher les données souhaitables ;
- d'analyser la situation de l'emploi et la prévision des départs naturels à court et moyen terme liés à la pyramide des âges, et les compétences individuelles et collectives associées à ces emplois.

Cette cartographie s'appuiera sur l'état des lieux des effectifs, la définition d'un répertoire des emplois, des compétences et des métiers, et le cas échéant une étude sectorielle au regard des branches et secteurs d'activités proches du régime.

## **Article 4**

### *Missions de l'observatoire des métiers et des qualifications*

L'observatoire des métiers et des qualifications visé à l'article 5 de l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel est chargé d'assurer un suivi des évolutions pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement au regard des transformations des métiers et de leurs conséquences sur les qualifications.

Cet observatoire a pour mission :

- la mise en place d'une veille permanente de manière à intégrer les évolutions des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications liées à des évolutions technologiques ou juridiques, et la situation générale de l'emploi... ;
- le développement des outils de pilotage apportant des informations relatives aux effectifs, au flux des entrées et sorties, à la pyramide des âges et aux évolutions des personnels ;
- la définition des indicateurs suivis, tels que taux de rotation des personnels, taux de mobilité interne, taux de promotion interne, taux de départs en retraite, la constitution des tableaux de bord quantitatifs sur les effectifs, la mobilité interne ou externe au régime et l'établissement de projections sur les effectifs et compétences à partir de la situation actuelle et des besoins futurs établis en fonction des objectifs du régime social des indépendants, des évolutions juridiques ou technologiques prévisibles.

En conséquence, l'observatoire doit assurer :

- une ouverture sur l'extérieur, prenant en compte les éléments comparables déterminés dans les autres branches professionnelles dont l'activité est proche de celle du régime social des indépendants, au vu des facteurs d'évolution (technologiques, sociaux, économiques, organisationnels...) qui les influencent ;
- la production d'études éclairant les réflexions sur les métiers et les compétences en amont des systèmes de décision, les transformations des activités et des métiers, les besoins de nouveaux savoir-faire, la détection des métiers en émergence ;
- le dialogue et l'information des différents partenaires afin de parvenir à une vision commune des évolutions prévisibles ;
- la diffusion et la transmission des résultats de ses travaux pour aider les salariés, les managers, les gestionnaires à disposer d'une information aussi prospective que possible sur les nouvelles compétences nécessaires ;
- l'identification des métiers prioritaires, c'est-à-dire les métiers considérés comme stratégiques, les métiers émergents et les métiers appelés à une décroissance numérique ou à connaître de profondes mutations.

Les travaux de l'observatoire peuvent s'appuyer sur la réunion de comités techniques composés d'experts.

Au vu des éléments recueillis, et sans préjudice des compétences des commissions paritaires de négociation et de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le comité de pilotage de l'observatoire prépare les plans d'action de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et en suit la mise en œuvre.

A ce titre, il est chargé de la mise en place d'outils d'information permettant aux salariés de prendre connaissance des besoins exprimés en matière de ressources humaines et de faire connaître leurs souhaits, ainsi que du développement des outils existants.

## **Article 5**

### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle*

Les travaux de l'observatoire sont présentés au moins une fois par an à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui veille à la cohérence des travaux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec les orientations de la formation professionnelle, afin de garantir que celle-ci participe pleinement à la sécurisation des parcours professionnels et à l'adaptation aux besoins prévisionnels.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du présent accord sera également présenté chaque année à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ce bilan comprendra notamment :

1. Au niveau du régime :

- la situation des effectifs salariés, par tranche d'âge annuelle, arrêtée au 31 décembre ;
- l'âge moyen de départ à la retraite constaté au cours de l'année ;
- le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant quitté le régime ;
- le nombre d'actions de formation réalisées par les salariés de 45 ans et plus, 50 ans et plus, 55 ans et plus, rapporté au nombre global de salariés ayant suivi des formations ;
- le nombre d'actions de formation réalisées par les salariés de 45 ans et plus, 50 ans et plus, 55 ans et plus au titre du droit individuel à la formation (DIF) et de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les métiers identifiés en évolution et les compétences associées.

2. Pour chaque organisme :

- la consolidation des éléments permettant d'apprécier et de comparer la situation dans chaque organisme, comprenant le nombre global des personnels permanents de chaque organisme au 31 décembre, ainsi que le nombre des collaborateurs âgés de 45 ans et plus, 50 ans et plus, 55 ans et plus ainsi que les éléments présentés au comité d'entreprise de chaque organisme, en application du présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, au vu de ces éléments, pourra proposer aux commissions paritaires de négociations d'apporter au dispositif les évolutions qui lui paraîtraient souhaitables.

## **Article 6**

### *Formation professionnelle*

Les politiques de formation professionnelle et les objectifs à court et moyen terme dégagés par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont étroitement imbriqués et doivent permettre d'instaurer une véritable gestion et un management des salariés par les compétences.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du régime s'appuie sur les orientations stratégiques, définies par l'accord du 2 avril 2008 portant sur les priorités triennales en matière de formation professionnelle 2012-2014.

## **Article 7**

### *Responsabilité sociale du régime en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*

Dans le cadre du centre national de formation et de développement des compétences, la caisse nationale assurera le développement des compétences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en mettant en place des actions de formation spécialisées prioritairement destinées aux responsables des ressources humaines des organismes du régime.

## **Article 8**

### *Modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel*

Dans chaque organisme du régime social des indépendants, la synthèse du rapport présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera communiquée ensuite au comité d'entreprise, à l'appui de l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'organisme et des prévisions annuelles et pluriannuelles d'emploi établies dans celui-ci.

## Article 9

### *Suivi individuel des situations*

Dans le cadre, notamment, de la sécurisation des parcours professionnels, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie, dans chaque organisme, sur l'organisation périodique d'entretiens individuels avec chaque salarié, selon les dispositions de la convention collective qui lui est applicable. Elle repose en particulier sur l'entretien de carrière visé par l'accord de classification des employés et cadres du 2 juin 2009.

## Article 10

### *Mobilité fonctionnelle ou géographique*

Les dispositions conventionnelles relatives à la mobilité géographique ou professionnelle comprennent notamment, au titre de la mobilité fonctionnelle, des actions de formation adaptées, et, au titre de la mobilité géographique, des mesures indemnitaires. En outre, dans chaque convention collective applicable au personnel du RSI, des dispositions permanentes relatives aux conditions de mise à disposition et de détachement des salariés ont été inscrites.

Le régime s'engage, au-delà de ces dispositions d'application internes, à développer les partenariats avec le secteur de la protection sociale afin de favoriser également les mobilités dans un cadre sécurisé.

## Article 11

### *Entrée en vigueur. – Durée de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale. Il est conclu pour une durée triennale.

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 28 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

RSI.

### **Syndicat de salariés :**

IIRC CFE-CGC.