

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 19 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1450347M
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 la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances ;
Vu la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération ;
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 (IDCC : 2797) ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC : 2796) ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC : 2798) ;
Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;
Vu l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI,

il a été conclu le présent accord :

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013. 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 poursuivie par le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 sur l'égalité hommes-femmes au régime social des indépendants (RSI), et par les négociations en cours portant, d'une part, sur la non-discrimination et, d'autre part, sur la santé au travail des collaborateurs du RSI.

Il prend également en compte les enseignements de l'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI, dont les dispositions sont arrivées à expiration.

Pour les organismes dont l'effectif est compris entre 50 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 consacrer 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.

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.

A 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, d'informer, et de guider le jeune lors de son entrée dans l'organisme. Il assure la liaison avec la direction et le service RH de l'organisme.

Le référent réalise des points d'étape réguliers avec le jeune sur son intégration et organise l'entretien de suivi visé au 2.3.

Le référent ainsi que le responsable hiérarchique accueillent le salarié dès son entrée dans l'organisme. Ils lui présentent les membres de son équipe ou de son pôle et organisent une visite des locaux.

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'Education 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 à 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 au sein de la protection sociale et 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 :

- que la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus représente 25 % sur les 3 années de validité de l'accord ;
- 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 une égalité de traitement entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement conformément à l'accord relatif à l'égalité hommes-femmes au RSI.

A cette fin, la totalité des offres d'emplois 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. Chaque organisme proposera aux salariés âgés de 55 ans et plus une visite médicale annuelle.

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

A 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.

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 formation 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, des entretiens seront proposés aux salariés à différentes étapes afin de les accompagner dans leur parcours.

Deux entretiens « deuxième partie de carrière » seront proposés aux salariés, le premier dans l'année qui suit le 45^e anniversaire et le deuxième à compter de la 50^e année.

Ces entretiens ont pour objet d'informer les salariés sur leurs droits à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Ils constituent également une étape privilégiée d'échange où seront abordés :

- 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.

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un compte rendu validé par les deux parties.

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.

4.5.1. Formation professionnelle

Afin d'entretenir un niveau de compétences en lien avec le poste ou le projet professionnel défini lors des entretiens prévus 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.

4.5.2. Bilan d'étape professionnel

Il est rappelé que tous les salariés qui ont 2 ans d'ancienneté sont obligatoirement informés de la possibilité d'accéder à un bilan d'étape professionnel.

Le salarié peut bénéficier d'un bilan d'étape tous les 5 ans.

Ce bilan doit permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

4.5.3. Bilan de compétences

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

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

L'accord du 10 décembre 2009 relatif à la gestion des seniors du RSI prévoyait un dispositif de transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires réaffirment leur conviction de la nécessité de transmettre les savoirs et les compétences pour contribuer à la performance collective du régime.

L'objectif est 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.

Dans cet esprit, 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.

Le salarié expérimenté doit bénéficier d'une reconnaissance de cette activité particulière dans ses perspectives d'évolution professionnelle, y compris au travers d'une validation des acquis de l'expérience.

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. 5221-11 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.

Pour l'application du présent accord :

- les outils développés par le RSI seront mis à la disposition des organismes ;
- la caisse nationale du RSI fournira aux organismes les supports d'information prévus au présent accord.

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.

Un bilan sera dressé chaque année et adressé à la commission paritaire nationale.

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

Tous les ans, avant le 30 juin, la caisse nationale présente à la commission un bilan de l'application du présent accord de branche et des mesures prises par les organismes pour assurer sa mise en œuvre.

Article 11

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 3 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 19 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

PSE CFTC ;

IPRC CFE-CGC ;

PSTE CFDT ;

UNSA.

ANNEXE

DIAGNOSTIC

1. Données statistiques

1.1. Répartition des recrutements (y compris conversions) par âge

Recrutements 2012

ÂGE AU 31 décembre 2012	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
21	1	0	1
22	4	0	4
23	3	1	4
24	6	0	6
25	7	0	7
26	7	5	12
27	10	2	12
28	6	2	8
29	6	4	10
30	10	1	11
31	6	1	7
32	4	4	8
33	4	2	6
34	3	3	6
35	10	4	14
36	4	2	6
37	3	1	4
38	4	2	6
39	6	4	10
40	7	4	11
41	2	1	3
42	4	2	6
43	3	2	5
44	2	1	3
45	2	1	3
46	1	3	4
47	4	0	4
48	2	0	2

