

CONVENTION COLLECTIVE MUTUALITÉ

Brochure n° 3300

Code IDCC : 2128

Étendue par arrêté du 17 août 2001.

ENTRE :

D'une part :

L'Union des Groupements des Employeurs Mutualistes, association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 ;

D'autre part :

- La Fédération CFDT de la protection sociale du Travail et de l'Emploi ;
- Le Syndicat National des Organismes de Mutualité CFE-CGC ;
- La Fédération de la protection sociale et de l'emploi CFTC ;
- La Fédération Nationale des Personnels et des Organismes Sociaux CGT.

Les signataires s'expriment

UNION DES GROUPEMENTS DES EMPLOYEURS MUTUALISTES

La Mutualité, premier mouvement social français, doit s'adapter à des modifications de plus en plus rapides de son environnement.

Le statut de nos personnels résultait de l'application d'une convention collective signée en 1954 dont chacun reconnaissait la totale obsolescence.

Il s'avérait nécessaire de définir un nouveau statut du personnel pour permettre à nos organismes et à leurs salariés de répondre aux échéances à venir.

Tel est l'objectif que les employeurs mutualistes se sont fixé.

La nouvelle convention collective Mutualité remplit cet objectif.

Elle est le fruit d'un travail long et difficile au terme duquel chaque partie a été amenée à prendre ses responsabilités.

Ce travail n'aurait notamment pu être mené sans un investissement personnel de certains employeurs mutualistes.

Je tiens à remercier tout particulièrement les personnes suivantes: Mesdames ARTHUIS, THEAU, VERRECCHIA et Messieurs AUDUBERTEAU, COUSIN, DUVAIL, GARGUILLO, GEINDREAU, GENET, HAMON, JAOUEN, LAGOUTTE, LAURAIN, LECLERC, MATHIE, PECHEUX, ODRU, RIVARD ainsi que l'équipe administrative pilotée par Monsieur CLECH.

Le Président

ANDRÉ ARNAUDY

CFDT

Chers collègues,

Une page se tourne ! Cinq années auront été nécessaires pour que se dessinent peu à peu les contours d'un introuvable consensus... Fruit d'un travail collectif, d'une intense négociation, avec ses phases de crispation et de mobilisation, la convention collective que vous découvrirez dans ce fascicule s'appuie sur deux véritables lignes de force :

- Alors que nombre de nos collègues, et surtout dans les petites structures, étaient dépourvus de tout statut, la convention collective – qui a bien vocation à s'étendre, c'est la condition sine qua non de notre signature – leur offre enfin un socle de droits supérieur à la seule application du Code du travail. C'est une réelle avancée, d'autant que, pour la CFDT, ce socle de droits est évolutif. Il devra suivre désormais les profondes mutations de notre profession.

- Depuis des années, nous revendiquions ensemble la constitution d'une authentique branche professionnelle Mutualité, organisée, avec une entité « employeurs » clairement identifiée et en capacité de négocier. L'aboutissement de ce dossier nous permet de franchir un pas décisif en ce sens. Une meilleure structuration du dialogue social est bien, pour les nombreuses négociations à venir, un signe positif.

Une page se tourne, mais la suite de l'histoire reste à écrire... La Mutualité doit, et vite, démontrer sa capacité à s'adapter et à se moderniser. S'adapter aux nouvelles procédures informatisées de transmission des données, s'adapter aux directives européennes, s'adapter par une mise en cohérence de ses – trop ? – nombreuses structures... L'efficacité, mais plus largement la reconnaissance de la spécificité mutualiste en dépendent.

Elle doit aussi se moderniser dans la gestion des hommes et des femmes qui la font avancer au quotidien, et ceci demande la mise en place d'outils adaptés. La convention collective en est un. D'autres devront suivre, et l'application des nouvelles classifications dans les entreprises sera un test révélateur de la volonté commune d'avancer. La Mutualité ne pourra relever ces nombreux défis qu'avec ses salariés, et non contre eux. Par une démarche négociée, et non en ordre dispersé...

Chers collègues, nous souhaitons, à travers la mise en place d'une convention collective étendue, contribuer à souder un peu plus l'ensemble de la profession. Sans la détermination dont vous avez su faire preuve aux moments clés, rien n'était possible.

Tous ensemble, dans un même statut, sur des objectifs communs, nous pourrons obtenir demain d'autres avancées significatives. La CFDT prend l'engagement d'y employer la même rigueur, la même pugnacité, la même exigence de transparence qu'au cours de ces cinq dernières années.

Merci de votre confiance.

CFE-CGC

Après de longues années de négociation, la nouvelle convention collective du travail du personnel des organismes mutualistes fait l'objet d'une signature de la part du SNOM CFE-CGC.

D'une part, l'ancienne convention cessant de produire ses effets au 31 décembre 1999, nous ne pouvions laisser les salariés sous la seule protection de la stricte application du droit du travail.

D'autre part, notre décision favorable, axée sur l'extension de cette convention à l'ensemble des organismes non adhérents à l'U.G.E.M., entérine la mise en place d'une véritable branche mutualiste vivement souhaitée par notre syndicat depuis longtemps.

Notre signature ne constitue que la fin d'une première étape.

À chacun d'entre nous, maintenant, dans nos entreprises, de mettre en application ce nouveau texte de manière à le faire vivre et évoluer paritairement.

La convention collective de la Mutualité dénoncée, datant de 1954, nous a contraints à négocier ce nouveau texte. Cette négociation fut concomitante avec le début d'une profonde mutation du monde mutualiste et de la protection sociale nationale.

Au terme d'interminables attermoissements, actions, contestation de tous ordres, après une longue réflexion, la Fédération de la protection sociale et de l'emploi – CFTC, ayant consulté ses instances, a décidé de signer la convention collective de branche de la Mutualité.

L'engagement de tous pour demander son extension, lui conférant un aspect unificateur, fut un élément très important dans notre décision. L'expression de la solidarité entre tous les salariés de la Mutualité a été déterminante. C'est un progrès important, notamment pour les salariés n'appliquant aucune convention collective, vital pour le monde mutualiste, qui sera constitué dorénavant en branche professionnelle.

Étendu, ce texte constituera le socle de la négociation d'entreprise, garantissant à tous les salariés de la Mutualité une base minimale de ses droits et rémunérations, notamment pour ceux qui n'avaient pas de convention collective.

La CFTC a longuement réfléchi avant de se prononcer sur ce texte qui, comme tout résultat de négociation, est le fruit d'un compromis. C'est le côté aléatoire du système de classement et de rémunération (Rémunération Minimale Annuelle Garantie) qui sont essentiellement à l'origine de nos réserves. Son application devra faire l'objet d'une formation adaptée, puis être contrôlée avec vigilance à chacune des étapes.

Le caractère novateur de la classification des fonctions, sa juste transposition dans les métiers mutualistes doivent assurer la meilleure adaptation au rôle de l'institution et de tout son personnel dans le nouveau contexte social.

La CFTC considère que l'entretien annuel d'évaluation constitue, par son caractère obligatoire, une réelle avancée, surtout s'il est complété par des mesures concrètes prenant en compte les investissements individuels de formation.

La CFTC invite les négociateurs à faire preuve de bonne volonté pour maintenir la pratique et la volonté d'innovation sociale antérieures par la conclusion de bons accords d'entreprise, dans le respect mutuel et l'honnêteté.

La CFTC consciente de l'ampleur de l'ouvrage assurera l'aide et l'assistance de tous ceux qui le souhaiteront. Chaque fois que des divergences graves apparaîtront dans la mise en place ou l'interprétation de cette convention, ils pourront s'adresser aux représentants CFTC des commissions paritaires nationales.

La CFTC espère que la reconnaissance et le respect du personnel des mutuelles sera l'objectif primordial des élus pour que perdurent les valeurs fondamentales de la Mutualité.

Parce que pour la CFTC, seule la valeur humaine prévaut, parce que par son histoire le mouvement mutualiste a toujours démontré sa capacité à favoriser l'entraide et la solidarité entre les Hommes, nous lui avons accordé notre confiance.

De tous ces critères dépendra l'avenir de cette convention collective de branche étendue.

La Fédération CGT des Organismes Sociaux a décidé de parapher la « Convention collective de travail du personnel des organismes mutualistes ».

Il s'agit, par cette signature, d'acter notre volonté affirmée depuis plus de quinze ans, de créer la branche Mutualité, permettant ainsi de donner des garanties collectives aux salariés qui en étaient exclus jusqu'à présent.

C'est dans cet esprit conquérant que près des deux tiers de nos syndicats, qui se sont exprimés, ont avalisé notre signature.

Cette avancée sociale pour la branche Mutualité n'est cependant pas pour la CGT une acceptation inscrite dans la durée des nouveaux textes applicables, ceux-ci ne doivent pas être figés.

Cette convention collective de branche devra vivre comme celle de 1954, dénoncée par le comité d'entente, en respectant la hiérarchie prévue dans le Code du travail et n'a pas vocation à s'y opposer :

- la loi s'impose à tous, le code le prévoit ;
- la convention collective améliore celui-ci obligatoirement ;
- les accords d'entreprise viennent enrichir cette dernière.

Cette convention collective ne doit être l'occasion d'aucun recul, bien au contraire.

La CGT, avec toutes ses structures, y veillera et appelle l'ensemble des salariés à une constante vigilance.

Toute tentative de remise en cause d'acquis méritera la mobilisation pour les préserver !

L'avenir sera à l'image de la détermination de tous.

PRÉAMBULE

Les parties signataires sont d'accord pour demander au ministre du Travail de procéder au plus tôt à l'extension de la présente convention, dans les conditions prévues aux articles L. 133-8 et suivants du Code du travail.

L'U.G.E.M. s'engage à effectuer dans les meilleurs délais les formalités pour l'extension et à communiquer aux organisations syndicales signataires une copie du récépissé de dépôt.

SOMMAIRE CONVENTION

	Pages
I- Dispositions générales	12
II- Droit syndical	14
III- Institutions représentatives du personnel	20
IV- Recrutement et emploi	21
V- Durée et conditions de travail	24
VI- Classification du personnel	25
VII- Rémunération minimale annuelle garantie	26
VIII- Évolution de carrière	27
IX- Formation professionnelle et emploi	29
X- Congés	51
XI- Service national et la journée citoyenne	53
XII- Maladie – Accident du travail	54
XIII- Maternité – Adoption	55
XIV- Retraite	56
XV- Garanties sociales	57
XVI- Démission et licenciement	64
XVII- Mesures disciplinaires	65
XVIII- Commissions paritaires	66

I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I.1. - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention nationale règle les rapports y compris dans les départements d'outre-mer entre les employeurs et salariés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein, ou à temps partiel des organismes mutualistes régis par le Code de la mutualité à l'exclusion :

- des activités exercées par les organismes dont les salariés relèvent d'autres conventions collectives, notamment la FEHAP, le tourisme social, les fédérations et unions d'aide à domicile comme l'UNASSAD... ;
- des activités relevant de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 ;
- des professionnels de santé exerçant des activités médicales ou dentaires, liés par un contrat individuel particulier, inscrits à un Ordre en application d'un code de déontologie.

Les organismes visés par les exclusions ci-dessus ont la possibilité d'entrer dans le champ d'application.

I.2. - DATE D'EFFET

La présente convention se substitue à toutes conventions collectives antérieures ou à tous accords ayant le même objet sans préjudice de l'application des dispositions légales permettant la conclusion d'accords d'adaptation.

Elle est applicable à compter du 1^{er} février 2000, les organismes disposant toutefois d'une période de 12 mois pour se mettre en conformité avec le présent texte sur les dispositions concernant :

- le chapitre VI Classification du personnel ;
- le chapitre VII Rémunération minimale annuelle garantie ;
- le chapitre VIII Évolution de carrière ;
- le chapitre IX Formation professionnelle et emploi ;
- le chapitre XV Garanties sociales.

En ce qui concerne ces chapitres, les dispositions de la convention en vigueur dans l'organisme avant le 1^{er} février 2000 continueront à s'appliquer jusqu'à la date effective de transposition dans l'organisme et au plus tard au 1^{er} février 2001.

Les organismes qui seront amenés à appliquer la convention à une date postérieure au 1^{er} février 2000 disposeront également d'un délai de 12 mois pour appliquer les chapitres ci-dessus énoncés.

Son entrée en vigueur ne peut entraîner la remise en cause des avantages individuels acquis prévus dans le contrat de travail et dont bénéficient les salariés en poste.

Les parties signataires engagent les organismes, ayant mis en place des accords dérogatoires à la convention collective appliquée, à intégrer dans la négociation annuelle le réexamen de ces accords.

