

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 9 MARS 2017  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1750697M  
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 l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants;

Vu les articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses 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,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Au-delà des obligations légales dont le respect s'impose à chaque employeur, la recherche permanente de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être une priorité pour le régime social des indépendants, dans la logique de ses engagements de responsabilité sociale.

Un premier accord national poursuivant cet objectif, signé le 15 décembre 2011, suivi par des négociations menées au niveau régional des organismes du régime. L'accord national étant arrivé à son terme, il apparaît nécessaire de renouveler les orientations en la matière.

Le présent accord national comporte à cet égard d'une part des objectifs de progression et des mesures associées au niveau de la branche (dites nationales), et d'autre part des orientations proposées à la négociation d'entreprise, (dites locales).

Sont retenues pour la période 2017-2019 des orientations sur les domaines suivants :

- les conditions de travail ;
- la promotion professionnelle ;
- la formation professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- la rémunération effective.

### **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**

#### *Conditions de travail*

Les conditions de travail ne doivent être discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes. Leur organisation doit donc être assurée à cette fin et prendre notamment en compte les contraintes liées aux déplacements, la situation du travail à temps partiel, qui doit pouvoir être ouvert à toutes les catégories professionnelles y compris aux postes d'encadrement, ainsi que les situations de salariés rencontrant des besoins identifiés comme prioritaires.

Objectif national : établir un diagnostic sur la situation du travail à temps partiel afin de favoriser un recours équilibré à celui-ci.

Action correspondante :

Réaliser une étude sur la situation des salariés à temps partiel en 2017, par catégorie (employés/cadres/AD/PC) et en tenant compte de la répartition hommes-femmes.

Indicateur de suivi :

Présentation de l'étude au comité national de pilotage de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Objectif local : faciliter l'exercice du travail à temps partiel dans les fonctions d'encadrement.

Action correspondante :

Étudier les demandes de passage à temps partiel des salariés occupant des fonctions d'encadrement, et formaliser l'examen des demandes par écrit.

Indicateur de suivi :

Évolution du nombre de salariés à temps partiel relevant de l'encadrement sur la durée de l'accord.

Objectif local : étudier 100 % des demandes de passage à temps plein des salariés à temps partiel.

Actions correspondantes :

- proposer systématiquement et en priorité les postes à temps plein vacants aux salariés à temps partiel qui relèvent de la même catégorie professionnelle/de la même qualification ;
- recevoir en entretien les salariés qui souhaitent passer à temps plein afin d'étudier les options envisageables.

Indicateurs de suivi :

- nombre de postes vacants à temps plein proposés aux salariés à temps partiel ;
- nombre de salariés ayant sollicité un passage à temps plein qui ont été reçus en entretien.

Objectif local : adapter les conditions de travail des salariés dont un besoin prioritaire est identifié.

Actions correspondantes :

- mettre en place le don de jours de repos lorsqu'un salarié a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- décaler les plages horaires fixes pour les femmes enceintes afin de leur permettre d'éviter les trajets aux heures de pointe ;
- augmenter pour les femmes enceintes le nombre de jours de récupération prévu par le règlement sur les horaires variables ;
- attribution prioritaire des places de parking aux femmes enceintes.

Indicateurs de suivi :

- nombre de situations ayant donné lieu à des dons de jours de repos ;
- nombre d'aménagements des horaires réalisés pour les femmes enceintes ;
- nombre de femmes enceintes ayant utilisé les jours de récupérations supplémentaires ;
- nombre de places de parking attribuées à des femmes enceintes, rapporté au nombre de demandes.

Objectif local : limiter les déplacements des salariés entre caisses ou sites, sources de fatigue et de stress.

Les organismes du RSI s'engagent à favoriser l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements, tels que la téléconférence ou la visioconférence.

Actions correspondantes :

- augmenter le nombre de réunions de travail en visioconférence ou audioconférence ;
- en cas de déplacement, regrouper les réunions de travail sur une même journée.

Indicateurs de suivi :

Nombre de réunions de travail organisées en visioconférence ou audioconférence.

### 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 l'état de santé.

Objectif national : rééquilibrer la représentation hommes-femmes sur les niveaux de qualification supérieurs.

Action correspondante :

Veiller, lors des nominations et recrutements comme au titre des évolutions professionnelles ultérieures, à l'équilibre entre hommes et femmes.

Indicateur de suivi :

Taux du genre le moins représenté sur les embauches pour des postes d'agents de direction, de praticiens conseils, et de cadres niveau VIII et niveau IX.

Objectif local : faire bénéficier les salariés à temps partiel d'une évolution professionnelle au même titre que les salariés à temps plein.

Actions correspondantes :

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

Indicateur de suivi :

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.

Objectif local : faciliter l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Actions :

- proposer lors des entretiens professionnels des outils d'accompagnement adaptés aux salariées qui souhaitent progresser vers des postes à responsabilité tels que le bilan de compétence, le coaching, la présentation du cursus CAPDIR ;
- proposer un accompagnement individuel aux femmes qui accèdent à des postes à responsabilité tel que notamment le coaching.

Indicateurs de suivi :

- nombre de femmes ayant bénéficié d'action d'accompagnement en vue de développement des compétences ;
- nombre de femmes ayant accédé à un poste à responsabilité auxquelles un accompagnement a été proposé, rapporté au nombre de femmes ayant accédé à un poste à responsabilité.

