

ACCORD RELATIF A LA CLASSIFICATION DU PERSONNEL DES EMPLOYES ET CADRES DU REGIME SOCIAL DES INDEPENDANTS

Entre d'une part la Caisse Nationale du Régime Social des Indépendants, dont le siège est 264 avenue du Président Wilson à Saint-Denis (Seine Saint-Denis) agissant en son nom et au nom des organismes du régime, en application de l'article L.123-1 du code de la sécurité sociale,

Et d'autre part les Organisations Syndicales soussignées,

Vu le code du travail, livre deuxième, et notamment les articles L.2221-1 et suivants, L.2241-7 et suivants,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L.123-1,

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

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du Régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005,

Vu le protocole d'accord relatif à l'harmonisation des rémunérations des personnels du régime social des indépendants, du 11 juillet 2007,

Vu l'accord relatif à l'évolution des salaires du personnel du RSI en 2008, du 31 janvier 2008,

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du Régime social des indépendants, du 20 mars 2008,

Vu l'accord d'application de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008,

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

Il a été conclu le présent accord.

PREAMBULE

Les parties signataires s'accordent, à la suite de la création du régime social des indépendants (RSI) visé à l'article L.611-1 du code de la sécurité sociale, sur la nécessité d'instituer un cadre unique de classification et de rémunération des emplois exercés dans les organismes du RSI, en vue de garantir :

- Un positionnement équitable de l'ensemble des métiers et des emplois existants au sein du RSI
- Une reconnaissance de la qualification et de l'expérience des salariés en fonction leur ouvrant par la suite les possibilités d'un déroulement de carrière et d'un parcours professionnel en lien avec la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Une attractivité permettant la fidélisation des personnels en place et l'embauche de salariés en remplacement des nombreux départs prévisibles dans les années à venir.
- Une intégration des nouveaux métiers et emplois dans la grille de classification

Par le protocole d'accord relatif à l'harmonisation des rémunérations des personnels du régime social des indépendants, du 11 juillet 2007, les partenaires sociaux sont convenus d'ouvrir une négociation en vue d'une nouvelle classification unique des personnels concernés et, dans l'attente des résultats de cette négociation, ont décidé de procéder à une opération d'alignement des niveaux de rémunération.

En outre, par l'accord du 31 janvier 2008, relatif à l'évolution des salaires du personnel du RSI en 2008, il a été prévu que la mise en œuvre de la classification du personnel du Régime Social des Indépendants devrait conduire à des mesures revalorisant la situation du personnel prenant en compte la situation particulière de l'encadrement et des agents de direction, et dans l'attente de l'aboutissement des négociations portant sur les classifications du personnel, il a été attribué à compter de janvier 2008 un complément spécifique de rémunération d'un montant mensuel de 50 € constituant un à valoir sur les futures classifications, dont le bénéfice pour chacun des salariés ne pourrait en aucune façon être inférieur à ce montant.

Les parties signataires soulignent que la classification du personnel du Régime Social des Indépendants doit s'inscrire dans un cadre global intégrant particulièrement les problématiques de formation professionnelle, en liaison avec une politique active de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, prenant pleinement en compte l'évolution des métiers.

A cette fin elles chargent la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle instituée par l'accord relatif à la formation professionnelle du Régime social des indépendants, du 2 avril 2008, de la mise en œuvre du suivi des emplois types identifiés dans la présente classification, et conviennent de fixer comme prioritaire l'achèvement de la négociation de l'accord national sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Enfin, les parties signataires conviennent par ailleurs d'examiner en commun les coûts particuliers résultant de la résidence effective des salariés, au titre de l'indemnité de résidence ou de l'indemnité de transport.

TITRE 1.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord de classification, 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 de la convention collective du personnel des employés et cadres du Régime social des indépendants, du 20 mars 2008.

Sauf disposition conventionnelle contraire, il ne s'applique pas :

- aux personnels de direction visés à l'article L.123-2 du code de la sécurité sociale,
- aux praticiens conseils visés à l'article L.123-2-1 du code de la sécurité sociale,

Il s'applique également aux cadres supérieurs précédemment régis par la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 22 décembre 1980, ou par la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 5 octobre 1995, et non visés par la convention collective du personnel de direction du régime Social des Indépendants.

Article 2.