I.3. - DURÉE

La présente convention est conclue pour la période du 1^{er} février 2000 au 31 décembre 2001. Elle se renouvelle par tacite reconduction d'année en année au 1^{er} janvier.

I.4. - RÉVISION ET DÉNONCIATION

La demande de révision ou la dénonciation de la présente convention doit être formulée par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception 3 mois au moins avant son expiration.

I.4.1. - Révision

La lettre de notification doit être accompagnée d'un projet de texte des points sujets à modification.

Les discussions devront s'engager dans les 3 mois à compter de la réception de la demande.

En l'absence d'accord dans un délai de 6 mois à compter de l'ouverture des négociations, le texte soumis à révision reste applicable.

Le texte révisé ne peut donner lieu à une nouvelle révision dans un délai de 2 ans, sauf accord unanime des signataires ou modification de la législation en vigueur.

I.4.2. - Dénonciation

La dénonciation est en principe totale.

Elle peut être partielle lorsqu'elle concerne l'un des chapitres suivants :

- chapitre III Institutions représentatives du personnel, article 3.3 ;
- chapitre IV Recrutement et emploi ;
- chapitre IX Formation professionnelle et emploi ;
- chapitre XI Service national et journée citoyenne ;
- chapitre XV Garanties sociales.

Toute dénonciation doit avoir été précédée d'une demande de révision n'ayant pu aboutir dans les conditions fixées ci-dessus.

La lettre de notification doit être accompagnée d'un projet de texte.

Les discussions devront s'engager dans les 3 mois à compter de la notification de la lettre portant dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont réglés par les dispositions légales en vigueur.

II – DROIT SYNDICAL

2.1. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en application des dispositions légales. L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant l'exercice du mandat, les salariés détenteurs d'un mandat syndical ou d'un mandat électif ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres salariés dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail.

En application du principe de non discrimination, les conseils d'administration ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions se rapportant à la vie professionnelle (recrutement, organisation du travail, formation, rémunération, évolution de carrière). En cas de litige, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés. Les modalités de mise en œuvre de ce principe sont définies à l'article 2.6 ci-dessous.

2.2. - CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les activités syndicales dans les organismes s'exercent conformément à la loi.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les lieux de travail et pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les organismes devront notamment accorder aux organisations syndicales toutes les facilités nécessaires pour la diffusion d'informations au personnel.

2.3. - UTILISATION DES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Les parties signataires de la convention collective nationale conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales et des IRP aux nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC).

Dans le cadre du respect des accords d'entreprise existants, et des dispositions de l'article L. 2142-6 du Code du Travail, la convention collective fixe les principes généraux d'utilisation des nouvelles technologies dont les modalités d'application doivent être déclinées par accords d'entreprise ou, à défaut, par accords avec le comité d'entreprise

ou les délégués du personnel. Les entreprises sont par ailleurs incitées à conclure des chartes d'utilisation destinées à prévoir tout risque de contestation ou de conflit. Les principes généraux dans lesquels s'inscrit la négociation d'entreprise sont les suivants :

- Mise à disposition de moyens matériels : matériel informatique permettant l'utilisation de la messagerie et d'Internet, imprimante, ligne téléphonique. La formation du responsable désigné par l'organisation syndicale et/ou par l'IRP à l'utilisation des nouvelles technologies est prise en charge par l'entreprise de même que les coûts de fonctionnement des matériels mis à disposition. Chaque organisation syndicale et/ou les IRP doivent désigner un responsable NTIC.
- Conditions et modalités d'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales représentatives implantées dans l'organisme et/ou des IRP pour communiquer tant en interne qu'en externe, en ce qui concerne les moyens mis en œuvre pour garantir la confidentialité des échanges électroniques ainsi que les moyens garantissant la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.
- Création d'un espace d'information syndicale sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation portera sur les règles applicables quant au contenu des pages, les conditions d'accès par les salariés à l'information syndicale, notamment en termes de confidentialité, ainsi que sur les contraintes techniques devant être respectées.

2.4. - CRÉDIT D'HEURES

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un mandat syndical et/ou électif sont déterminés par application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le volume des crédits d'heures peut faire l'objet de la négociation d'accords collectifs d'entreprise. À ce titre, les organismes mutualistes sont invités à prendre notamment en compte les spécificités liées aux entreprises multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les modalités de cette prise en compte sont définies par la voie de la négociation d'accords collectifs.

Un crédit mensuel de 7h00 est accordé à tout délégué du personnel titulaire ayant également la qualité de délégué syndical dans les organismes de moins de 50 salariés. Ce crédit d'heures se rajoute à celui dont les intéressés bénéficient par la loi pour l'exercice de leur mandat de délégué du personnel titulaire.

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

2.5. - CONGÉ EXCEPTIONNEL POUR PARTICIPATION AUX RÉUNIONS STATUTAIRES DES ORGANISATIONS SYNDICALES¹

Les salariés bénéficient d'un congé exceptionnel n'entraînant pas de diminution de salaire sous réserve de remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- L'objet de ce congé consiste exclusivement à participer aux réunions statutaires des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.
- Une invitation écrite, mentionnant nominativement chaque salarié, et confiée par l'organisation syndicale représentative au plan national sur papier à en-tête de cette dernière, doit être présentée à l'employeur au moins 8 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.
- Annuellement et par entreprise, le nombre maximal de jours accordés dans le cadre de ce congé exceptionnel est fixé à 20 jours par organisation syndicale représentative au plan national, fractionnables en demi-journées.

2.6. - ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS INVESTIS D'UN MANDAT SYNDICAL ET/OU ÉLECTIF

Dans le cadre du principe de non-discrimination rappelé à l'article 2.1 et afin de favoriser l'exercice de mandats syndicaux et/ou électifs et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les dispositions suivantes doivent être appliquées dans les organismes entrant dans le champ de la convention collective.

2.6.1. - Modalités d'exercice des mandats

L'exercice d'un mandat syndical et/ou électif s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises doivent veiller à ce que l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution professionnelle et sur l'employabilité des salariés concernés.

Au début de son mandat, le titulaire d'un mandat syndical et/ou électif bénéficie d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien doit se dérouler au plus tard dans les 6 mois qui suivent la prise du mandat.

Peuvent notamment être abordées dans ce cadre les dispositions éventuellement nécessaires à la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice du ou des mandats :

- adaptation du poste ou de l'organisation du travail, en veillant, dans la mesure du temps consacré à l'exercice du poste, à ce que celui-ci conserve un intérêt professionnel ;
- adaptation des objectifs pour les salariés occupant des fonctions soumises à la fixation d'objectifs quantitatifs.

¹ Les mentions « au niveau national » figurant au premier point de cet article et les termes « au plan national » figurant au deuxième et au troisième point de cet article n'ont pas été étendues.

A l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à organiser une information à destination des managers comptant parmi leurs collaborateurs des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ou électif qui porterait sur :

- la nature du ou des mandats détenus,
- les prérogatives qui y sont attachées.

2.6.2. - Parcours professionnel et formation

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés. Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrant une partie importante de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention. Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leur mission. Les intéressés peuvent donc bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de formation, CPF...).

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite à l'inventaire en application des dispositions de l'article L. 6112-4 du code du travail.

2.6.3. - Garantie de rémunération

L'ensemble des salariés détenteurs d'un mandat syndical et/ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

Ceux-ci ont droit, sur l'ensemble de la durée de chaque mandat syndical et/ou électif, à une évolution de leur rémunération au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable. A défaut de tels salariés, la comparaison se fera au vu de l'évolution moyenne des rémunérations dans l'entreprise. Par rémunération, il faut entendre non seulement le salaire de base mais aussi tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Dans le cadre de l'application de ces dispositions, un salarié peut demander qu'un bilan triennal soit fait par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fait l'objet de discrimination liée à l'exercice du mandat. Les conclusions de ce bilan sont examinées dans le

cadre de l'entretien professionnel. Pour l'élaboration du bilan précédemment cité, et à défaut de dispositions particulières mises en place par voie d'accord collectif d'entreprise, il convient de se référer d'une part à la comparaison de la situation du salarié avant et après l'obtention du mandat, d'autre part à la comparaison de la situation du salarié avec celle de salariés présentant des caractéristiques similaires.

Les modalités pratiques pour effectuer cette comparaison sont explicitées en Annexe 6 de la convention collective.

Si un écart est constaté en défaveur du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, une mesure corrective assurant une garantie effective d'évolution de la rémunération est alors mise en œuvre.

2.6.4. - Entretien de fin de mandat

À l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un entretien spécifique au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, intégrant les compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale et précisant les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat syndical et/ou électif, l'entretien spécifique mentionné au premier alinéa est effectué dans ce cadre.

A la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétence dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant :

- les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ;
- les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises sont invitées à mettre en place des mesures d'accompagnement (actions de formation, tutorat...)

2.7. - FONCTIONS SYNDICALES HORS DE L'ENTREPRISE

2.7.1. - Permanent syndical

Le salarié appelé à exercer des fonctions syndicales extérieures à l'entreprise pendant une durée au plus égale à 3 ans, renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale au plus égale à 6 ans, bénéficie d'une suspension de son contrat de travail sans rémunération. Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient d'une garantie de retour à l'emploi dans leur poste antérieur ou dans un poste équivalent relevant de la même classe. Un bilan professionnel est effectué et les actions de formation nécessaires sont définies avant la reprise effective de l'activité professionnelle. Ces salariés sont inscrits dans les publics prioritaires des périodes de professionnalisation prévues par l'accord de branche sur la formation professionnelle. Les compétences acquises au cours de l'exercice de la fonction de permanent sont prises en compte dans le cadre de ce bilan. Elles doivent également pouvoir s'inscrire dans une démarche de VAE.

Les salariés en situation de retour à l'emploi s'engagent à suivre les actions de formation prévues.

Lors de leur retour, ils bénéficient des avantages antérieurement acquis.

2.7.2. - Représentation dans une structure paritaire

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pour la représenter dans une structure paritaire – OPCA, organismes de prévoyance et institutions de retraite complémentaire – visée dans la présente convention bénéficie d'une autorisation d'absence assimilée à du travail effectif par l'organisme.

L'organisme maintient la rémunération du salarié dont il demande le remboursement aux institutions susvisées.

2.8. - FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA BRANCHE MUTUALITÉ

L'UGEM verse annuellement une dotation aux organisations syndicales représentatives au plan national dans la Branche Mutualité. Cette dotation est destinée à contribuer au financement d'une part de salaires et cotisations sociales des représentants permanents dédiés à la Branche Mutualité, d'autre part de dépenses de fonctionnement exposées par les organisations syndicales.

III – INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

3.1. - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

La désignation ou l'élection, la durée des fonctions et les attributions des représentants du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, de la délégation unique ou du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Souhaitant assurer la représentation de l'ensemble des salariés, les partenaires sociaux signataires de la présente convention incitent les organismes à procéder dans le cadre des élections des IRP, et selon des modalités à définir par voie d'accord d'entreprise, au rattachement des établissements dont les effectifs sont inférieurs à ceux prévus par la loi. De même, ils incitent les organismes à prendre en compte, par la voie de la négociation d'accords collectifs, l'existence de sites multiples et ses incidences sur le fonctionnement des IRP et sur l'exercice des mandats.

3.2. - EXERCICE DES MANDATS

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel s'inscrit dans le cadre des principes généraux édictés à l'article 2.1 de la présente convention collective. Les salariés détenteurs d'un mandat électif bénéficient, dans les mêmes conditions que ceux détenteurs d'un mandat syndical, des dispositions de l'article 2.6.

3.3. - FINANCEMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise est assuré par une contribution minimum de 0,8 % de la masse salariale brute. Cette contribution s'ajoute à la subvention légale de fonctionnement.

3.4. - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ORGANISME

Dans les organismes de 50 salariés et plus, la représentation du personnel au Conseil d'administration est régie par les dispositions de l'article L. 114-16 al 6 du Code de la Mutualité.

Dans les organismes de moins de 50 salariés, un représentant du personnel assiste aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative. Les modalités de désignation de ce représentant sont définies par les statuts de l'organisme.

IV – RECRUTEMENT ET EMPLOI

Il est interdit à l'occasion de l'embauche, l'exécution ou la rupture du contrat de travail de prendre en considération :

- l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ;
- l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, l'appartenance ou la non-appartenance à un parti politique.

Pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes devra être respectée. Les disparités constatées devront faire l'objet de mesures de rattrapage.

4.1. - RECRUTEMENT

Les conditions de recrutement sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un contrat de travail écrit doit être établi pour chaque salarié. Toute modification d'un élément essentiel du contrat initial doit faire l'objet d'un avenant.