ÂGE AU 31 décembre 2012	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
49	2	1	3
50	3	0	3
51	2	0	2
52	2	0	2
53	2	1	3
54	1	0	1
55	1	0	1
56	0	1	1
57	1	1	2
Ensemble	145	56	201

Recrutements 2011

ÂGE AU 31 décembre 2011	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
21	0	1	1
22	1	3	4
23	11	2	13
24	11	2	13
25	13	2	15
26	17	2	19
27	13	3	16
28	14	3	17
29	6	3	9
30	20	3	23
31	10	5	15
32	11	3	14
33	12	4	16
34	10	4	14
35	4	2	6
36	4	0	4
37	8	1	9
38	6	1	7
39	5	1	6
40	3	0	3
41	7	0	7
42	4	1	5
43	5	1	6

ÂGE AU 31 décembre 2011	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
44	6	0	6
45	5	0	5
46	4	1	5
47	6	0	6
48	3	1	4
49	2	1	3
50	1	1	2
51	0	0	0
52	0	1	1
53	2	0	2
54	2	0	2
55	0	0	0
56	1	1	2
57	0	0	0
58	3	0	3
59	0	0	0
60	0	1	1
61	0	0	0
62	0	0	0
63	0	0	0
64	0	1	1
Ensemble	230	55	285

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

Répartition par classe d'âge au 31 décembre

	2010	2011	2012
Moins de 20 ans	0	0	0
20 à 24 ans	77	69	54
25 à 29 ans	367	377	332
30 à 34 ans	565	632	614
35 à 39 ans	736	687	683
40 à 44 ans	736	756	792
45 à 49 ans	900	870	830
50 à 54 ans	1 035	1044	1009

	2010	2011	2012
55 à 59 ans	819	827	885
60 à 64 ans	146	198	244
65 ans et plus	11	16	16

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

ÂGE	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
21	1		1
22	6	1	7
23	6	4	10
24	32	4	36
25	33	4	37
26	47	15	62
27	53	9	62
28	60	19	79
29	72	20	92
30	90	20	110
31	96	23	119
32	92	35	127
33	98	26	124
34	103	31	134
35	112	34	146
36	76	23	99
37	106	23	129
38	116	26	142
39	129	38	167
40	136	36	172
41	122	41	163
42	105	43	148
43	110	40	150
44	117	42	159
45	116	34	150
46	119	39	158
47	129	40	169
48	138	36	174
49	137	42	179
50	144	49	193

ÂGE	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
51	136	53	189
52	174	58	232
53	144	55	199
54	141	55	196
55	162	61	223
56	117	51	168
57	123	59	182
58	114	48	162
59	113	37	150
60	82	33	115
61	33	25	58
62	20	12	32
63	15	11	26
64	8	5	13
65	3	1	4
66	2	4	6
67	1	1	2
69		1	1
70	1		1
72		1	1
77		1	1
Total	4 090	1 369	5 459

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

Répartition par classe d'ancienneté

ANCIENNETÉ	2010	2011	2012
Moins de 5 ans	908	991	722
De 5 à 9 ans	912	852	972
De 10 à 14 ans	667	724	829
De 15 à 19 ans	489	498	481
De 20 à 24 ans	477	485	497
De 25 à 29 ans	737	669	537
De 30 à 34 ans	734	750	805
De 35 à 39 ans	388	417	497
40 ans et plus	80	90	119

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

ANCIENNETÉ	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
0	14	14	28
1	91	33	124
2	111	28	139
3	151	49	200
4	171	60	231
5	196	46	242
6	169	56	225
7	89	21	110
8	165	39	204
9	149	42	191
10	111	47	158
11	129	52	181
12	147	40	187
13	127	33	160
14	119	24	143
15	59	26	85
16	75	31	106
17	92	32	124
18	51	17	68
19	57	41	98
20	62	43	105
21	84	17	101
22	79	30	109
23	69	23	92
24	62	28	90
25	58	28	86
26	68	31	99
27	55	24	79
28	102	34	136
29	95	42	137
30	143	44	187
31	90	42	132
32	107	46	153
33	136	43	179
34	125	29	154