ORGANISATION DE LA CLASSIFICATION

La classification est établie sur la base d'une grille unique de positionnement de l'ensemble des emplois identifiés dans les différents métiers du RSI répartis dans quatre domaines d'activité déterminés en fonction de la finalité des activités exercées qui suivent:

- Service aux assurés et/ou aux entreprises, dont la finalité est d'accueillir l'assuré et/ou l'entreprise, traiter leurs demandes, les conseiller, et appliquer la législation de la sécurité sociale correspondant aux missions du RSI.
- Maîtrise des risques, dont la finalité est de prévenir les risques, sécuriser le fonctionnement interne et externe, optimiser les processus, contrôler l'application des législations et des procédures pertinentes.
- Gestion de l'organisation, dont la finalité est, de manière générale, d'assurer les opérations de gestion et de communication, de certifier, d'ordonnancer, de payer les dépenses et recouvrer les recettes.

- Pilotage du réseau, comportant les métiers spécifiques de la caisse nationale et dont la finalité est de piloter les actions à portée nationale, d'analyser, d'assurer l'ingénierie générale, d'animer le réseau, et d'assurer la maîtrise d'ouvrage des applications.

Elle comprend au total neuf niveaux de classification définis sur la base de critères classants.

Article 3.

CRITERES CLASSANTS

La définition des niveaux de classification est établie en fonction des critères classants suivants :

- Le niveau de compétences nécessaires aux emplois exercés,
- Le niveau de responsabilité au sein de l'organisation, correspondant aux emplois exercés,

Le niveau de compétences nécessaires aux emplois exercés comprend les savoirs, les savoirs faire techniques, et les savoir faire relationnels

- Les savoirs correspondent au niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaires aux activités exercées.
- Les savoirs faire techniques correspondent au niveau de difficulté de mise en œuvre des savoirs nécessaires aux activités exercées.
- Les savoirs faire relationnels correspondent au niveau des échanges nécessaires aux activités exercées.

Le niveau de responsabilité au sein de l'organisation des emplois exercés comprend la dimension du management, la nature des objectifs fixés, et la contribution aux résultats à atteindre.

- La dimension du management correspond à l'importance de la ou des équipes dirigées
- La nature des objectifs fixés correspond à l'importance des objectifs assignés à l'emploi exercé
- La contribution aux résultats à atteindre correspond au niveau d'implication dans l'atteinte des résultats

Article 4.

DEFINITION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

Les emplois de la classification sont positionnés dans neuf niveaux

Le niveau I correspond à des emplois en cours d'acquisition de compétences pour accession au niveau II après une formation adaptée. Ce niveau étant par nature temporaire, le salarié relevant du niveau I est positionné en niveau II après acquisition des compétences nécessaires à l'accès au niveau II. Le processus doit être enclenché à temps pour permettre le passage au niveau II au plus tard à l'expiration de 18 mois d'activité effective exercée en niveau I.

Le niveau II correspond à des emplois se caractérisant par la production d'un ensemble d'opérations relativement simples, faisant appel à une qualification spécifique. Le résultat des actions s'inscrit dans le court terme. Le travail est caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

Le niveau III correspond à des emplois qui participent à un ensemble d'activités relevant d'un champ de qualification professionnelle spécifique, mobilisant un enchaînement de tâches diversifiées et/ou le traitement d'informations multiples. Le résultat des actions s'inscrit dans le court terme mais les conséquences peuvent se mesurer à plus long terme.

Le niveau IV correspond à des emplois qui, en plus des caractéristiques du niveau III, participent à l'amélioration du fonctionnement, au développement technique et/ou à l'organisation de l'entité d'appartenance. A ce niveau les actions de progrès attendues influencent l'environnement immédiat de l'emploi.

Le niveau V correspond à des emplois qui conduisent un domaine d'actions impliquant la réalisation directe de tâches techniquement complexes et/ou spécialisées, ou la coordination d'opérations nécessitant l'animation d'une équipe. L'emploi implique des actions et/ou des décisions dont on mesure les effets sur une activité globale à court terme.

Le niveau VI correspond à des emplois se caractérisant par la gestion et le développement d'activités à fort degré de technicité, de spécialisation ou d'innovation et/ou la responsabilité d'une équipe, la conduite d'un projet. A ce niveau le champ d'intervention relève essentiellement d'une expertise identifiée, l'impact de l'emploi se mesurant sur l'organisation et l'engagement d'un ensemble de ressources. Les conséquences des décisions et actions peuvent s'apprécier à moyen terme.

Le niveau VII correspond à des emplois se caractérisant par la conduite d'un ensemble de missions, de projets et/ou d'équipes soutenant un objectif général ou une politique. Les décisions et actions sont déterminantes sur l'entité d'appartenance et influencent de manière significative les résultats d'autres entités. Leurs effets peuvent se mesurer à moyen terme.