Lors de son entrée dans l'organisme, le salarié reçoit communication du texte de la convention collective, dont un exemplaire lui est remis à l'expiration de la période d'essai.

Dès son entrée dans l'organisme, le salarié nouvellement embauché reçoit au moins le salaire de base de la classe de la catégorie dans laquelle il est engagé telle qu'il résulte de la présente convention.

4.2. - CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le recrutement par contrat à durée déterminée doit être conforme aux dispositions légales en vigueur.

En cas de besoin de personnel permanent, les candidatures des salariés sous contrat à durée déterminée sont examinées en priorité.

En cas d'embauche définitive dans le même poste, il n'y a pas de nouvelle période d'essai.

4.3. - PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est fixée à un mois pour les Employés, trois mois pour les Techniciens et Agents d'Encadrement ainsi que pour les Cadres C1, C2, six mois pour les Cadres C3, C4 et les Directeurs.

AVERTISSEMENT : Les durées des périodes d'essai des salariés couverts par les dispositions de la convention collective de la mutualité sont, depuis la parution de la loi de modernisation du marché du travail du 26 juin 2008, les suivantes :

- salariés E1 à E4 : deux mois
- salariés T1 et T2 : trois mois
- salariés C1 et C2 : quatre mois
- salariés C3 et C4 et D : six mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale. La possibilité d'un renouvellement doit être prévue dans le contrat de travail initial.

En cas de rupture durant la période d'essai, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, un délai de prévenance est fixé à :

- 15 jours à compter du début du 4^e mois ;
- un mois à compter du début du 7^e mois.

AVERTISSEMENT : Depuis l'entrée en vigueur de la loi de modernisation du marché du travail du 26 juin 2008, lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat, pendant ou au terme de la période d'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

En revanche, si c'est le salarié qui met fin au contrat pendant la période d'essai, le délai de prévenance est de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours
- 48 heures, au-delà.

4.4. - EXAMEN MÉDICAL

Tout candidat doit subir préalablement au recrutement, ou au plus tard dans le mois qui suit son recrutement, un examen médical permettant d'apprécier son aptitude physique à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

L'examen médical visé ci-dessus doit impérativement être effectué préalablement à l'embauche pour les salariés affectés à des travaux comportant des risques spéciaux dont la liste est fixée par arrêté du 11 juillet 1977 et qui font, à ce titre, l'objet d'une surveillance médicale particulière.

4.5. - MUTATIONS

Des mutations volontaires peuvent avoir lieu entre organismes appliquant la présente convention et avec l'accord écrit desdits organismes. Ces mutations se font en tout état de cause sans examen probatoire d'entrée. Le personnel ainsi muté bénéficie des avantages acquis, en application de la présente convention.

4.6. - MOBILITÉ INTERNE ET PROMOTION

Les organismes procèdent aux affectations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés. Ils veillent tout spécialement, à cet effet, à mettre en place les moyens d'information interne et d'évaluation des capacités et potentiels qui permettent de favoriser la réponse aux attentes des salariés quant à leur évolution de carrière.

Dans ce but, les candidatures internes aux postes vacants ou créés sont examinées en priorité.

La promotion dans une classe supérieure peut être assortie d'une période probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai, hors renouvellement, de la classe du nouveau poste occupé.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion ne donnerait pas satisfaction ou qui ne voudrait pas être confirmé dans ses nouvelles fonctions, sera réintégré prioritairement dans son emploi précédent ou, à défaut, dans un emploi de même classe que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

4.7. - EMPLOIS RÉSERVÉS

Les organismes doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (article L. 323-9 du Code du travail).

Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

4.8. - DISPOSITIONS SPÉCIALES EN CAS DE DÉCÈS

En cas de décès d'un salarié, le conjoint survivant ou l'orphelin soutien de famille qui présente les capacités nécessaires bénéficie, sur sa demande, d'une priorité d'emploi dans les organismes entrant dans le champ d'application de la convention pendant 6 mois à compter de la date du décès.

V – DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les horaires et la durée de travail sont fixés par l'organisme selon la législation en vigueur.

Sauf contraintes particulières, les organismes font bénéficier leur personnel de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire. Ce repos comprend le dimanche.

Si les nécessités de service l'exigent, il peut être dérogé aux règles ci-dessus après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'organisme devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous moyens appropriés, les raisons et motivations de ces dérogations.

5.2. - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans des cas exceptionnels, les organismes se réservent la possibilité de faire effectuer, au-delà de l'horaire légal de travail, des heures supplémentaires.

Le contingent annuel est fixé à 100 heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de l'organisme s'imputent sur le contingent annuel. Celles-ci donnent lieu à rémunération dans les conditions prévues par la réglementation. À la demande de l'une des parties et avec l'accord réciproque, ces heures supplémentaires pourront être compensées par un repos dont la durée est égale à celle des heures supplémentaires effectuées, majorées dans les conditions prévues par la loi, y compris éventuellement les majorations en cas de repos compensateur. L'application de cette modalité sera favorisée.

5.3. - TEMPS PARTIEL

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par :

- la loi ;
- la présente convention ;
- les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles.

VI – CLASSIFICATION DU PERSONNEL

6.1. - PRINCIPE

Les emplois sont classés par application de la méthode définie en annexe 1 de la présente convention. Les représentants du personnel doivent être associés à l'ensemble de la démarche.

Il est convenu entre les parties signataires que les salariés ayant, à la date de conclusion de la convention collective, la qualité d'agent d'encadrement ou de cadres, bénéficieront du maintien de cette qualité, alors même que le reclassement de la fonction suite à la transposition ne relèverait plus de ces catégories.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser la classification.

Les organismes devront s'assurer au minimum tous les 5 ans que la classification est toujours en conformité avec la méthode définie.

6.2. - REMPLACEMENT TEMPORAIRE

Tout salarié appelé à effectuer un remplacement dans un emploi d'une classe supérieure à celle de l'emploi qu'il occupe habituellement pour une période continue excédant 1 mois, bénéficie, à dater du 1^{er} jour du deuxième mois civil de son remplacement, de la RMAG de l'emploi occupé à titre temporaire.

Ce remplacement temporaire ne peut dépasser 6 mois, sauf remplacement consécutif à des circonstances particulières, telles que maladie, maternité ou congés de longue durée. À l'expiration de ce délai de 6 mois, s'il a été appelé à effectuer un remplacement temporaire dans les conditions susvisées, il est soit promu dans la classe de l'emploi dont il a assuré le remplacement, soit replacé dans son emploi antérieur. Sa candidature au premier emploi vacant de la classe supérieure sera examinée en priorité.

Le remplaçant peut prétendre normalement à un emploi de la classe supérieure qui deviendrait vacant pendant la période de remplacement.

VII – RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE

7.1. - RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE

La rémunération minimale annuelle garantie est déterminée pour un salarié à temps plein présent pendant l'année civile de référence en fonction de la classe de la catégorie telle que prévue à l'annexe 1, classification à laquelle le salarié est rattaché.

La base de calcul de la rémunération minimale annuelle garantie exclut :

- les primes d'expérience professionnelle acquise ;
- les primes de progression garantie ;
- toute prime de quelque nature que ce soit ;
- les heures supplémentaires.

Le montant de chacune des 10 rémunérations minimales annuelles garanties sera négocié tous les ans en commission paritaire nationale.

7.2. - RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Les rémunérations sont payées mensuellement selon la législation en vigueur.

La rémunération effective se trouve majorée par les dispositions prévues à l'article 8. Les modalités de versement de la rémunération relèvent de la compétence des organismes. La rémunération est réglée en 13,55 mensualités – 12 mensualités auxquelles se rajoutent 55 % d'une mensualité en juin et une mensualité avec celle de décembre -, sauf dans les organismes appliquant d'autres modalités avant l'entrée en vigueur de la présente convention qui maintiendront lesdites modalités, sauf accord particulier.

Pour les salariés entrés en cours d'année civile, la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus sera proratisée en rapport au temps de présence.

En cas de changement de classe en cours d'année, la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus sera proratisée en fonction du temps d'activité dans chacune des classes.

7.3. - INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE TRANSPOSITION

L'application de la convention ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération annuelle brute des salariés en poste au moment de l'application des chapitres VII et VIII.

La différence entre le salaire annuel brut calculé selon le texte conventionnel jusqu'alors applicable dans l'organisme et le salaire brut annuel calculé conformément aux règles prévues dans la présente convention sera traduite sous forme d'une indemnité différentielle de transposition dont la base sera une somme fixe qui restera acquise durant l'ensemble de la carrière du salarié au sein de l'organisme et dont l'évolution sera identique à celle de la RMAG de la classe à laquelle appartient le salarié.

VIII – ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

8.1. - L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE EST ASSURÉE PAR L'APPLICATION

- des majorations de choix décidées par l'employeur dans le cadre des dispositions de l'article 8.2. Ces majorations ne sont pas plafonnées ;
- des garanties minimales conventionnelles telles que définies à l'article 8.3 qui sont exprimées en points dont la valeur est définie à l'annexe 2. Elle est négociée chaque année en commission paritaire nationale.

8.2. - L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

L'évolution de carrière est décidée suite à une appréciation des résultats individuels dans le cadre d'un entretien annuel d'évaluation. Cet entretien, qui aura lieu au plus tard au 31 décembre de l'année civile suivant la date anniversaire de la date d'entrée dans l'organisme, fera l'objet d'une formalisation écrite.

Cet entretien permet d'apprécier la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs qui ont été préalablement fixés au salarié.

Il permet notamment de mesurer les besoins de formation, d'apprécier l'amélioration de ses compétences, de ses capacités d'adaptation à l'évolution de sa fonction, ainsi qu'à celle de l'entreprise dans son environnement.

Les critères classants figurant en annexe 1 sont utilisables pour l'appréciation des compétences des salariés et leur évolution de carrière.

Les employeurs accordent une grande vigilance aux performances individuelles des salariés et notamment des cadres, ces dernières étant le facteur déterminant de leur évolution de carrière.

8.3. - UNE GARANTIE MINIMALE D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Une garantie minimale d'évolution de carrière est assurée par :

- l'attribution de points au titre de l'expérience professionnelle acquise pour les salariés des catégories Employés, Techniciens/Agents d'encadrement et Cadres C1/C2 ;
- l'attribution de points au titre de la progression garantie pour les salariés de la catégorie Employés.

8.3.1. - Expérience professionnelle acquise

L'expérience professionnelle acquise prend en compte l'expérience acquise à compter de la date d'entrée dans l'organisme.

Les salariés des catégories Employés, Techniciens/Agents d'encadrement et Cadres C1/C2, après 5 ans de présence effective, se verront attribuer le nombre de points suivants :

- E1 23 points tous les ans de présence effective durant 15 ans ;
- E2 23 points tous les ans de présence effective durant 15 ans ;

- E3 23 points tous les ans de présence effective durant 10 ans ;
- E3 23 points tous les ans de présence effective durant 10 ans ;
- E4 23 points tous les ans de présence effective durant 10 ans ;
- T1 23 points tous les ans de présence effective durant 5 ans ;
- T2 23 points tous les ans de présence effective durant 5 ans ;
- C1 23 points tous les ans de présence effective durant 3 ans ;
- C2 23 points tous les ans de présence effective durant 3 ans.

Par année de présence effective, il faut entendre la présence continue dans un même organisme au titre d'un même contrat de travail ou en cas de contrats à durée déterminée successifs, la durée de chacun des contrats, lorsque l'interruption entre deux contrats n'excède pas un an ou qu'elle résulte d'une mutation telle que définie à l'article 4.5.

Outre les périodes assimilées de plein droit par la loi à du travail effectif au regard de l'ancienneté, sont également considérées comme du travail effectif les absences pour maladie ou maternité indemnisées par la Sécurité sociale, ainsi que les périodes de congés prévues par la présente convention.

8.3.2. - Progression garantie

Les salariés de la catégorie employés bénéficient annuellement, après 5 ans de présence effective, d'une prime de progression garantie exprimée en points, si durant cette période ils n'ont pas bénéficié des dispositions de l'article 8.2

- E1 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de 4 attributions ;
- E2 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de 4 attributions ;
- E3 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de 4 attributions ;
- E4 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de 4 attributions.

Dans le cas où l'application des dispositions de l'article 8.2 n'atteindrait pas en égale valeur exprimée en euros le nombre de points ci-dessus, des points correspondant à la différence, calculés au nombre entier supérieur, seront attribués au titre du présent article.

8.4. - CHANGEMENT DE CLASSE

Lors d'un changement de classe, les garanties minimales d'évolution de carrière prévues à l'article 8.3 continuent à s'appliquer à concurrence du nombre de points de la nouvelle classe.