ANCIENNETÉ	FÉMININ	MASCULIN	TOTAL
35	92	31	123
36	81	21	102
37	77	29	106
38	67	18	85
39	65	16	81
40	37	6	43
41	26	5	31
42	23	4	27
43	8		8
44	2	2	4
45	4		4
47		2	2
Total	4 090	1 369	5 459

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

Effectifs cadres et non-cadres par emploi

CODE	LIBELLÉ	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 à 64 ans	65 ANS et plus	TOTAL CDI
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	10	40	60	73	66	77	84	83	11	1	505
A21	Gestionnaire technique des droits	22	178	286	294	295	310	394	343	59	0	2181
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	0	3	11	24	42	55	74	68	17	0	294
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	4	10	28	29	35	28	32	38	6	0	210
B41	Gestionnaire médical/santé	5	16	19	13	25	27	24	23	3	1	156
B42	Responsable médical/santé	0	0	7	14	6	16	14	13	9	1	80
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	0	15	30	30	37	36	32	27	7	0	214
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	0	0	3	10	9	9	11	7	6	0	55
C11	Gestionnaire des services généraux	10	20	26	24	28	43	48	43	23	3	268
C12	Responsable administration générale	0	0	1	4	9	3	11	10	3	0	41
C21	Assistant(e) en organisation	0	9	20	16	21	26	19	36	9	0	156
C22	Attaché(e) de direction	0	0	5	10	17	11	6	3	5	0	57
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	2	17	28	21	30	28	39	21	6	0	192
C32	Responsable de la comptabilité et des finances	0	1	2	11	11	9	19	11	0	0	64
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	0	8	23	18	14	13	10	8	1	0	95
C42	Responsable des ressources humaines/formation	0	0	5	3	8	5	8	5	2	0	36
C51	Gestionnaire informatique régionale	0	2	14	9	5	6	6	4	0	0	46
C52	Responsable technique support	0	1	3	5	11	11	8	5	2	0	46
D12	Chargé(e) d'affaires internes	0	0	0	1	4	3	2	0	0	0	10
D13	Pilote d'exploitation	0	0	0	2	0	4	2	1	1	0	10

CODE	LIBELLÉ	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 à 64 ans	65 ANS et plus	TOTAL CDI
D14	Intégrateur d'exploitation	0	0	1	3	1	2	2	2	0	0	11
D15	Analyste développeur	0	0	5	4	9	4	8	3	0	0	33
D16	Expert technique	0	2	6	10	9	10	16	12	2	1	68
D17	Chef de projet	0	1	6	7	20	26	16	2	8	0	86
D18	Expert MOAD	0	0	1	4	0	6	7	4	2	0	24
D19	Responsable d'unité informatique	0	0	0	4	8	9	13	10	4	0	48
D21	Expert	1	9	15	18	17	14	20	13	0	0	107
D22	Responsable	0	0	4	6	18	9	12	5	3	0	57
Total		54	332	609	667	755	800	937	800	189	7	5 150
	31-12-2012	1 %	6 %	12 %	13 %	15 %	16 %	18 %	16 %	4 %	0 %	
	31-12-2011	1 %	7 %	12 %	13 %	14 %	16 %	19 %	14 %	3 %	0 %	
	31-12-2010	2 %	7 %	11 %	14 %	14 %	17 %	19 %	14 %	2 %	0 %	

Répartition des effectifs cadres et non-cadres par niveau de classification au 31 décembre 2012

NIVEAU	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 À 64 ANS	65 ANS et plus	TOTAL CDI
I	1	1	2	0	3	1	0	0	0	0	7
II	25	109	80	53	46	34	27	29	14	3	420
III	23	155	257	246	223	191	227	220	51	2	1 595
IV	3	27	117	132	173	225	263	217	26	0	1 183
V	0	17	54	65	85	121	145	130	28	0	645
VI	2	19	51	82	88	94	114	99	26	0	575

NIVEAU	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 À 64 ANS	65 ANS et plus	TOTAL CDI
VII	0	3	41	58	73	67	85	67	25	0	419
VIII	0	1	4	27	53	54	60	30	11	2	242
IX	0	0	3	4	11	14	16	8	8	0	64
Total	54	332	609	667	755	800	937	800	189	7	5 150