Le niveau VIII correspond à des emplois se caractérisant par la direction d'une ou plusieurs entités principales et/ou par un apport d'expertise déterminant pour la stratégie. Les décisions et actions sont liées aux politiques et peuvent se mesurer à long terme

Le niveau IX correspond à des emplois de la caisse nationale se caractérisant par une implication directe dans le domaine du pilotage du réseau par un apport d'expertise déterminant pour la stratégie. Les décisions et actions sont liées aux politiques et peuvent se mesurer à long terme

Les emplois de niveau I à V relèvent de la catégorie non cadres. Les emplois de niveau VI à IX relèvent de la catégorie Cadres.

TITRE 2.

REMUNERATION

Article 5.

GRILLE DE REMUNERATION

Chaque niveau de classification comporte deux coefficients exprimés en points. Ces coefficients définissent la plage d'évolution salariale maximale au sein de chacun de ces niveaux de classification. Le coefficient minimum est dénommé coefficient de base. Ces coefficients sont fixés en annexe au présent accord.

Article 6.

ELEMENTS DU SALAIRE

Le salaire mensuel normal, défini en annexe 1 à la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008, comprend tout ou partie des éléments suivants :

1. Le salaire de base, égal au produit du coefficient de base du niveau de classification de l'emploi exercé multiplié par la valeur du point de salaire.
2. La rémunération de l'accroissement des compétences, égale au produit du nombre de points attribués à ce titre dans les limites du coefficient maximum du niveau de classification de l'emploi exercé.
3. La prime d'ancienneté, applicable aux salariés classés dans les niveaux I à VIII, et dans la limite maximale de 60 points, à raison de 3 points attribués par année d'ancienneté complète, à compter de la sixième année d'ancienneté, calculée dans les conditions fixées par la convention collective du personnel des employés et cadres du Régime social des indépendants du 20 mars 2008.

En cas de changement de niveau entraînant une modification du mode de calcul de la prime d'ancienneté ou sa suppression, le nombre de points d'ancienneté excédant éventuellement le maximum applicable au nouveau niveau est réintégré dans la plage d'évolution salariale applicable à ce niveau.

S'ajoutent le cas échéant au salaire mensuel normal :

- Une indemnité de résidence, fixée en compensation du coût particulièrement élevé du logement, exprimée en points de salaire.
- La part variable de rémunération dont peuvent bénéficier les salariés au titre d'une année, en fonction d'objectifs formellement contractualisés préalablement au début de l'exercice concerné, et versée en une fois dans l'année. Cette part variable ne peut excéder l'équivalent d'un demi mois du salaire mensuel normal.

Article 7.

INDEMNITE DE RESIDENCE

L'indemnité de résidence s'applique aux salariés travaillant ou résidant effectivement dans un cadre géographique impliquant des dépenses de logement et résidence particulièrement élevées.

L'indemnité de résidence s'applique aux salariés d'Ile de France, ou des départements d'outre mer, dans les conditions suivantes :

- L'indemnité applicable aux salariés travaillant ou résidant la région Ile de France est fixée au montant forfaitaire mensuel de 20 points.
- L'indemnité de résidence applicable aux salariés travaillant ou résidant dans les départements d'outre mer est fixée à 25% du salaire mensuel de base sans pouvoir être inférieure à un minimum forfaitaire mensuel de 75 points ni excéder un maximum forfaitaire mensuel de 120 points.

L'indemnité n'est pas proratisée en fonction du temps de travail pour les salariés travaillant à temps partiel.

L'indemnité de résidence étant un élément lié à la résidence effective des salariés qui en bénéficient n'est pas qualifiée d'élément permanent du salaire. En aucun cas elle ne doit avoir pour objet ou pour effet de réduire la prise en compte dans la rémunération des compétences résultant du classement dans les niveaux visés à l'article 4 du présent accord.

TITRE 3.

MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION

Article 8.

REFERENTIEL DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Afin d'établir la nouvelle grille de classification et de préserver un cadre collectif en assurant l'égalité de traitement entre les salariés des différents organismes, le référentiel national des emplois type joint en annexe 2 mentionne pour chacun des emplois type identifiés :

- Le domaine d'activité de rattachement
- Le métier
- La nature des activités recensées
- Les compétences nécessaires à l'exercice de l'emploi
- Le positionnement de l'emploi dans la grille de classification

Son actualisation périodique en raison de l'évolution des emplois et/ou de l'apparition de nouveaux métiers relève exclusivement de la Commission Paritaire Nationale de Négociation après avis de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le référentiel est d'application obligatoire pour tous les organismes. Les fiches descriptives des emplois types qu'il définit sont communiquées aux salariés et opposables aux parties.