La valorisation des points déjà attribués au titre de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie en sus du nombre maximum offert dans la nouvelle classe sera intégrée à la rémunération par l'intermédiaire du choix.

IX – FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

9.1. - OBJECTIFS ET ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

9.1.1. - Elaboration et mise en œuvre de la politique de formation professionnelle par les entreprises en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont invitées à définir les actions et dispositifs de formation en prenant en compte pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des compétences :

- L'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi
- La nécessité de veiller au maintien et à la capacité à occuper un emploi et au maintien dans l'emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
- L'impératif de l'évolution professionnelle des salariés dans l'entreprise tout en sécurisant leur parcours professionnel.

Elles doivent en outre, lors de la définition des actions et dispositifs de formation dans le cadre annuel ou pluriannuel, porter une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer le maintien dans l'emploi.

A ce titre, la branche souligne la situation :

- des salariés disposant des niveaux de qualification les moins élevés ainsi que ceux dont la qualification s'avère insuffisante vis à vis de l'évolution des technologies et/ou de l'organisation du travail
- des salariés âgés de 45 ans ou plus et/ou justifiant de plus de 20 ans d'activité professionnelle
- des salariés reprenant leur activité professionnelle notamment après une absence pour congé maternité, congé parental, ou maladie de 6 mois ou plus.

9.1.2. - Elaboration de parcours professionnels et de projets individuels d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à mettre en œuvre les moyens permettant la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, la formation professionnelle, tant en termes de propositions faites par l'entreprise que de souhaits émis par le salarié, doit être abordée :

- lors des entretiens annuels visés à l'article 8 – 2 de la présente convention collective nationale. Ces entretiens devront être organisés à des dates permettant leur prise en compte lors de l'élaboration des plans de formation. Les conclusions retenues en termes d'actions de formation sont formalisées par écrit.
- au cours de l'entretien professionnel prévu, en application des dispositions légales, par l'accord de branche du 15 octobre 2014 relatif à la GPEC.

Afin de favoriser les évolutions professionnelles et de sécuriser les parcours, les entreprises proposeront aux salariés non qualifiés une formation qualifiante dans les trois ans suivant leur embauche.

9.1.3. - Information des salariés sur les dispositifs de formation

Les entreprises doivent mettre en place, selon des modalités adaptées à leur taille et à leur structure, les moyens d'information individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier :

- du conseil en évolution professionnelle
- d'un bilan de compétences
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience
- du compte personnel de formation
- du CIF

L'information des salariés visera au minimum les thèmes suivants :

- faire connaître les autres métiers dans l'entreprise et savoir s'ils peuvent constituer un objectif professionnel
- faire connaître les opportunités sur les métiers dans et hors de l'entreprise
- faire connaître les dispositifs qui permettront au salarié d'acquérir les compétences utiles pour évoluer et les financements disponibles à cette acquisition de compétences

9.1.4. - Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP doit permettre au bénéficiaire qui le souhaite de :

- disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel, ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases de cette prestation ;
- accéder à une information individualisée ;
- élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- vérifier sa faisabilité ;
- cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer
- construire un plan d'action permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Le CEP se structure en trois niveaux d'accompagnement facultatif, laissant le libre choix au bénéficiaire du service, « en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet ».

Premier niveau : un accueil individualisé de la personne pour :

- analyser sa situation personnelle ;
- décider de la poursuite ou non de ses démarches ;
- identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

Deuxième niveau : un conseil personnalisé par un référent, pour permettre de co-construire et de formaliser le projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie.

Troisième niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet, avec la co-construction d'un plan d'action et d'un plan de financement dans la mesure où le référent vérifie la faisabilité et prend les contacts utiles, notamment avec les financeurs éventuels. Ces niveaux vont du simple échange d'informations au conseil en ingénierie

financière pour mettre en œuvre son projet d'évolution. La personne accompagnée sera notamment informée sur l'ensemble des dispositifs mobilisables : compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAE, CIF...

Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse. Ainsi, à l'issue de la prestation, le salarié est le seul destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'action lié, comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé. Ce document peut, à l'initiative du salarié, être utilisé comme document aidant à la réflexion lors des entretiens professionnels ou, le cas échéant, selon l'organisation de l'entreprise, lors d'autres entretiens de carrière.

9.1.5. - Information et formation de l'encadrement

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels et d'évaluation.

9.1.6. - Principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle

Les partenaires sociaux insistent par ailleurs sur les principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qui doivent conduire à préserver un accès à la formation pour tous les salariés indépendamment du sexe, de l'âge, du temps de travail et de l'éventuelle situation de handicap. Ces principes valent également pour les salariés exerçant ou ayant exercé un mandat de représentation du personnel et/ou un mandat syndical.

9.1.7. - Rôle des IRP en matière de formation professionnelle

I) Consultations obligatoires relatives à la formation professionnelle

A compter du 1^{er} janvier 2016, les obligations annuelles d'information-consultation récurrentes du comité d'entreprise sont regroupées en trois consultations :

- situation économique et financière de l'entreprise ;
- orientations stratégiques de l'entreprise ;
- politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et l'emploi.

Les deux dernières consultations mentionnées ci-dessus comportent un volet relatif à la formation professionnelle.

Volet formation professionnelle de la consultation sur les orientations stratégiques

Le comité d'entreprise doit être consulté sur les orientations stratégiques de la formation professionnelle dans l'entreprise. Ces orientations sont notamment définies en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. La mise en œuvre et le suivi de la GPEC doivent s'articuler avec ces travaux.

Cette consultation doit précéder celle relative au volet formation de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

Volet formation professionnelle de la consultation relative à la politique sociale

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doit également être consulté annuellement sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation porte notamment sur le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à définir par accord collectif les modalités de cette consultation.

En vue de cette consultation l'employeur met notamment à la disposition du comité d'entreprise les informations sur :

- les orientations de la formation,
- l'évolution de la formation,
- le plan de formation de l'entreprise,
- la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation,
- le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires,
- l'apprentissage.

Rôle de la commission formation du comité d'entreprise

Au regard du contexte du secteur de la Mutualité et des profondes mutations qu'il rencontre, les partenaires sociaux rappellent l'importance du rôle de la commission formation du comité d'entreprise.

Ils insistent sur le fait que cette commission soit pleinement associée à la préparation des consultations mentionnées au présent article.

2) Information des représentants du personnel relative à la formation professionnelle

Base de données unique

Obligatoire pour toutes les entreprises occupant au moins 50 salariés, la base de données économiques et sociales est mise à disposition des représentants du personnel et rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Celles-ci doivent contribuer à donner une vision claire et globale de la politique de formation de l'entreprise et de sa déclinaison opérationnelle. L'historique de cette base sera préservé.

Lesdites informations servent notamment de base à la consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise.

Parmi les éléments devant figurer impérativement dans cette base de données, l'employeur doit renseigner les investissements formation et les publics concernés. Les partenaires sociaux préconisent que ces rubriques contiennent notamment les éléments suivants :

- pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle continue ;
- nombre de salariés partis en formation ;
- nature des formations suivies en distinguant notamment les actions de qualification et les actions de développement des compétences ;
- répartition par catégorie professionnelle, par temps de travail et par métiers des salariés ayant suivi des actions de formation...

Information périodique des représentants du personnel

Avant la fin du premier trimestre de l'année civile, l'employeur présente au comité d'entreprise un bilan des actions de formations sollicitées par les salariés au cours de l'année précédente en indiquant celles qui ont été acceptées et celles qui ont été refusées.

Informations dans les structures dépourvues de comité d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, et dans les organismes de 50 salariés et plus dépourvus de représentants du personnel habilités à être consultés sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur porte annuellement à la connaissance de l'ensemble des salariés, par tout moyen approprié, le détail de l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle.

3) Formation des membres du comité d'entreprise

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à budgéter dans le plan des formations à destination des membres élus du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Ces formations sont réalisées par des organismes dûment déclarés, choisis d'un commun accord.

Les membres des commissions formations doivent quant à eux bénéficier en début de mandat, et en tout état de cause au plus tard dans les 6 mois, d'une action de formation sur la réglementation et les dispositifs relatifs à la formation professionnelle.

Celle-ci doit être renouvelée en cas d'évolution significative de la réglementation.

9.2. - DISPOSITIONS FINANCIÈRES : CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES, MODALITÉS DE GESTION ET DE VERSEMENT

9.2.1. - Contribution légale

La branche Mutualité désigne l'OPCA UNIFORMATION comme organisme collecteur des contributions financières des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la Mutualité dans les conditions fixées ci-après. L'OPCA est destinataire des versements effectués au titre de la contribution légale telle que fixée par les dispositions législatives en vigueur.

9.2.2. - Contribution conventionnelle supplémentaire

Afin de concrétiser et d'accompagner la politique de formation promue par la branche, dans le cadre d'une volonté de mutualisation, les partenaires sociaux décident de la création, pour les collectes effectuées au titre des exercices 2016, 2017 et 2018, d'une contribution conventionnelle supplémentaire. Cette contribution conventionnelle, dont le taux est fixé à 0.30 % pour les entreprises jusqu'à 49 salariés et 0.20 % pour les entreprises de 50 salariés et plus, est obligatoirement versée à l'OPCA. La contribution, intégralement mutualisée au sein de la branche, est pilotée par celle-ci. Elle peut être répartie entre plusieurs enveloppes au regard des priorités définies par les partenaires sociaux et contribue au

- Cofinancement des actions éligibles au compte personnel de formation
- Cofinancement des actions éligibles à la période de professionnalisation, notamment celles mises en place dans le cadre des CQP de la branche

- Financement d'actions de formations individuelles ou collectives décidées par les entreprises dans le cadre des domaines prioritaires définis par la branche
- La CPNEFP de la branche détermine en fin d'année pour l'année suivante :
- Les clés de répartition entre les trois enveloppes visées ci-dessus
 - Les modalités des cofinancements CPF et périodes de professionnalisation
 - Les domaines de formation prioritaires
 - Les dépenses imputables (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations...)

Les décisions de la CPNEFP sont transmises à l'OPCA qui doit les mettre en œuvre. Un bilan est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCA avant la fin de chaque exercice. Les modalités de gestion résultant des décisions de la CPNEFP font l'objet d'un protocole avec l'OPCA.

Le solde de contribution conventionnelle éventuellement constaté à la fin d'un exercice reste acquis à la branche et reporté sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Les partenaires sociaux examineront, au début du deuxième semestre de l'année 2018, et au vu des bilans transmis par l'OPCA, l'opportunité et les conditions et modalités de prolongation de la contribution conventionnelle.

9.2.3. - Contributions des entreprises de moins de 10 salariés

Contribution légale : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 0.55 % de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0.40 % au titre du plan de formation
- 0.15 % au titre de la professionnalisation

Contribution conventionnelle supplémentaire : 0.30 % versée à l'OPCA

9.2.4. - Contributions des entreprises de 10 à 49 salariés

Contribution légale : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 1 % de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0.20 % au titre du plan de formation
- 0.30 % au titre de la professionnalisation
- 0.15 % au titre du CIF CDI
- 0.20 % au titre du CPF (sauf application de l'article 9 – 2 – 7)
- 0.15 % au titre du FPSPP

Contribution conventionnelle supplémentaire : 0.30 % versée à l'OPCA

9.2.5. - Contributions des entreprises de 50 à 299 salariés

Contribution légale : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 1 % de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0.10 % au titre du plan de formation
- 0.30 % au titre de la professionnalisation
- 0.20 % au titre du CIF CDI
- 0.20 % au titre du CPF (sauf application de l'article 9 – 2 – 7)
- 0.20 % au titre du FPSPP

Contribution conventionnelle supplémentaire : 0.20 % versée à l'OPCA

9.2.6. - Contributions des entreprises de 300 salariés et plus

Contribution légale : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 1 % de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0.40 % au titre de la professionnalisation
- 0.20 % au titre du CIF CDI
- 0.20 % au titre du CPF (sauf application de l'article 9 – 2 – 7)
- 0.20 % au titre du FPSPP

Contribution conventionnelle supplémentaire : 0.20 % versée à l'OPCA

9.2.7. - Minoration du taux de la contribution légale

Le taux de 1 % de la contribution légale peut, dans les entreprises de 10 salariés et plus, être ramené à 0.80 %, à la condition que par accord d'entreprise conclu pour une durée de trois années l'employeur s'engage à consacrer au moins 0.20 % de la masse salariale au financement du compte personnel formation. L'employeur envoie chaque année à l'OPCA une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre à ce financement. Pendant les trois années de l'application de l'accord l'employeur ne peut bénéficier de financement de l'OPCA au titre du CPF.