## 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 que les obligations familiales et/ou le travail à temps partiel ne soient pas un obstacle à l'accès à la formation des salariés, les organismes s'engagent à :

Objectif national : mettre en place un délai de prévenance pour transmettre aux caisses les dates des sessions de formation assurées par le centre national de développement des compétences.

Action :

Le RSI s'engage à respecter un délai de prévenance de 30 jours avant le début des sessions pour communiquer aux caisses les dates de formation.

Objectif local : favoriser l'accès à la formation professionnelle, des salariés chargés de famille.

Actions correspondantes :

- s'engager à appliquer un délai de prévenance suffisant sur les dates de formation à l'égard des salariés ;
- participer financièrement à la prise en charge des frais de garde d'enfant pour les salariés en situation de famille monoparentale : sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise, 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 ;
- développer les formations en région chaque fois que cela est possible ;
- favoriser les formations courtes.

Indicateurs de suivi :

- pourcentage de convocations envoyées dans le délai de prévenance fixé ;
- nombre de salariés en situation de famille monoparentale ayant demandé une participation financière aux frais de garde à l'occasion d'une formation ;
- nombre de formations organisées en région.

Objectif de progression local : assurer l'accès à la formation professionnelle, des salariés à temps partiel.

Actions correspondantes :

- fixer les formations pour les salariés à temps partiel sur les jours de travail habituels chaque fois que cela est possible ;
- proposer des formations qui mixent présentiel et FOAD pour limiter les formations hors temps de travail ;
- mettre en place un suivi sur l'accès à la formation des salariés à temps partiel.

Indicateur de suivi :

- nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation, rapporté à l'effectif global des salariés à temps partiel ;
- proportion de salariés à temps partiel parmi les salariés ayant suivi une formation ;
- nombre de formations proposées aux salariés à temps partiel combinant présentiel et pratique en FOAD.

## Article 5

### *Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés*

Objectif local : favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Actions correspondantes :

- rechercher des partenariats pour mettre à disposition des salariés des services de proximité tels que des crèches, des services de conciergerie, des services de transports ;
- adapter les horaires des salariés à l'occasion de la rentrée scolaire ;
- fixer des horaires de réunion permettant de tenir compte du temps de trajet et des contraintes familiales des salariés en évitant les réunions trop matinales ou trop tardives.

Indicateurs de suivi :

- nombre de partenariats recherchés ou engagés avec d'autres entreprises ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une adaptation des horaires pour le jour de la rentrée scolaire ;
- nombre de managers sensibilisés à l'encadrement des horaires des réunions.

Objectif local : maintenir le lien professionnel entre la caisse et le salarié pendant un congé lié à la parentalité ou en cas de longue maladie.

Actions correspondantes :

Proposer aux salariés en congé de maternité de parentalité et/ou en longue maladie de leur communiquer les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) transmises aux salariés présents.

Indicateurs de suivi :

- nombre de salariés en congé de maternité, de parentalité et/ou de maladie auxquels ont été proposées les informations générales (institutionnelles ou professionnelles) rapporté au nombre de salariés qui ont pris un de ces congés ;
- nombre de salariés qui ont reçu les informations générales, rapporté au nombre de salariés qui ont accepté de les recevoir.

## Article 6

### *Rémunération effective*

Les organismes du RSI entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail égal, à compétence, expérience et niveau d'expertise équivalent.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales générales accordées.

Objectif de progression local : s'assurer de l'égalité de traitement des salariés de retour d'un congé de maternité ou de parentalité avec les autres salariés.

Actions correspondantes :

Assurer un suivi de l'évolution professionnelle des salariés de retour d'un congé de maternité ou de parentalité durant les 3 années suivant l'année de leur retour.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés de retour d'un congé de maternité ou de parentalité n'ayant pas bénéficié d'une évolution professionnelle sur les 3 années suivant l'année de leur retour, rapporté à l'évolution professionnelle générale.

## **Article 7**

### *Droit à la déconnexion*

Le droit à la déconnexion des salariés en dehors du temps de travail effectif doit être respecté.

Il appartient à l'employeur de veiller à ne pas faire un usage du téléphone et de la messagerie professionnelle en dehors des heures de travail sauf en cas d'urgence.

Les salariés ne sont pas tenus de répondre aux messages ou appels qui leur sont adressés en dehors des heures de travail.

## **Article 8**

### *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 trois (entreprises de moins de 300 salariés) ou quatre (entreprises de 300 salariés et plus) des domaines d'actions prévus aux articles 2 à 6, incluant obligatoirement le domaine de la rémunération effective.

Après avoir élaboré un diagnostic local, l'organisme reprendra pour chaque domaine qu'il aura retenu au moins un des objectifs de progression prévu par l'accord auquel il associe une ou plusieurs actions.

La ou les actions retenues sont prioritairement celles prévues par l'accord à moins qu'elles ne s'avèrent pas adaptées à la situation locale de l'organisme.

Chaque objectif sera défini afin de suivre sa progression sur la durée de l'accord.

Chaque action sera conformément à la loi, accompagnée d'un indicateur permettant son suivi.

En cas d'échec de la négociation d'entreprise, le directeur de l'organisme présentera au comité d'entreprise un projet de plan d'action.

## **Article 9**

### *Suivi par la commission paritaire nationale*

À l'issue des 3 ans d'application du présent accord, la caisse nationale présentera à la commission une analyse 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 portera d'une part sur l'ensemble du personnel, d'autre part sur les emplois types faisant apparaître des situations spécifiques.

## **Article 10**

### *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 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 9 mars 2017.

(Suivent les signatures.)