Article 9.

ETAT DESCRIPTIF DES EMPLOIS DE CHAQUE ORGANISME

Dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, et à partir du référentiel national des emplois type, chaque organisme est tenu d'établir un état descriptif des emplois existants en son sein mentionnant notamment, pour chaque type d'emploi :

- Le domaine d'activité de rattachement
- Le métier
- L'emploi type de rattachement
- La nature des activités exercées
- Les compétences nécessaires aux activités exercées
- Le niveau de responsabilité de l'emploi au sein de l'organisation
- Le positionnement de l'emploi dans la grille de classification.

L'état descriptif, non nominatif, est établi par le directeur de l'organisme. Le directeur recueille également les observations des agents de direction et du médecin conseil régional sur les éléments de leur compétence.

Cet état descriptif non nominatif devra être soumis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. Il sera en conséquence inscrit à l'ordre du jour de la première séance du comité d'entreprise se situant dans le délai visé ci-dessus.

Le Comité d'entreprise examine cet état descriptif au cours de deux réunions successives, une première réunion d'information, puis une seconde réunion de consultation, tenue au plus tard trois semaines après la précédente réunion.

Dans les organismes comportant plusieurs établissements, la procédure visée au présent article est exercée devant le comité central d'entreprise, le délai d'examen visé ci-dessus étant porté à quatre semaines.

L'état descriptif, accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise, est transmis à la Commission Paritaire de Suivi visée à l'article 19 qui vérifie sa conformité au présent accord. En l'absence d'avis, l'état descriptif est soumis en l'état à la Commission Paritaire de Suivi.

En cas de non-conformité ou d'avis défavorable du Comité d'Entreprise, elle peut demander à l'organisme de modifier l'état descriptif. L'organisme doit alors produire l'état modifié dans le mois qui suit la notification qui lui en est faite.

Article 10.

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les évolutions individuelles se concrétisent soit au travers d'un accroissement des compétences mises en œuvre au sein de l'emploi exercé appelé « développement des compétences » soit par un changement de niveau de qualification au sein du même emploi type ou métier, ou par un changement de métier dénommé « parcours professionnel ».

10.1 LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES – EVOLUTION AU SEIN D'UN NIVEAU

Les salariés peuvent se voir attribuer des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences mises en œuvre dans l'emploi. L'identification de l'accroissement des compétences implique obligatoirement l'élaboration du référentiel des emplois et des compétences définies à l'article 8 du présent accord.

Dans ce cadre les compétences doivent être objectivement appréciées et formalisées à l'occasion de l'entretien d'évaluation et de progrès prévu par le présent accord. Le montant de chaque attribution correspond à un nombre entier de points. Dans la limite de la plage indiciaire de chacun des niveaux de classification telle que définie par le présent accord, ce montant ne peut être inférieur à 7 points.

10.2 LE PARCOURS PROFESSIONNEL – CHANGEMENT DE NIVEAU

Le parcours professionnel vise les salariés dont l'évolution ou le changement d'emploi nécessite la mise en œuvre de compétences supérieures qui se concrétise par un changement de niveau de classification.

Ce changement de niveau de classification peut impliquer la perte de tout ou partie des points de compétence attribués précédemment. Toutefois, compte tenu des plages indiciaires définies pour chacun des niveaux de classification, ce changement de niveau devra entraîner obligatoirement une augmentation de la rémunération au moins égale à 10 points, portée à 20 points pour le passage au niveau VI.

10.3 REGLES COMMUNES

A compter de 2010, dans chaque organisme, le nombre total de salariés bénéficiant de l'attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel devra correspondre annuellement à au moins un quart de l'effectif du personnel, décompté au 31 décembre de l'année précédente, en personnes physiques relevant du présent accord, ayant douze mois d'ancienneté.

Cette proportion doit être respectée

- au regard de l'effectif global de l'organisme,
- au regard de la répartition entre cadres d'une part et non cadres de l'autre,
- au regard de la répartition entre les salariés justifiant de moins de vingt cinq années d'ancienneté et des salariés justifiant de vingt cinq années et plus.

Tout salarié n'ayant pas bénéficié d'une attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel pendant trois années consécutives devra s'en voir notifier par écrit les raisons par la Direction. En cas de désaccord, il pourra saisir la Commission Locale de Suivi prévue à l'article 17.

Chaque année le directeur informera le Comité d'Entreprise ainsi que le secrétariat de la Commission Paritaire de Suivi de la Classification, visée à l'article 19, de l'existence de salariés se trouvant dans cette situation, en en précisant les raisons et en joignant le cas échéant l'avis de la Commission Locale de Suivi.