9.2.8. - Niveau minimal d'investissement formation

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale et à la contribution conventionnelle supplémentaire, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent maintenir un investissement en faveur de la formation professionnelle à un niveau au moins équivalent à celui résultant des dispositions conventionnelles antérieures à la conclusion du présent accord. Cette obligation se traduit, compte tenu des taux antérieurement applicables¹, par les taux suivants d'investissement supplémentaire :

- Entreprises de moins de 10 salariés : 0.75 %
- Entreprises de 10 à moins de 20 salariés : 0.325 %
- Entreprises de 20 à moins de 50 salariés : 0.525 %
- Entreprises de 50 salariés et plus : 0.625 %

Cette obligation peut, soit donner lieu à versement d'une contribution volontaire supplémentaire à l'OPCA, soit être conservée en gestion directe par l'entreprise.

Les contributions volontaires supplémentaires sont gérées par l'OPCA sous forme de budget individuel assorti d'un report du solde sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Afin d'assurer une capacité minimale de financement par l'OPCA, il est expressément convenu que le versement volontaire de l'entreprise ne peut être inférieur à 1500,00 euros. Si le calcul de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce montant minimal, l'entreprise en conserve obligatoirement la gestion. Elle peut également décider de le compléter pour atteindre le montant minimal et le verser à l'OPCA.

¹ Les taux antérieurement applicables sont les suivants : – de 10 salariés 1,6 %, de 10 à – de 20 salariés 1,625 % (du fait du non assujettissement au CIF CDI), au-delà de 20 salariés 1,825 %.

9.3. - PLAN DE FORMATION

9.3.1. - Elaboration du plan de formation

Le plan de formation est élaboré à l'initiative de l'employeur dans le respect des obligations relatives à la consultation des représentants du personnel. Il doit répondre à une double obligation :

- garantir l'adaptation des salariés au poste de travail et veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi ;
- contribuer au développement des compétences.

Afin de répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés, les partenaires sociaux incitent les employeurs à :

- mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au regard des études fournies par l'OEMM ;
- intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des structures ;
- promouvoir la mise en place de processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation.

9.3.2. - Actions de formation

Compte tenu des objectifs généraux inscrits par les parties signataires au préambule du présent accord et des dispositifs de formation devant être mis en œuvre, les actions de formation sont distinguées de la manière suivante :

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi visent à l'acquisition ou au perfectionnement de compétences correspondant au poste occupé et utilisables immédiatement et directement sur celui-ci. Elles visent aussi à l'acquisition ou au perfectionnement de compétences rendues nécessaires par l'évolution des emplois, des technologies, des méthodes et des organisations.
- Les actions de développement des compétences visent à permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences qui ne sont pas directement liées au poste occupé. Elles accompagnent l'évolution professionnelle et l'employabilité sans être immédiatement et directement utilisable sur le poste occupé et/ou dans l'organisme.

9.3.3. - Régimes applicables

Compte tenu des dispositions des articles précédents, le régime applicable aux différentes actions de formation est le suivant :

- Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi sont inscrites au plan de formation. Elles se déroulent pendant le temps de travail. Les heures de formation sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.
- Les actions de développement de compétences relèvent de régimes distincts dans les conditions suivantes :
 - Les actions proposées par l'employeur dans la perspective de donner au salarié les moyens de satisfaire à un projet d'évolution professionnelle au sein de l'organisme, identifié et élaboré dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation ou de l'entretien professionnel, sont inscrites au plan de formation et se déroulent pendant le temps de travail. Elles sont rémunérées comme tel sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.
 - Les actions proposées par l'employeur pour favoriser l'accroissement des compétences d'un salarié, sans qu'il existe un lien direct et immédiat avec un projet d'évolution professionnelle précisément identifié au sein de l'organisme, sont inscrites au plan de formation. Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces actions peuvent se dérouler en partie en dehors du temps de travail à concurrence des deux tiers de leur durée et, en tout état de cause dans la limite de 80 heures par an ou de 5 % pour les salariés auxquels est appliqué un forfait jour ou un forfait heure sur l'année. Pendant la formation, les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, qu'elle se situe sur son temps de travail ou en tout ou partie hors temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

9.3.4. - Modalités d'application

Lorsque dans le cadre d'une action de développement des compétences, l'employeur propose à un salarié d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail et que celui-ci le refuse, ce refus n'est pas constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement. Si le salarié a accepté dans le cadre de l'accord écrit prévu d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail, il peut, dans les 8 jours suivant son acceptation, dénoncer cet accord. Cette dénonciation n'est pas constitutive d'une faute ou d'un motif de licenciement, et est sans conséquence sur le contrat de travail.

9.4. - COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

9.4.1. - Objet et nature du CPF

Le CPF est un droit attaché à la personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite. Attaché à la personne du salarié, celui-ci le conserve indépendamment des éventuelles transitions et/ou interruptions de son parcours professionnel. Le CPF s'est substitué au DIF à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le CPF a pour objet de donner au salarié un moyen supplémentaire d'évoluer et de sécuriser son parcours professionnel en suivant une action de formation certifiante ou qualifiante afin de, notamment, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou obtenir une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire ou de sa propre initiative.

9.4.2. - Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année civile et, le cas échéant, par la voie d'abondements.

Les salariés ayant un solde d'heures de DIF acquises et non engagées au 31 décembre 2014 peuvent utiliser ces heures selon les règles applicables au CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Les heures acquises au titre du CPF peuvent abonder les heures correspondant au solde du DIF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. L'utilisation des heures de DIF est mentionnée dans le CPF.

L'alimentation du compte se fait à concurrence de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un montant de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé à temps complet, l'acquisition se fait *pro rata temporis*. Toutefois les périodes d'absence au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation, ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des heures de CPF.

Les salariés travaillant à temps partiel à au moins 4/5èmes du temps plein applicable dans l'entreprise acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps complet.

L'entreprise s'acquitte alors d'un versement complémentaire à l'OPCA à raison de 13 euros par heure portée au crédit du compte à ce titre.

9.4.3. - Abondements et cofinancements

Abondements : lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'abondements pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements, conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être mis en place par le salarié lui-même, l'employeur, l'OPCA, l'OPACIF, l'AGEFIPH.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant les six années précédant l'entretien professionnel de bilan, des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures suivantes – action de formation, élément de certification, progression salariale ou professionnelle – il bénéficie d'un abondement de 100 heures de son compte s'il travaille à temps complet ou de 130 heures s'il travaille à temps partiel. Cet abondement ne rentre pas en compte dans l'appréciation du plafond de 150 heures. L'entreprise verse corrélativement une somme forfaitaire à l'OPCA à raison de 30 euros par heure abondée.

Cofinancements : distinct de l'abondement, et ne modifiant pas le nombre d'heures de CPF, le cofinancement permet d'articuler plusieurs mécanismes de financement avec le CPF dans le cadre de projets co-construits entre le salarié et l'entreprise sur des formations éligibles au CPF. A ce titre, le CPF peut faire l'objet de cofinancements avec le plan de formation, la période de professionnalisation et la contribution conventionnelle supplémentaire visée à l'article 9 - 2 - 2 du présent chapitre.

Dès lors que les heures de CPF sont mobilisées dans le cadre des cofinancements visés ci-dessus, les formations correspondantes sont suivies sur le temps de travail.

9.4.4. - Modalités d'utilisation du CPF

Les formations relevant du CPF ne sont pas soumises à accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Les formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail doivent recueillir l'accord préalable de l'employeur, à la fois sur leur contenu et leur calendrier. Le salarié doit présenter sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois, et au moins 120 jours avant si la formation a une durée de 6 mois ou plus. L'employeur doit notifier sa réponse par écrit, l'absence de réponse dans un délai d'un mois vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis, quant au contenu, même si la formation se déroule sur le temps de travail, dès lors

- Qu'elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret
- Que le compte formation est utilisé dans le cadre de l'accompagnement de la VAE
- Que la formation est suivie dans le cadre des heures inscrites sur le compte personnel au titre du non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel de bilan

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au maintien de la rémunération.

9.4.5. - Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel formation :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et les formations suivies dans le cadre de la VAE
 - ainsi que les formations répondant aux conditions cumulatives suivantes :
 - être inscrites au RNCP et permettant d'obtenir une certification ou une partie identifiée de certification visant à l'acquisition d'un bloc de compétences
 - ou être inscrites dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle
 - ou être inscrites à l'inventaire visé par l'article L.335-6 du Code de l'Education
- et
- être inscrites soit sur la liste élaborée par la CPNEFP de la branche, soit sur la liste élaborée au plan national par le COPANEF, soit sur la liste élaborée par le COPAREF.

9.5. - PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

9.5.1. - Principes généraux et bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation contribuent au déroulement du parcours professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée et, notamment, à la gestion des secondes parties de carrière. Elles doivent faciliter le maintien dans l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers de la mutualité et les exigences de compétences nouvelles.

Conformément aux dispositions de l'article L.6324-1 du Code du travail, les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation sont les suivantes :

- des formations permettant d'obtenir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire visé par l'article L.335-6 du Code de l'Education

Dans ce cadre, les périodes de professionnalisation s'adressent :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat unique d'insertion, qu'il soit conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Parmi les salariés éligibles à ce dispositif, la CPNEFP de la branche mutualité définit périodiquement les publics prioritaires.

9.5.2. - Objectifs prioritaires et qualifications accessibles

Compte tenu des évolutions que connaît le secteur de la mutualité et des mutations engagées dans les entreprises, les actions prioritaires mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation sont les actions permettant d'acquérir une qualification dans les domaines suivants :

- Commercial, gestion et suivi de la relation avec l'adhérent
- Gestion de la prestation
- Audit-gestion du risque, contrôle de gestion
- Gestion des flux d'information
- Qualité
- Partage de compétences et d'expertise, tutorat, management
- Optique
- Dentaire
- Prévention et action sanitaire et sociale

Dans ces domaines, les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir soit un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

Les périodes de professionnalisation sont particulièrement visées dans le processus d'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle.

Les objectifs des périodes de professionnalisation pourront être modifiés et/ou complétés par la CPNEFP au vu des préconisations formulées par l'OEMM sur la base d'études réalisées. Ils auront aussi pour but d'intégrer des salariés qui sont en voie de transition professionnelle tel qu'il est précisé dans l'accord de branche du 15 octobre 2014 relatif à la GPEC.

9.5.3. - Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer l'efficacité des actions inscrites dans le cadre de périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux engagent les organismes à intégrer ce dispositif dans le cadre de la construction et de la sécurisation du parcours professionnel et, plus généralement, dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des ressources humaines.

La durée minimale des actions incluses dans une période de professionnalisation est de 70 heures.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire.

Les modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation sont définies dans les entreprises, en lien le cas échéant avec le dispositif du CPF lorsque la période de professionnalisation résulte de l'initiative du salarié.

Si tout ou partie de la formation prévue dans le cadre de la période de professionnalisation est réalisée en dehors du temps de travail, les conditions et limites instaurées par l'article L 6324-9 du code du Travail doivent être appliquées.

9.5.4. - Modalités financières

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation peuvent être prises en charge par l'OPCA de la branche sur la base des montants fixés réglementairement. Les partenaires sociaux demandent à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'examiner en collaboration avec l'OPCA les formations pour lesquelles il serait nécessaire de prévoir, dans le cadre de la contribution conventionnelle supplémentaire, des montants de prise en charge supérieurs au regard des coûts spécifiques de certaines actions.

9.5.5. - Modalités de contrôle

Les partenaires sociaux entendent que les priorités qu'ils déterminent en termes de bénéficiaires et d'actions soient prises en compte dans les prises en charge opérées par l'OPCA de la branche. Ils demandent que celui-ci procède à leur information régulière sur les périodes de professionnalisation prises en charge et sur le suivi des engagements financiers opérés à ce titre.

9.6. - CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

9.6.1. - Principes généraux et bénéficiaires

L'insertion professionnelle des jeunes est nécessaire au renouvellement de la pyramide des âges du secteur. Celui-ci entend par ailleurs contribuer à l'insertion de demandeurs d'emploi y compris non diplômés. Les partenaires sociaux souhaitent, dans ce cadre, prendre les mesures permettant la conclusion de contrats de professionnalisation en faveur :

- De jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale
- De demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail (CUI)

Les partenaires sociaux signataires souhaitent que l'OPCA de la branche mène auprès des organismes mutualistes d'une part, et des acteurs de l'emploi et de la formation d'autre part, les actions d'information contribuant à faire connaître ce mode de recrutement.