Répartition des effectifs agents de direction au 31 décembre 2012

	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 À 64 ANS	65 ANS et plus	TOTAL CDI
Au 31 décembre 2012	0	0	5	10	24	15	40	55	33	5	187
Au 31 décembre 2011	0 %	0 %	3 %	5 %	13 %	8 %	21 %	29 %	18 %	3 %	
Au 31 décembre 2010	0 %	1 %	1 %	5 %	12 %	9 %	23 %	32 %	15 %	2 %	
	0 %	0 %	1 %	8 %	7 %	13 %	23 %	34 %	14 %	0 %	

Répartition des effectifs praticiens-conseils au 31 décembre 2012

	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 À 64 ANS	65 ANS et plus	TOTAL CDI
	0	0	0	6	13	15	31	30	22	4	121
Au 31 décembre 2012	0 %	0 %	0 %	5 %	11 %	12 %	26 %	25 %	18 %	3 %	
Au 31 décembre 2011	0 %	0 %	1 %	5 %	10 %	13 %	25 %	22 %	19 %	5 %	
Au 31 décembre 2010	0 %	0 %	0 %	5 %	9 %	16 %	29 %	21 %	17 %	3 %	

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

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

(Code)	CCN – Emploi (libellé)	31 DÉCEMBRE 2010				31 DÉCEMBRE 2011				31 DÉCEMBRE 2012			
		Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes
A11	Chargé(e) de relations et de conseil	381	124	505	75	362	128	490	74	333	129	462	72
A21	Gestionnaire technique des droits	1 968	213	2 181	90	1 996	215	2 211	90	1 958	210	2 168	90
A22	Responsable offre de service assurés/entreprises	211	83	294	72	211	91	302	70	210	92	302	70
B31	Chargé(e) de la maîtrise des risques	130	80	210	62	130	73	203	64	125	73	198	63
B41	Gestionnaire médical/santé	140	16	156	90	142	18	160	89	145	17	162	90
B42	Responsable médical/santé	61	19	80	76	65	21	86	76	63	20	83	76
B51	Gestionnaire des affaires juridiques	181	33	214	85	185	33	218	85	186	37	223	83
B52	Responsable juridique et/ou contentieux	36	19	55	65	31	20	51	61	32	20	52	62
C11	Gestionnaire des services généraux	170	98	268	63	170	100	270	63	170	97	267	64
C12	Responsable administration générale	23	18	41	56	25	19	44	57	25	18	43	58
C21	Assistant(e) en organisation	148	8	156	95	157	8	165	95	156	9	165	95
C22	Attaché(e) de direction	38	19	57	67	38	24	62	61	42	22	64	66
C31	Chargé(e) de comptabilité et finances	141	51	192	73	146	53	199	73	147	53	200	74
C32	Responsable de la comptabilité et des finances	39	25	64	61	42	27	69	61	43	28	71	61
C41	Gestionnaire des ressources humaines/formation	88	7	95	93	82	6	88	93	81	5	86	94
C42	Responsable des ressources humaines/formation	31	5	36	86	30	3	33	91	29	3	32	91

(Code)	31 DÉCEMBRE 2010				31 DÉCEMBRE 2011				31 DÉCEMBRE 2012			
	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes
C51	5	41	46	11	4	43	47	9	4	42	46	9
C52	9	37	46	20	9	36	45	20	9	36	45	20
D12	2	8	10	20		11	11	0		12	12	0
D13		10	10	0		10	10	0		10	10	0
D14		11	11	0		12	12	0		10	10	0
D15	15	18	33	45	13	20	33	39	14	21	35	40
D16	8	60	68	12	7	54	61	11	6	49	55	11
D17	28	58	86	33	22	53	75	29	23	54	77	30
D18	14	10	24	58	18	19	37	49	18	19	37	49
D19	7	41	48	15	7	32	39	18	5	32	37	14
D21	65	42	107	61	58	29	87	67	57	28	85	67
D22	28	29	57	49	26	26	52	50	28	25	53	53
Total	3 967	1 183	5 150	77	3 976	1 184	5 160	77	3 909	1 171	5 080	77

Taux de féminisation agents de direction (CDI au 31 décembre)

EMPLOI	31 DÉCEMBRE 2010				31 DÉCEMBRE 2011				31 DÉCEMBRE 2012			
	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes	Féminin	Masculin	Total	Pourcentage de femmes
Agents de direction	61	128	189	32	62	128	190	33	65	122	187	35

Taux de féminisation praticiens-conseils (CDI au 31 décembre)