Article 11.

EVALUATION PROFESSIONNELLE

L'échange entre le salarié et l'employeur fait l'objet de deux dispositifs formalisés, appelés entretien d'évaluation et de progrès et entretien de carrière

11.1 L'ENTRETIEN D'EVALUATION ET DE PROGRES

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien avec son responsable hiérarchique direct, membre de l'encadrement.

Toutefois cette périodicité peut être annuelle dans les cas suivants :

- Evolution importante de l'emploi exercé,
- Changement d'emploi,
- Salarié demandant expressément un entretien,
- Salarié pour lequel cette périodicité a été actée d'un commun accord lors de l'entretien précédent.

Cet entretien porte notamment sur les aspects suivants :

- Au titre de l'évaluation, l'évaluation des compétences mises en œuvre par le salarié par rapport à l'emploi exercé, et la fixation des objectifs de progrès pour la période à venir.
- Au titre de l'accompagnement, l'identification des compétences à développer, et la proposition d'actions formation et ou d'un projet de mobilité professionnelle en fonction des souhaits du salarié et des besoins de l'organisme.
- Au titre de la reconnaissance des compétences, proposition éventuelle d'une attribution de points de compétence.

L'entretien d'évaluation fait l'objet d'une programmation entre le salarié et son responsable hiérarchique. Il donne lieu à l'établissement d'un document écrit complété par l'évaluateur et le salarié. Le modèle de ce document sera diffusé par la Caisse Nationale après validation par la Commission Paritaire Nationale.

En cas de contestation le salarié a la possibilité de solliciter un entretien auprès de la direction de la caisse ou de son représentant. Lors de cet entretien, il peut être accompagné d'un membre du personnel de son choix.

11.2 L'ENTRETIEN DE CARRIERE

Chaque salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien spécifique avec le responsable chargé de la gestion des ressources humaines de son organisme, ou, en fonction de l'étendue de ses responsabilités, avec le Directeur ou son représentant.

Cet entretien a pour but d'identifier les actions à mener et de proposer une assistance pour acquérir les compétences supplémentaires nécessaires, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

TITRE 4.

MODALITES DE TRANSPOSITION DANS LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

Article 12.

POSITIONNEMENT

Chaque salarié en place à la date d'entrée en application de l'accord est rattaché au niveau de classification de l'emploi exercé au vu de l'état descriptif visé à l'article 9 selon l'emploi occupé lors de l'entrée en vigueur de la classification, et en prenant en compte les missions exercées avant la mise en place du régime social des indépendants.

Dans le cas où les activités exercées recouvrent plus d'un emploi du référentiel national des emplois type, le salarié est rattaché au niveau de l'emploi nécessitant les compétences les plus élevées et, à même niveau, à l'emploi type majoritaire en temps de travail.

Dans des cas exceptionnels, si des salariés relevant de la catégorie cadre ou ayant conservé à titre personnel le statut de cadre dans leur précédente classification, se trouvent rattachés à un emploi de niveau V, ils conserveront le statut de cadre à titre personnel, mais pourront choisir d'y renoncer dans les deux mois suivant la notification de leur positionnement, ayant été informés des conséquences de cette option au regard des cotisations obligatoirement liées à celui-ci. La situation de ces salariés fera l'objet d'un suivi spécifique au titre de l'entretien de carrière, afin de garantir que leur évolution de carrière ne sera pas bloquée du fait de leur rattachement au niveau V.

Article 13.

TRANSPOSITION DES ELEMENTS DE REMUNERATION

La rémunération mensuelle brute définie en application du présent accord définit l'intégralité du salaire dû par l'organisme employeur, et se substitue à tous les éléments de rémunération antérieurement servis, quelle qu'en soit la cause.

Elle résulte des règles définies au présent accord, et comporte les éléments du salaire mensuel normal et l'indemnité de résidence visés à l'article 6.

Le montant de cette rémunération ne peut en aucun cas être inférieur aux éléments permanents de la rémunération antérieurement perçue pour un même temps de travail, et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence antérieurement applicable.

A cette fin, la rémunération résultant du présent accord fait l'objet d'une comparaison avec le cumul des éléments permanents de salaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence antérieurement applicable, tels qu'ils résultent des opérations de paye du dernier mois précédant les opérations de transposition, appelé mois de référence.

La rémunération du mois de référence comprend le cas échéant la prime d'ancienneté et l'indemnité de résidence, mais ne comprend ni les avantages en nature, ni les indemnités de remplacement, de mobilité, les primes d'objectifs et de performances, l'allocation vacances ou la gratification annuelle.