La CPNEFP examine, après vérification auprès du Répertoire National des Certifications Professionnelles, les conditions et les modalités de création de certificats de qualification professionnelle permettant d'apporter des réponses adaptées aux besoins en compétences du secteur et facilitant l'intégration des nouveaux salariés.

9.6.2. - Caractéristiques des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont conclus dans les conditions fixées par la loi étant entendu que

- La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être portée jusqu'à 24 mois dès lors que les conditions fixées par la législation sont remplies.

- La durée de la formation hors entreprise pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat dès lors que cette formation a pour but de préparer un diplôme d'état, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

9.7. - VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE peut donc être notamment mise en œuvre pour permettre au salarié d'obtenir un des certificats de qualification professionnelle mis en place par la branche. La démarche d'obtention du CQP est aménagée en ce sens.

Le processus de VAE peut résulter de l'initiative :

- du salarié, qui peut le cas échéant demander à bénéficier d'une autorisation d'absence via un congé VAE, dans les conditions de droit commun ;
- de l'employeur, auquel cas l'accord du salarié est impératif.

La VAE peut consister en une démarche individuelle mais peut également résulter d'une démarche collective, et concerner par exemple plusieurs salariés occupés dans un même service ou relevant d'une même fonction. L'accord du salarié est requis que le processus soit individuel ou collectif.

La VAE est ainsi accessible par la voie du plan de formation, de la période de professionnalisation, du compte personnel de formation ou dans le cadre d'un congé VAE dans les conditions prévues par l'OPACIF de la branche.

D'une durée de 36 heures, consécutives ou non, ce congé pour validation des acquis de l'expérience peut être demandé en vue :

- de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- de bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

Le salarié peut également mobiliser son CPF dans le cadre de l'accompagnement à la VAE.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir ce dispositif auprès des mutuelles et des groupements au travers de l'élaboration d'un guide de la V.A.E.

9.8. - BILAN DE COMPÉTENCES

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle. Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences s'inscrit dans les points susceptibles d'être évoqués dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Le bilan de compétences peut être effectué dans le cadre du plan de formation (dans cette hypothèse, l'accord du salarié est requis) ou dans le cadre d'un « congé pour bilan de compétences » demandé par le salarié quand il justifie, dans cette seconde hypothèse, de l'ancienneté imposée par la réglementation en vigueur. La durée du congé est au maximum fixée à 36 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Le bilan de compétences se déroule en trois phases :

- **Une phase préliminaire** : confirmation de l'engagement du bénéficiaire, définition et analyse de ses besoins, information du bénéficiaire quant aux modalités de déroulement du bilan ;
- **Une phase d'investigation** : analyse et évaluation des motivations et intérêts personnels, identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, détermination des possibilités d'évolution professionnelle ;
- **Une phase de synthèse** : élaboration avec le consultant d'une synthèse des éléments capables de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou de conduire à un projet de formation.

9.9. - CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

9.9.1. - Objectifs des CQP

La création des certificats de qualification professionnelle de branche répond aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés au travers de parcours qualifiants
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises
- faciliter la mobilité professionnelle

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont décidé d'engager une démarche générale de certification prenant en compte les priorités définies en termes de métiers et de compétences. Reconnue au sein de la branche professionnelle, chaque certification se compose d'un référentiel de compétences organisé autour des grands domaines de compétences devant être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, ainsi que d'un référentiel de certification précisant le niveau attendu dans chacun des domaines.

9.9.2. - Liste des CQP

Les partenaires sociaux de la branche Mutualité ont créé sept certificats de qualification professionnelle (CQP) validés et reconnus par la CPNEFP.

Ces CQP sont les suivants :

- Téléconseiller(ère)
- Chargé(e) de relation à distance
- Conseiller(ère) mutualiste individuels
- Conseiller(ère) mutualiste collectif
- Assistant(e) commercial(e)
- Spécialiste de prestation Santé et prévoyance
- Chargé(e) d'accueil et relations clients adhérents

Les CQP précités se rattachent aux domaines de formation prioritaire « Commercial, gestion et suivi de la relation avec l'adhérent » et « Gestion de la prestation ». Ces certificats sont inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles. Cette liste est appelée à être complétée dès lors que la création d'un nouveau CQP sera validée par la branche.

9.9.3. - Modalités d'accès aux CQP

Les CQP visés ci-dessus sont accessibles, dans les conditions et modalités définies par la CPNEFP, notamment par les voies suivantes, dans le cadre de parcours individualisés :

- périodes de professionnalisation
- contrats de professionnalisation
- plan de formation
- validation des acquis de l'expérience
- compte personnel de formation

Les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance d'un CQP de la branche doivent être obligatoirement dispensées par l'un des organismes labellisé par la CPNEFP.

La CPNEFP a élaboré, pour chaque CQP, un guide d'évaluation comportant un référentiel de compétences, un guide d'entretien, d'accès et d'orientation, un livret de suivi de la formation, un guide du tuteur, un livret d'évaluation finale en entreprise. Elle a par ailleurs fixé la mission, la composition et les modalités de fonctionnement du jury paritaire national appelé à statuer sur la délivrance des CQP.

Engagée depuis 2004, la politique de certification menée par la branche Mutualité a permis à de nombreux salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à cette démarche qui permet d'accompagner d'une part les salariés en poste en sécurisant le parcours professionnel, et d'autre part les nouveaux embauchés en leur assurant l'acquisition de compétences spécifiques au secteur.

De manière périodique, les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPNEFP, conviennent :

- de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu ;
- d'étudier l'opportunité de mettre en place d'autres CQP visant les qualifications dont l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles pour autant que des effectifs suffisants soient concernés.

9.9.4. - Participation aux jurys

Les dépenses liées à la participation aux jurys peuvent être pris en charge sur les fonds de la formation dans le cadre de l'OPCA.

Elles comprennent :

- Les frais de transport, d'hébergement et de restauration
- La rémunération du salarié
- Les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent

Par ailleurs, le salarié participant à un jury de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée pour la pré-

paration du jury et l'étude des dossiers des candidats. Cette absence, dont l'employeur doit être informé par le salarié, sauf circonstances exceptionnelles notamment remplacement d'un membre du jury défaillant, deux semaines au plus tard avant la date fixée pour le jury, est assimilée à du travail effectif.

9.10. - RECONNAISSANCE DES FORMATIONS DIPLÔMANTES, CERTIFIANTES ET QUALIFIANTES

Le salarié qui obtient un diplôme, un titre ou une certification, inscrits au RNCP ou à l'inventaire, soit suivis en accord avec l'employeur dans le cadre de son parcours professionnel, soit suivis sans l'accord de ce dernier mais après l'en avoir informé au préalable, perçoit une gratification dont le montant est fixé selon les conditions suivantes :

- diplômes, titres ou certifications de niveau 4 et 3 : montant de la gratification équivalent à 150 points
- diplômes, titres ou certifications de niveau 2 et 1 : montant de la gratification équivalent à 130 points
- CQP reconnu par la branche mutualité : montant de la gratification équivalent à 150 points

Cette gratification doit être versée, en une seule fois, dans les deux mois suivant l'obtention du diplôme, du titre ou de la certification y ouvrant droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Cette gratification est accordée une fois par niveau.

9.11. - TUTORAT

Les partenaires sociaux considèrent que :

- le tutorat doit contribuer à accroître l'efficacité et la qualité des actions de formation conduites dans les entreprises ;
- la mission tutorale concerne les situations dans lesquelles la loi impose sa mise en place (périodes ou contrats de professionnalisation) et plus largement l'accompagnement des salariés dans la mise en œuvre de parcours professionnels co-construits avec l'entreprise (notamment en cas de suivi d'actions de développement de compétences).

Le recours au tutorat peut être mis en œuvre au sein d'une entreprise dès lors que celle-ci est en mesure, compte tenu de son organisation, de préparer et former, sur la base du volontariat, des collaborateurs qualifiés qui auront pour mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours professionnel.

Les entreprises mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions en s'assurant que l'exercice de la mission tutorale est compatible avec l'organisation du travail du tuteur. Dans ce cadre, la mission tutorale fait l'objet d'une formalisation écrite dans un document indiquant notamment la durée de la mission, le contenu des missions du tuteur (rôle, suivi...), les objectifs, les moyens (temps libéré pour effectuer la mission), les points d'étape et l'évaluation.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne au maximum deux salariés.

Le tuteur est obligatoirement choisi parmi les salariés volontaires pour assurer cette mission. Il doit impérativement disposer des compétences techniques nécessaires pour assurer cette mission (afin d'assurer l'accompagnement et la transmission des savoirs). Par ailleurs, il doit être tenu compte, dans le choix du tuteur, de la dimension relationnelle et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la mission qui lui incombe. Les partenaires sociaux invitent les entreprises à ce que le tuteur ne soit pas, dans la mesure du possible, le manager du salarié tuteuré.

Pour assurer la mission tutorale, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du secteur et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des contrats et période de professionnalisation ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
- de rencontre et d'échanges le cas échéant avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du salarié.

Le salarié amené à effectuer pour la première fois une mission tutorale doit recevoir, dans la mesure du possible avant le début de sa première mission, une formation dédiée dont le coût sera pris en charge par son employeur.

L'ensemble des temps consacrés à cette mission constitue un temps de travail effectif.

En outre, le tuteur doit bénéficier :

- d'un aménagement de sa charge de travail et le cas échéant d'une adaptation de ses objectifs professionnels ;
- d'une prime de tutorat, versée pendant la durée de chaque mission tutorale dont le montant est fixé à 12 points par mois et par salarié tuteuré. Cette prime n'est pas due lorsque la mission tutorale est effectuée par le manager direct du salarié tuteuré. En cas de mois incomplet, cette prime est versée *pro rata temporis*.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que des dispositions réglementaires prévoient des prises en charge spécifiques par l'OPCA des coûts de formation et des frais d'exercice de la mission tutorale dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Chaque tuteur fait l'objet d'un bilan particulier consistant en une évaluation des missions qui lui sont confiées dans ce cadre, à l'occasion d'un entretien spécifique, qui peut se tenir pendant l'entretien annuel d'évaluation (il en constitue alors une phase spécifique). Il reçoit, à sa demande, une attestation de tutorat pour faire valoir cette expérience.

Les partenaires sociaux rappellent d'une part les dispositifs mis en place par Uniformation en termes d'accompagnement du tutorat, et d'autre part l'existence d'un guide du tutorat élaboré par l'UGEM.

9.12. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

9.12.1. -

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) est composée en nombre égal de représentants de l'UGEM d'une part et des organisations syndicales représentatives au niveau national d'autre part, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

9.12.2. -

La CPNEFP, instance paritaire de définition de la politique de formation professionnelle en lien avec l'OPCA, est une structure de veille (en collaboration avec l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses missions sont les suivantes :

- Permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur.
- Etudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification.
- Proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation.
- Formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur. La commission en informe l'OPCA.
- Elaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur.
- Examiner annuellement les informations relatives aux évolutions législatives et réglementaires influençant directement ou indirectement les emplois, les métiers et les compétences.
- Examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés, afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur.
- Diffuser, dans ses domaines de compétence, toute recommandation générale qu'elle estimera utile.
- Suivre les contenus des référentiels des CQP de branche dans le cadre de l'actualisation et du développement de la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences.
- Actualiser la liste des formations éligibles au titre du CPF et des périodes de professionnalisation.

Sur délégation de la Commission Paritaire Nationale, la CPNEFP peut déterminer, voire ajuster, les priorités de formation de branche dès lors que la situation le lui

impose et notamment au regard des informations financières transmises par l'OPCA. La commission paritaire nationale est tenue régulièrement informée.

9.12.3. -

Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues et pour mener à bien ses travaux, la Commission dispose des informations transmises par

- l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers,
- l'OPCA,
- et plus généralement de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

9.12.4. -

La Commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeur et un représentant désigné par le collège salarié. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auquel n'appartient pas le Président. La durée des mandats de président et de vice-président est de deux ans. Les mandats sont renouvelables.

Le secrétariat de la Commission est assuré par le collège employeur.

La Commission se réunit trois fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées sur demande de la majorité des membres.

Les modalités de fonctionnement de la Commission sont définies dans le cadre du règlement intérieur.

9.12.5. -

Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la Commission bénéficient du maintien de leur rémunération au sein de l'organisme dont ils sont les salariés. Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont déterminées par le règlement intérieur de la Commission.

9.13. - OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DES MÉTIERS (OEMM)

L'Observatoire de l'Emploi et des Métiers, instance paritaire composée d'un nombre égal de représentants de l'UGEM et des organisations syndicales représentatives au niveau national, est un outil de veille qui a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, de l'emploi des organismes régis par le Code de la Mutualité et de procéder à toutes études prospectives en ce domaine.