EMPLOI	31 DÉCEMBRE 2010			31 DÉCEMBRE 2011			31 DÉCEMBRE 2012			
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	
	Pourcentage de femmes			Pourcentage de femmes			Pourcentage de femmes			
Praticiens-conseils	55	66	121	45	67	126	47	64	121	47

1.6. Départs à la retraite

Estimation de l'âge au départ à la retraite

CONSTATÉ de 2010 mi-2011	ESTIMATION 2011 constaté de 2010 mi-2011 + 3 mois	ESTIMATION 2012 constaté de 2010 mi-2011 + 6 mois	ESTIMATION 2013 constaté de 2010 mi-2011 + 9 mois	ESTIMATION 2014 constaté de 2010 mi-2011 + 12 mois	ESTIMATION 2015 constaté de 2010 mi-2011 + 15 mois	ÂGE AU DÉPART constaté pour l'année 2011	ÂGE AU DÉPART constaté pour l'année 2012
Non-cadres	60,72	60,97	61,22	61,47	61,72	60,59	60,53
Cadres	61,01	61,51	61,76	62,01	62,26	60,67	61,27
AD	62,09	62,59	62,84	63,09	63,34	62,57	61,82
PC	62,72	63,22	63,47	63,72	63,97	64,50	65,67

Par emploi type (employés et cadres, effectif CDI)

Non-cadres

EMPLOI TYPE	DÉPARTS PRÉVISIBLES							DÉPARTS CONSTATÉS	
	2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012	
A11 Chargé(e) de relations et de conseil	13	3	8	10	14	48	7	6	
A21 Gestionnaire technique des droits	47	35	42	28	54	206	32	36	
B31 Chargé(e) de la maîtrise des risques	3	1	4	1	3	12	3	3	
B41 Gestionnaire médical/santé	4	4	4	5	3	20	6	4	

EMPLOI TYPE	DÉPARTS PRÉVISIBLES						Total	DÉPARTS CONSTATÉS	
	2011	2012	2013	2014	2015	2011		2012	
B51	8	5	2	3	2	20	8	3	
C11	18	8	8	8	8	50	4	4	
C21	2	2	3	3	7	17	0	0	
C31	6	2	3	3	2	16	3	2	
C41	3	2	1		1	7	3	0	
D13		1				1		0	
D21					1	1		0	
Total	104	63	75	61	95	398	66	58	

Cadres

EMPLOI TYPE	DÉPARTS PRÉVISIBLES						Total	DÉPARTS CONSTATÉS	
	2011	2012	2013	2014	2015	2011		2012	
A22	5	4	12	12	7	40	5	10	
B31	1	1	4	1	2	9	1	4	
B41		2	1			3	2	1	
B42	6	3	2	3	1	15	0	3	
B51		1		1		2	0	1	
B52	5	1	1	1	2	10	1	1	
C12		2	4	1	1	8	1	3	
C21	1	1	2	1	3	8	1	1	
C22	2	1	1	2		6	1	3	

EMPLOI TYPE	DÉPARTS PRÉVISIBLES							DÉPARTS CONSTATÉS	
	2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012	
	C31		1		1		2	2	0
C32		1	3		3	7	2	1	
C41		1	1			2	2	0	
C42	1		2			3	1	0	
C52		1	1			2	0	0	
D12				1		1	0	0	
D15			1		1	2	1	0	
D16	3	1			1	5	0	1	
D17	3	3	2	3		11	3	0	
D18	1		1	1	1	4	0	0	
D19		1	1	2	1	5	0	0	
D21	1	1		1	2	5	1	2	
D22	3		2		1	6	0	0	
Total	32	26	41	31	26	156	24	30	

Agents de direction

EMPLOI TYPE	DÉPARTS PRÉVISIBLES						DÉPARTS constatés	
	2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
Agents de direction	17	3	3	2	17	50	7	11

Praticiens-conseils

EMPLOI TYPE	DÉPARTS PRÉVISIBLES						DÉPARTS constatés	
	2011	2012	2013	2014	2015	Total	2011	2012
Praticiens-conseils	12	6	6	2	4	30	2	3

2. Identification des métiers à suivre

Au cours de l'année 2012, une enquête menée auprès des caisses a permis d'identifier comme particulièrement à suivre les métiers de l'accueil (physique et téléphonique), de la gestion technique des droits (retraite) et ceux liées à l'activité des ressources humaines.