En cas d'éléments incidentant la rémunération du mois de référence, celle-ci est ramenée au salaire normal du mois. En cas d'absence totale au cours de ce mois, la rémunération est calculée sur la base théorique résultant des règles conventionnellement applicables.

La comparaison est opérée en ramenant le salaire sur une base annuelle. Ses modalités sont détaillées, en fonction des éléments constitutifs du salaire précédemment applicables, appelé **(A)**, dans les conditions ci après.

1. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, qui travaillaient et résidaient en région Ile de France :

- Les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire de base, le salaire d'activité, la prime d'expérience, la prime forfaitaire d'ancienneté et l'indemnité de résidence, le cas échéant les mesures de rémunération prévues à l'article 3.2. du protocole d'accord de transposition dans la grille de classification du personnel AMPI du 11 avril 2002), le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1^{er} de l'accord de salaire du 31 janvier 2008

2. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, qui travaillaient et résidaient dans les départements d'outre mer :

- Les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire de base, le salaire d'activité, la prime d'expérience, la prime forfaitaire d'ancienneté, le cas échéant les mesures de rémunération prévues à l'article 3.2. du protocole d'accord de transposition dans la grille de classification du personnel AMPI du 11 avril 2002, les indemnités de séjour et indemnités de logement prévues aux articles 9 et 10 de l'avenant concernant le personnel des caisses des départements d'outre-mer du 10 avril 1981, le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1^{er} de l'accord de salaire du 31 janvier 2008

3. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, non visés aux points 1 et 2 ci-dessus :

- Les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire de base, le salaire d'activité, la prime d'expérience, la prime forfaitaire d'ancienneté, le cas échéant les mesures de rémunération prévues à l'article 3.2. du protocole d'accord de transposition dans la grille de classification du personnel AMPI du 11 avril 2002, le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1^{er} de l'accord de salaire du 31 janvier 2008

4. Pour les salariés relevant antérieurement de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995, ou de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986 :

- Les éléments de salaire antérieurs à la transposition pris en compte sont : le salaire mensuel normal, y compris le cas échéant le complément d'harmonisation résultant du protocole d'accord relatif à l'harmonisation des rémunérations des personnels du régime social des indépendants du 11 juillet 2007, le cas échéant les éléments salariaux liés au travail dans les Départements d'Outre Mer, et le complément spécifique de rémunération prévu à l'article 1^{er} de l'accord de salaire du 31 janvier 2008.

Il est ensuite appliqué le coefficient de base du niveau de classification auquel est rattaché, en application du présent accord, l'emploi exercé par le salarié : **(B)**

La prime d'ancienneté est calculée en nombre de points selon les conditions définies au présent accord : **(C)**

Le cas échéant, il est ajouté l'indemnité de résidence définie au présent accord : **(D)**

Le salaire A, après déduction de la prime d'ancienneté C et de l'indemnité de résidence B, est ensuite divisé par 14 et par la valeur du point de salaire pour déterminer le coefficient de rémunération, qui ne peut être inférieur au minimum de la plage d'évolution salariale du niveau correspondant.

Cette vérification est opérée au 1^{er} janvier 2009 puis au 1^{er} janvier 2010.

Le salaire résultant de ces calculs sera arrondi le cas échéant au point supérieur.

Le calcul du salaire résultant de ces opérations ne peut avoir pour effet l'application d'un différentiel de rémunération destiné à garantir le niveau salarial précédemment atteint, celui-ci devant nécessairement se situer dans la plage d'évolution salariale du niveau de positionnement.

En outre, dans le respect du référentiel annexé au présent accord, et dans le cas où la rémunération qui découle de ces calculs peut correspondre à deux niveaux de classification, le positionnement opéré doit privilégier le niveau de classification le plus élevé correspondant à cette rémunération.

Le salaire mensuel normal résultant de ces calculs est fixé, au vu de cette opération, après déduction de l'indemnité de résidence.

Article 14.

GARANTIES DE REMUNERATION

L'application du présent accord n'a pas pour objet une augmentation collective générale des rémunérations. Toutefois, afin de garantir une application équilibrée de la classification pendant la durée de son déploiement, il est institué une garantie individuelle de rémunération applicable aux salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2008 dans un organisme du régime, dans les conditions suivantes.