Structure de réflexion et de proposition, l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers peut formuler toute suggestion, soit auprès de la Commission Paritaire Nationale, soit auprès de la CPNEFP et des organismes, permettant de procéder en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, adaptations et transformations nécessaires pour anticiper sur cette évolution.

Les organismes sont tenus de fournir les informations demandées.

Le fonctionnement de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers est précisé dans un règlement intérieur.

9.14. - MODALITÉS DE FINANCEMENT DE LA CPNEFP ET DE L'OEMM

Le financement nécessaire au fonctionnement des dispositifs conventionnels dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle visés aux articles 9 – 12 et 9 – 13 ci-dessus est assuré par une participation annuelle à l'UGEM recouvrée par l'OPCA désigné par la présente convention. Le montant de cette participation est fixé à 0,025 % de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des groupements relevant de la présente convention calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette participation entre la CPNEFP et l'OEMM relève de la compétence des partenaires sociaux de la branche².

² La répartition est fixée à 0,022 % pour l'OEMM et 0,003 % pour la CPNEFP.

X – CONGÉS

10.1. - CONGÉ ANNUEL

a) durée :

La durée annuelle des congés payés est fixée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

b) période de référence :

La période de référence pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année est celle comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

c) la période normale des congés annuels est fixée en principe du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, les salariés ont la possibilité de prendre leurs congés à toute autre époque, si les besoins du service le permettent, et au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

d) chaque année, et au plus tard le 1^{er} avril, les chefs de service dressent après consultation des délégués du personnel, ou, à défaut du personnel, un état des congés payés principaux d'été qui est porté à la connaissance du personnel et ne peut être modifié que dans des cas exceptionnels.

Pour établir celui-ci, il est tenu compte :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens salariés et à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille.

Les salariés chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire ont priorité pour prendre leurs congés pendant la période des vacances scolaires.

e) ne peuvent entraîner aucune réduction des congés annuels en sus des cas déjà prévus par la loi :

- les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'excédant pas une période de 90 jours consécutifs ou non ;
- les absences pour congés exceptionnels visés aux articles 10.2., 2.3. et 2.4.

f) le congé rémunéré à demi-salaire prévu à l'article 13 ouvre des droits à congé dont la durée ou l'indemnisation est réduite de moitié.

g) les absences non visées aux paragraphes précédents entraînent une réduction de la durée des congés payés au prorata du temps de l'absence.

h) aux congés annuels définis au a) s'ajoutent :

- un jour ouvrable après 10 ans de présence effective ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans de présence effective ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans de présence effective.

La présence visée à l'alinéa précédent est celle constatée pour le salarié au 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle les congés sont à prendre.

10.2. - CONGÉS EXCEPTIONNELS

Des congés payés exceptionnels de courte durée sont accordés sur justificatif, à l'occasion et au moment de certains événements ou pour l'exercice de mandats particuliers.

a) événements familiaux :

- naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
- mariage du salarié ou conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité : 1 semaine calendaire ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité au salarié : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un ascendant, et beau-père, belle-mère : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ouvré. Dans le cas d'un décès, des délais de route peuvent être accordés par l'organisme.

b) motifs divers :

En cas de maladie dûment constatée d'enfants à charge, il est accordé au salarié ayant 6 mois de présence effective ou à l'un ou l'autre des parents lorsque ceux ci sont occupés dans le même organisme, par année civile :

- pour les enfants de moins de 14 ans : globalement 6 jours ouvrés pouvant être fractionnés ;
- par enfant handicapé reconnu : 2 jours ouvrés supplémentaires pouvant être fractionnés.

En cas d'hospitalisation d'un enfant à charge, du conjoint, ou des parents à charge, il peut être accordé un crédit d'heures fractionnable dans la limite de 7 heures par année civile.

Les salariés ne pouvant prétendre, en raison de leur ancienneté, à l'application des dispositions ci-dessus bénéficient dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article L. 122-28-8 du code du travail d'un congé non rémunéré.

c) exercice d'un mandat mutualiste :

pour l'exercice d'un mandat d' élu mutualiste : 2 jours ouvrés (14 heures) par année civile pouvant être fractionnés sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives au congé de représentation.

XI – SERVICE NATIONAL ET LA JOURNÉE CITOYENNE

11.1. - SERVICE NATIONAL

Les périodes de réserve obligatoire ou la journée citoyenne ne sont pas imputées sur les congés annuels.

Ces périodes de réserve obligatoire non provoquées par les intéressés sont payées aux salariés ayant 6 mois de présence.

Toutefois, les intéressés ne perçoivent que la différence entre leur solde et le montant intégral de leur salaire mensuel net, lorsque ce dernier est plus élevé.

La durée des périodes de réserve obligatoire et de la journée citoyenne sont prises en compte pour l'évaluation de la présence effective.

11.2. - APPEL DE PRÉPARATION À LA DÉFENSE

Les salariés devant participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence ne doit pas entraîner de réduction de la rémunération et est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé annuel.

XII – MALADIE – ACCIDENT DU TRAVAIL

12.1. - INDEMNISATION DU SALARIÉ

En cas de maladie dûment constatée, le salarié comptant 6 mois de présence effective dans l'organisme bénéficie, à compter de son indisponibilité, du maintien intégral de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par les régimes complémentaires de prévoyance. Les prestations en espèces versées par la Sécurité sociale durant cette période sont décomptées ou remboursées à l'organisme.

Les parties signataires engagent les organismes à mettre en place des procédures de subrogation.

Ces dispositions ne peuvent jouer consécutivement en faveur du même salarié qu'à la condition que ce dernier ait repris pendant une durée au moins égale à 6 mois ses fonctions dans l'organisme. Elles ne peuvent toutefois faire obstacle à l'application des dispositions de l'article 7 de la loi du 19 janvier 1978 dès lors que le salarié remplit les conditions posées par celle-ci.

En cas d'accident du travail, la même indemnisation est versée, et ce sans condition d'ancienneté.

12.2. - INDEMNISATION PAR LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

À compter de la prise en charge par les régimes complémentaires de prévoyance, les prestations en espèces versées par la Sécurité sociale pour maladie ou invalidité sont complétées par les garanties de ces régimes dans les conditions prévues à l'article 15 et conformément aux statuts et règlements des institutions désignées dans cet article.

12.3. - AUTRES DISPOSITIONS

En cas de nécessité de remplacement du salarié, l'organisme ne peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail qu'après une absence ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de 120 jours continus ou non sur une même période de 12 mois.

À l'issue de son absence, le salarié doit être affecté en priorité, dans l'emploi qu'il occupait antérieurement à son absence, à défaut, dans un emploi vacant de sa classe. Pour le calcul du délai congé et de l'indemnité de licenciement, le temps d'absence pour longue maladie n'est pas pris en compte.

Les organismes devront veiller tout particulièrement à rechercher toutes mesures telles que transformations ou mutations de poste de travail ainsi que le reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail.

XIII – MATERNITÉ – ADOPTION

Une réduction du temps de travail d'une heure par jour est accordée aux salariées enceintes, à compter du début du quatrième mois de la grossesse. Cette heure est fixée quotidiennement, sauf autre accord avec l'organisme.

Pendant la durée du congé légal de maternité ou d'adoption, les salariées bénéficient du maintien intégral de leur salaire mensuel net sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité sociale.

À l'issue de ce congé, à condition d'en avoir fait la demande 5 semaines au moins avant la date d'expiration, les salariées – comptant un an de présence dans l'organisme ou un an de reprise de travail à la date de la naissance de l'enfant – bénéficient d'un congé d'une durée maximum de 3 mois rémunéré à demi-salaire ou d'un congé d'un mois et demi rémunéré à salaire complet.

Pendant la durée du congé légal de paternité, les salariés – comptant un an de présence effective – bénéficient du maintien intégral de leur salaire mensuel net sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les salariés, père ou mère, remplissant les conditions prévues par la loi peuvent prétendre au bénéfice des dispositions précédentes dans les mêmes conditions pour l'arrivée d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption.

Les salariés peuvent prétendre au congé parental dans les conditions prévues par la loi.

XIV – RETRAITE

I 4.1. - CONDITIONS

Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de 60 ans.

I 4.2. - MONTANT DE L'INDEMNITÉ

a) Départ en retraite : tout salarié cessant son activité à sa demande en application des dispositions de l'article 14.1 alinéa 1 perçoit une indemnité de départ en retraite égale à 2/10^e du salaire brut moyen des 12 derniers mois par année de présence dans l'organisme. Cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 4 mois.

b) Mise à la retraite : tout salarié cessant son activité à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite égale à 2/10^e du salaire brut moyen des 12 derniers mois par année de présence dans l'organisme. Cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 4 mois. Les indemnités prévues au présent paragraphe ne peuvent être inférieures à l'indemnité prévue par l'article L. 1237-7 alinéa 2 du Code du travail..

c) Dispositions communes : lorsque le salarié cessant volontairement son activité ou mis à la retraite a été occupé à temps complet et à temps partiel, l'indemnité qui lui est due est calculée sur la base du salaire brut moyen mensuel reconstitué proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps complet et à temps partiel depuis son entrée dans l'organisme.

XV – GARANTIES SOCIALES

15.1. - RÉGIME DE RETRAITE

Les salariés doivent être affiliés à la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel des Organismes de Mutualité (C.P.M.) dans les conditions générales prévues par la réglementation du régime ARRCO, sans remise en cause des adhésions précédemment souscrites auprès d'autres institutions.

Les cadres, pour la tranche B de leur salaire, sont affiliés à une caisse dépendant de l'Association Générale des Institutions de Retraite pour Cadres, résultant de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les groupements employeurs et leurs salariés sont tenus au versement des cotisations prévues par les statuts et règlements des caisses visées ci-dessus.

15.2. - GARANTIES DE PRÉVOYANCE

15.2.1. - Champ d'application

a) Entreprises soumises

Tous les organismes entrant dans le champ d'application de la Convention Collective de la Mutualité sont tenus d'adhérer, pour la couverture de leur personnel, auprès de l'un des organismes assureurs désignés à l'article 15-2-4.

b) Salariés bénéficiaires et caractère obligatoire de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, couvrant les risques « *incapacité – invalidité – décès – rente éducation – rente de conjoint – rente de survie* » bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente Convention, sans condition d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

c) Cas particulier des salariés en suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, aucune cotisation (tant patronale que salariale) ne sera due dès lors que le salarié bénéficie des prestations du présent régime.

Dans les autres cas de suspension donnant lieu à indemnisation par l'employeur, ce dernier verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant

toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Enfin, dans les autres cas de suspension du contrat de travail, ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur ou indemnisation, les salariés auront la possibilité, s'ils le souhaitent, de solliciter auprès de l'organisme assureur leur adhésion à un contrat individuel de prévoyance, leur assurant des prestations analogues à celles prévues par l'annexe IV de la présente Convention. Les cotisations servant au financement de ce contrat individuel seront exclusivement à la charge du salarié, et acquittées directement auprès de l'organisme assureur.

15.2.2. - Garanties

Les garanties dont bénéficient les salariés en application du présent régime de prévoyance sont résumées à l'annexe IV de Convention.

En tout état de cause, il est précisé que les garanties et leurs modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, et seront versées dans les conditions et limites fixées par le contrat d'assurance et la notice d'information.

15.2.3. - Cotisations

La répartition des cotisations servant au financement du présent régime de prévoyance entre l'employeur et les salariés est mentionnée dans le tableau ci-dessous. Les taux sont détaillés à l'annexe V de la présente Convention.

	Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA	TB
Décès et rentes liées	100 %	75 %	0 %	25 %
I.J	23 %	23 %	77 %	77 %
Invalidité	87 %	87 %	13 %	13 %

15.2.4. - Organisation de la mutualisation des risques

a) Organismes assureurs désignés

Les partenaires sociaux ont décidé de confier la couverture des garanties prévues par le présent régime de prévoyance (telles que définies en annexe IV) aux organismes assureurs suivants :

- **pour le personnel non cadre TA/TB et cadre TA :**

- Mutex
- Mutuelle Générale de Prévoyance (MGP)
- Mutuelle de France de Prévoyance (MFP)

- **pour le personnel cadre TB :**

- Mutex
- Mutuelle Générale de Prévoyance (MGP)

- Mutuelle de France de Prévoyance (MFP)
- Malakoff Médéric Prévoyance

La distribution et la gestion des garanties sont assurées pour le compte de Mutex par la Mutuelle Chorum.

b) Mutualisation des risques

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques entre les organismes assureurs désignés sont précisées dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit à cet effet. Un compte de résultats unique est établi.

c) Réexamen du choix des organismes désignés

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 16 à la CCN de la Mutualité, réexaminer les modalités de renouvellement des organismes assureurs désignés ci-dessus. À cet effet, ils se réuniront 6 mois avant l'échéance.

d) Incidence du changement d'organisme(s) assureur(s)

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s), les rentes en cours de service seront revalorisées par le ou les nouveaux organismes assureurs, selon le même mode que le contrat précédent, conformément aux exigences de l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

Enfin, les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront, dans ce cas, au moins égales à celles déterminées par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet de la résiliation, et les prestations décès continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat d'assurance, lorsqu'elles prennent la forme de rente. Les partenaires sociaux s'engagent à faire couvrir cette obligation par le nouvel organisme assureur s'agissant de la revalorisation des rentes en cours.