Les travaux entamés sur les métiers de l'accueil (accueil téléphonique, superviseur) sont aujourd'hui bien avancés. Ils s'inscrivent ainsi dans la préparation du futur répertoire des métiers et activités du RSI et d'un outil de gestion des compétences.

Source : enquête OPTIMO RH, Priorité des études métier – secteurs d'activité plus particulièrement à suivre.

MÉTIERIS PRIORITAIRES IDENTIFIÉS	MOYENNE
Management	8
Recouvrement contentieux	8
Lutte contre la fraude	8
Recouvrement amiable	6
Contrôle (agent de contrôle)	7
Systèmes d'information	6
RH	5
Contrôle interne	4
Affiliation	4
Médical	3
Recours contre tiers	3
Comptabilité	3
Administration générale	2
Gestion des risques (santé)	3
Action sanitaire et sociale	2

3. Enjeux de la gestion des âges au RSI

Ces éléments résultent de la synthèse de l'enquête « Perspectives et conséquences du vieillissement du personnel du RSI ».

3.1. Description de la situation du RSI

3.1.1. Situation globale du RSI

A court terme (dans les 5 ans), un enjeu de gestion des « seniors » avec une part importante des plus de 55 ans. Les 55 ans et plus en CDI représentent 19 % des salariés au 31 décembre 2011.

A plus long terme (dans les 5 à 10 ans), un enjeu plus global de gestion des âges quand la tranche des 50-54 ans basculera dans la tranche supérieure.

3.1.2. Situation selon les caisses

Une quinzaine de caisses au-dessus de la moyenne d'âge du RSI est davantage concernée par le vieillissement des effectifs.

Des enjeux dont l'importance diffère selon les caisses.

Des caisses davantage concernées par la problématique du vieillissement au vu de leur pyramide plus accentuée.

3.1.3. Situation selon les familles métiers

Des emplois davantage concernés par la question du vieillissement aujourd'hui et demain avec plus de la moitié d'effectifs ayant 45 ans et plus (gestionnaire technique des droits, par exemple).

3.1.4. Métiers concernés par le cumul de l'âge et de l'ancienneté

Un cumul du vieillissement et de l'ancienneté. Plus de la moitié des 50-54 ans ont 30 ans d'ancienneté.

Des structures d'ancienneté qui varient selon les familles métiers. Une ancienneté globalement importante pour les profils : administration générale, assistance support comptabilité finances, médical santé et maîtrise des risques.

Des « poches » d'emplois qui cumulent âge et ancienneté où les risques de démotivation et de perte d'employabilité sont plus grands. Des emplois à fort volume dont 20 à 25 % des effectifs ont plus de 45 ans et plus de 30 ans d'ancienneté : chargés de relations et de conseil, gestionnaires des services généraux, gestionnaires techniques des droits, chargés de la maîtrise des risques et gestionnaire des affaires juridiques.

3.2. Enjeux et pratiques de gestion des âges

3.2.1. Enjeu « usure professionnelle et risque de démotivation »

Des situations de travail à plus fort risque d'usure professionnelle (activités répétitives, forte spécialisation ou exigences d'exercice du travail importantes, appauvrissement des missions) et des profils soumis à des risques en termes d'employabilité et de démotivation qui cumulent âge et ancienneté :

a) Les métiers de l'accueil physique et téléphonique et de conseil (dégradation des relations, dysfonctionnement des outils, retard dans le traitement des dossiers à traiter, tenue à jour des connaissances de la législation, activité répétitive) ;

b) Les gestionnaires de dossiers en fin de carrière avec une forte ancienneté : souhait de partir au plus tôt, résistance plus importante au changement ; des cas d'inaptitude professionnelle (par exemple des problèmes de vue) et des manifestations de stress plus fréquents ;

c) Les métiers dont le contenu de la mission s'est appauvri ou peu de perspectives d'évolution : gestionnaires des services généraux, emplois « affiliation-recouvrement », conseillers itinérants, emplois Auray.

3.2.2. Enjeu « aménagement des conditions de travail en fin de carrière »

Des pratiques de télétravail, mais un recours encore ponctuel.

Des actions et des réflexions qui portent en priorité sur l'organisation du travail pour les publics à l'accueil.

Des usages variables des dispositifs d'aménagement des fins de carrière (cumul emploi retraite, temps partiel) en fonction des profils et des caisses.

Une réflexion sur les conditions de travail et de l'usure professionnelle avec un ciblage par métier et par site est nécessaire