1. A compter du 1er janvier 2009, la rémunération mensuelle normale brute devra être, pour un même temps de travail, au moins égale à celle de décembre 2007 majorée de 3%, y compris l'à valoir et l'augmentation de la valeur du point mise en œuvre par l'accord salarial du 31 janvier 2008.
2. Pour les salariés dont la rémunération mensuelle normale brute de décembre 2009, calculée sur la base d'un plein temps, ne serait pas supérieure, à même temps de travail, à celle de décembre 2008 majorée de la valeur de trente euros, cette rémunération sera rétroactivement majorée du différentiel, à effet du 1er janvier 2009,
3. Pour les salariés dont la rémunération mensuelle normale brute de décembre 2010, calculée sur la base d'un plein temps, ne serait pas supérieure, à même temps de travail, à celle de décembre 2008 majorée de la valeur de soixante euros, cette rémunération sera rétroactivement majorée du différentiel à effet du 1er janvier 2010.
4. Enfin, pour les salariés dont la rémunération mensuelle normale brute de janvier 2011, calculée sur la base d'un plein temps, ne serait pas supérieure, à même temps de travail, à celle de décembre 2008 majorée de la valeur de quatre-vingts euros, cette rémunération sera majorée du différentiel, à effet du 1er janvier 2011.

Le complément résultant du présent article, arrondi au demi-point supérieur, s'impute sur la plage d'évolution salariale.

Il s'applique, au strict prorata du temps de travail, aux salariés à temps partiel.

Il ne constitue pas une des mesures individuelles prévues à l'article 10.

Pour les calculs résultant du présent article, la rémunération prise en compte comprend le cas échéant l'indemnité de résidence et fait l'objet d'une comparaison avec le cumul des éléments permanents de salaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence antérieurement applicable.

Article 15.

NOTIFICATION DU POSITIONNEMENT

Dans un délai maximum d'un mois après validation de l'état descriptif mentionné à l'article 9, et en toute hypothèse dans le délai de quatre mois après l'entrée en vigueur du présent accord, chaque salarié se verra notifier par écrit son emploi type de rattachement, le niveau de classification dont il relève ainsi que le détail des éléments de sa nouvelle rémunération.

Article 16.

VOIES DE RECOURS

En cas de désaccord sur le positionnement qui lui a été notifié, un salarié peut demander un entretien à la direction de son organisme, avec l'assistance d'une personne de son choix.

Si le désaccord persiste, et que celui-ci est motivé par une non-conformité à l'état descriptif préalablement établi dans l'organisme, le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la confirmation de la notification de positionnement pour saisir la commission paritaire de suivi prévue à l'article 19 du présent accord en vue de faire constater cette non conformité.

TITRE 5.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17.

SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD DANS CHAQUE ORGANISME

Dans chaque organisme, il est institué une commission locale de suivi de la classification des employés et cadres, composée :

- du directeur et d'un autre agent de direction, ou de leurs représentants,
- du secrétaire du comité d'entreprise et d'un autre membre du comité d'entreprise, choisi par celui-ci,
- d'un délégué du personnel titulaire, désigné par ceux-ci,
- des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au sein de l'organisme.

Le secrétariat de la commission est assuré par la caisse. La participation à cette commission est traitée conformément aux articles 7 et 8 de la convention collective des employés et cadres du Régime Social des Indépendants du 20 mars 2008.

La commission a pour mission :

1. De dresser, après les opérations de transposition, un état quantitatif et qualitatif de cette application mentionnant au minimum :

- la convention collective antérieurement appliquée
- l'emploi exercé
- le niveau de classification antérieur
- le nouveau niveau de classification
- l'augmentation de rémunération qui peut en résulter

2. de dresser, chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de la classification et des besoins identifiés en matière de formation.

3. d'examiner pour avis les recours présentés par les salariés n'ayant pas bénéficié de mesures individuelles au cours des trois années précédentes.

Les travaux de la commission portant sur les points 1. et 2. seront communiqués chaque année au comité d'entreprise.

Article 18.

SUIVI NATIONAL DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

La caisse nationale est garante de l'application du présent accord ; elle contrôle l'application qui en est faite et veille à la régularité de sa mise en œuvre par les organismes du régime. Elle en suit l'exécution et veille à la cohérence des moyens budgétaires nécessités par sa bonne application.

A l'issue des opérations de transposition, la caisse nationale présentera à la Commission Paritaire de Négociation, un état quantitatif et qualitatif de cette application.

En outre, un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de la classification comprenant notamment l'évolution des effectifs, des emplois et des niveaux sera présenté chaque année à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est chargée de mettre en œuvre le suivi des emplois types identifiés dans la présente classification, et de constituer à cette fin un observatoire des métiers.

Article 19.

COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DE LA CLASSIFICATION

Une Commission Paritaire de Suivi de la Classification est instituée pour suivre la mise en place de la classification résultant du présent accord.

Sous réserve des dispositions du présent article, la commission fonctionne dans les conditions définies par la convention collective du personnel du RSI pour la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

Cette commission est composée de trois représentants de la délégation employeur, de deux membres de chaque organisation syndicale, du Directeur Général et/ou de ses représentants.

La délégation représentant les employeurs dispose d'un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales.

La présidence de la Commission Paritaire de Suivi de la Classification est assurée par le Président de la Commission Paritaire Nationale de Négociation. La Commission Paritaire de Suivi de la Classification a pour rôle :

- De vérifier la conformité au référentiel des emplois annexé au présent accord des états descriptifs des emplois établis par les organismes.
- D'examiner, le cas échéant, les contestations portant sur le positionnement des salariés dans la classification, si ce positionnement n'est pas conforme à l'état descriptif préalablement établi dans l'organisme, étant précisé que la Commission n'est pas compétente pour apprécier au fond le niveau individuel de repositionnement du salarié.
- D'examiner, une fois les opérations de transposition effectuées, le récapitulatif des opérations de transposition.

- D'examiner, au vu de l'avis de la commission locale de suivi visée à l'article 17, la situation des salariés ayant acquis le maximum de la prime d'ancienneté, et n'ayant pas bénéficié d'une attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel pendant trois années consécutives, afin de statuer sur leur situation, dans la limite de la plage d'évolution salariale correspondant à leur niveau.

Elle se réunit pour émettre son avis dans un délai de deux mois à compter de la date de la saisine ou en tant que de besoin sur convocation du Président ou à la demande d'une organisation syndicale, sur ordre du jour.

La Commission Paritaire de Suivi de la Classification ne se substitue pas aux instances paritaires existantes, chargées notamment de la négociation ou de l'interprétation des accords paritaires.

Article 20.

DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an. Il se renouvelle par tacite reconduction d'année en année. La partie qui souhaite dénoncer ou réviser cet accord doit le notifier par lettre recommandée au moins trois mois avant l'expiration de chaque période en accompagnant sa demande d'un nouveau projet.

Dans le cadre de l'article 21 de la convention collective nationale de travail des employés et cadres du régime social des indépendants la Commission Paritaire Nationale de Négociation examine au moins une fois tous les 5 ans la nécessité de réviser cet accord.

Article 21.

VALEUR DU POINT DE SALAIRE ET DEFINITIONS

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, la valeur du point de salaire est fixée à 6 Euros

Pour l'application du présent accord de classification, s'appliquent les définitions retenues en annexe 1 à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants.

Article 22.

DISPOSITIONS ABROGÉES

Sont abrogées les dispositions suivantes, régissant précédemment, à titre transitoire, la rémunération des personnels en application de l'accord d'application de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 :

- L'article 19 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, et l'avenant à la de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles relatif à la classification des emplois et aux salaires, du 11 avril 2002,
- Les articles 4-18 à 4-23 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995, et l'annexe n°1 relative à la classification des emplois,
- Les articles 21a et 21b, 25 à 27 de la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986, et l'accord relatif à la classification des emplois du personnel des caisses du régime ORGANIC du 6 novembre 1990.

Article 23.

ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L.123-1 du code de la sécurité sociale.

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 à l'article L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 2 juin 2009

La délégation Employeur

Les organisations syndicales

CFDT

CFE - CGC

CFTC

CGT

Force Ouvrière

UNSA

ANNEXE 1

GRILLE DE REMUNERATION

La grille de rémunération déterminée à l'article 6 du présent accord, qui comporte pour chaque niveau de classification deux coefficients définissant la plage d'évolution salariale de ces niveaux, est fixée ainsi qu'il suit :

1. A compter du 1^{er} janvier 2009 :		
Niveaux	Coefficient de base	Coefficient maximum
I	225	250
II	235	310
III	270	360
IV	305	400
V	350	480
VI	390	570
VII	460	660
VIII	520	750
IX	670	920
2. A compter du 1^{er} janvier 2010 :		
Niveaux	Coefficient de base	Coefficient maximum
I	225	250
II	250	310
III	280	360
IV	320	400
V	360	480
VI	410	570
VII	480	660
VIII	550	750
IX	700	920

En conséquence, le salaire de base des salariés visés par le présent accord ne pourra être fixé à un coefficient inférieur au coefficient de base ainsi fixé.

ANNEXE 2

REFERENTIEL DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Le Référentiel des emplois et des compétences visé à l'article 8 du présent accord est fixé comme suit :