15.2.5. - Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre équivalent de représentants de l'UGEM, examine chaque année le fonctionnement du régime de prévoyance et plus particulièrement les résultats du régime.

Dans ce cadre, la commission exerce notamment les missions suivantes :

- Détermination et suivi périodique des indicateurs de pilotage du régime
- Suivi périodique des éléments statistiques
- Étude des litiges portant sur l'application du régime
- Examen des documents d'information diffusés aux employeurs et aux salariés
- Avis et propositions d'évolution après la réalisation des études techniques nécessaires

La présidence de la commission est alternativement tenue par le collège employeur et le collège salarié. Le président salarié est élu par les représentants de son collège à la majorité simple des présents. Les organismes assureurs assistent la commission dans ses travaux.

Les avis de la commission sont adoptés à la majorité des présents et transmis à la Commission paritaire nationale, qui aura à se prononcer tous les 5 ans sur les modalités d'application du régime et notamment les modalités de renouvellement des organismes assureurs désignés.

15.2.6. - Information

Les organismes assureurs désignés à l'article 15.2.4 ci-dessus remettent à chaque organisme mutualiste adhérent une notice d'information résumant notamment les garanties issues du présent régime de branche et leurs modalités d'application.

Les partenaires sociaux rappellent que les organismes mutualistes adhérents sont tenus de remettre un exemplaire de cette notice à chacun de leurs salariés.

15.2.7. - Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Conditions d'ouverture du droit au maintien des garanties

Les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à indemnisation de l'assurance chômage, à l'exception du licenciement pour faute lourde, bénéficient du maintien des garanties du régime de prévoyance, sous réserve que les droits à prestations aient été ouverts chez le dernier employeur, c'est-à-dire qu'ils bénéficient, à la date de cessation de leur contrat de travail, du régime de prévoyance conventionnel.

Il appartient à l'employeur :

- d'en informer le salarié,
- de porter une mention relative au maintien des garanties sur le certificat de travail,
- d'informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties est conditionné par la production dans les meilleurs délais auprès de l'employeur d'un justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage. A défaut l'ancien salarié ne pourra bénéficier du maintien des garanties.

L'ancien salarié conserve la possibilité de renoncer au bénéfice du maintien des garanties de prévoyance dans un délai de 10 jours suivant la rupture de son contrat de travail. Cette renonciation doit être exprimée par écrit et adressée à l'ancien employeur. A défaut d'une telle renonciation, l'ancien salarié bénéficie automatiquement du maintien des garanties.

Point de départ et durée du maintien des garanties

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de cessation du contrat de travail (terme du délai de préavis, effectué ou non).

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien des garanties cesse quoi qu'il en soit :

- lorsque l'ancien salarié reprend une activité professionnelle
- lorsque l'ancien salarié ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par l'assurance chômage

- lorsque l'ancien salarié liquide sa pension vieillesse de la Sécurité Sociale à taux plein
- au terme de la période de maintien des garanties auquel peut prétendre l'ancien salarié

L'ancien salarié bénéficiaire du maintien des garanties s'engage à cet égard à informer son ancien employeur de toute modification de sa situation et notamment de la reprise d'une activité professionnelle et/ou de cessation d'indemnisation par l'assurance chômage.

Enfin, en tout état de cause, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne pourront pas conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Financement

Le maintien des garanties est financé par un système de mutualisation, intégré aux cotisations du régime de prévoyance conventionnel. A ce titre, les salariés bénéficiaires du dispositif n'auront aucune cotisation supplémentaire à acquitter.

Un bilan de la mise en œuvre du dispositif sera dressé à l'issue d'une période de 2 ans suivant son entrée en vigueur.

15.3. - GARANTIES SANTÉ

15.3.1. - Mise en place au niveau des entreprises

Tout salarié employé par un organisme relevant de la convention collective nationale de la Mutualité doit bénéficier d'une couverture complémentaire santé d'un degré élevé de solidarité dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire (ci-après « contrat santé ») mis en place selon l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

- soit par voie d'accord collectif,
- soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise,
- soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Dans les entreprises où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, la négociation collective doit être privilégiée.

15.3.2. - Caractéristiques du contrat santé

Le présent avenant prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle que les partenaires sociaux considèrent comme minimal et ne remettant pas en cause les régimes d'entreprise plus favorables passés ou futurs.

Cet avenant porte création en annexe d'un tableau de garanties (nouvelle annexe 7 de la convention collective nationale de la Mutualité) constituant le socle minimal devant être respecté par le contrat santé mis en place au profit des salariés relevant de la présente convention collective.

Le contrat santé doit également :

- respecter les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires relatives à la définition des contrats solidaires et responsables ;
- fixer la participation de l'employeur au financement de la couverture santé du salarié à au moins 50 % de la cotisation ;
- prévoir que la prise en charge de la cotisation salariale sera totale pour les salariés à temps partiel ainsi que pour les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- aborder la question du maintien de la contribution de l'employeur au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu sans indemnisation ou maintien de rémunération. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont insisté sur le fait que le contrat santé visé ci-dessus peut notamment :
- prévoir des cas de dispense dans le respect des dispositions de l'article R.242-1-6 du code de la sécurité sociale et des circulaires d'application ;
- envisager d'asseoir la cotisation sur un pourcentage du salaire.

15.3.3. - Action sociale

Les garanties prévues dans le cadre du contrat santé intègrent obligatoirement des mesures relatives à l'action sociale.

15.3.4. - Portabilité

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions visées ci-dessus, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

- Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
- L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

I5.3.5. - Maintien de la couverture dans le cadre de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, la couverture santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant la rupture de leur contrat de travail, ou dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les assurés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès
- l'obligation de proposer le maintien de la couverture santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants-droits) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi EVIN » incombe à l'organisme assureur.

XVI – DÉMISSION ET LICENCIEMENT

16.1. - DÉLAI CONGÉ

Le délai congé est fixé comme suit :

- employés ayant moins de 2 ans de présence effective : un mois pour le licenciement, un mois pour la démission ;
- employés ayant plus de 2 ans de présence effective : 2 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission ;
- techniciens, agents d'encadrement, cadres et directeurs : 3 mois pour le licenciement, 3 mois pour la démission.

Pendant le délai congé, le salarié licencié a droit à 2 heures par jour rémunérées pour chercher un nouvel emploi dont le quantum est défini par référence à la durée du délai congé qui lui est applicable.

Ces heures sont déterminées soit par accord entre les parties, soit, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

16.2. - INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Sauf dans le cas d'un licenciement pour faute grave ou d'un licenciement pour faute lourde, tout salarié licencié bénéficie, outre le délai-congé visé à l'article précédent, d'une indemnité de licenciement représentant autant de fois la moitié du dernier salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois que ce salarié compte d'années de présence dans l'organisme ; cette indemnité ne peut dépasser la valeur de quinze demi-mois. Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel dans un même organisme, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'organisme.

L'indemnité prévue au présent paragraphe ne peut être inférieure à l'indemnité prévue par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

L'ancienneté acquise dans un autre organisme n'intervient pas dans la détermination du montant de cette indemnité, sauf en cas de mutation prévue à l'article 4.5.

16.3. - LICENCIEMENT COLLECTIF

En cas de licenciement collectif, l'ordre des licenciements doit être arrêté, dans chaque classe d'emplois, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en tenant compte notamment de la possibilité pour les salariés concernés de prétendre au bénéfice d'une préretraite, de la qualification et de la qualité professionnelle, de l'ancienneté dans l'organisme et des charges de famille.

XVII – MESURES DISCIPLINAIRES

17.1. - LES MESURES DISCIPLINAIRES SONT, PAR ORDRE DE GRAVITÉ ET À L'EXCLUSION DE TOUTE AMENDE OU AUTRE PÉNALITÉ, LES SUIVANTES :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied sans traitement pour une durée maximum de 10 jours ouvrables ;
- le licenciement.

Ces mesures sont prononcées par le Président du conseil d'administration ou toute personne déléguée à cet effet, en respectant les formalités prévues à l'article L. 122-41 du Code du travail.

XVIII – COMMISSIONS PARITAIRES

18.1. - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION

Les différends nés de l'interprétation de la présente convention sont soumis à une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des organisations syndicales signataires, à raison de trois membres pour chacune de ces dernières.

Lorsque la commission se réunit, la présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales. La voix du président n'est pas prépondérante.

Le secrétariat est assuré au siège de l'UGEM. Il est procédé notamment à la préparation des réunions et à l'instruction des dossiers.

La compétence de la commission porte exclusivement sur l'interprétation de la convention et ne s'étend pas au règlement des litiges.

La commission ne peut être saisie que des questions ayant fait l'objet d'une instruction complète préalable comportant l'avis de toutes les parties intéressées, qui, sur demande du secrétariat, doit être donné dans le délai maximum d'un mois.

Si la commission le juge nécessaire, elle peut demander soit un supplément d'enquête, soit la comparution à la séance suivante des parties intéressées.

Les avis et recommandations pris à la majorité des voix font l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées.

18.2. - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION

Les différends collectifs dans un organisme qui n'ont pu être résolus dans un délai de 10 jours peuvent être soumis à une commission paritaire de conciliation composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives au plan national, à raison de 3 membres pour chacune de ces dernières. La commission qui est saisie par la partie la plus diligente, par lettre adressée au secrétariat de l'UGEM, rend son avis dans les 10 jours à compter de la réception de la demande. Un procès-verbal est établi au terme de la réunion et notifié sur le champ aux parties.

18.3. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Les réunions paritaires de négociation se tiennent au sein de la commission paritaire nationale à défaut d'accord particulier en disposant autrement.

La Commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des 5 organisations syndicales représentatives au plan national, à raison de 4 membres pour chacune de ces dernières.

18.4. - INDEMNISATION DES MEMBRES

Les organismes visés à l'article 1.1.1 maintiennent la rémunération de leurs salariés qui sont amenés à représenter une organisation syndicale représentative au plan national en réponse à une convocation de l'UGEM.

Les frais de déplacements, de repas et de séjour sont remboursés pour deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues par annexe à la présente convention.

Le temps passé dans les commissions ci-dessus énoncées ne s'impute pas sur les congés prévus à l'article 2.4.

Fait à PARIS, le 31 janvier 2000

SOMMAIRE ANNEXES

	Pages
Annexe 1 - Méthode de classification des fonctions	69
Annexe 2 - Montant des rémunérations minimales annuelles garanties	76
Annexe 3 - Missions et responsabilités du directeur d'un organisme mutualiste entrant dans le champ d'application de la convention collective mutualité	77
Annexe 4 - Énoncé des garanties du régime de prévoyance	81
Annexe 5 - Cotisations du régime de prévoyance	84
Annexe 6 - Modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2-6-3	85
Annexe 7 - Socle des garanties frais de santé	87

ANNEXE I

MÉTHODE DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

I – LES PRINCIPES DE BASE

La méthode d'évaluation retenue est une méthode analytique basée sur les 5 critères suivants :

- compétence et technicité ;
- autonomie ;
- dimension relationnelle ;
- gestion : moyens et ressources ;
- contribution.

Ces critères représentent les exigences des fonctions en termes de :

- Compétence professionnelle propre à chaque fonction analysée à travers le critère compétence et technicité.
- Compétences comportementales à travers les critères autonomie, dimension relationnelle et gestion : moyens et ressources.
- D'influence et d'impact sur l'entreprise à travers le critère contribution.

2 – LES CRITÈRES

2-1 – Compétence et technicité

Définition : Ce critère mesure l'ensemble des connaissances et savoir-faire nécessaires pour accomplir les activités de la fonction. Ces connaissances et savoir-faire peuvent être acquis par la formation et/ou l'expérience professionnelle et peuvent concerner des domaines plus ou moins variés et notamment celui de la Mutualité.

Degré 1 : Utilisateur

La fonction requiert sur le plan de l'expérience d'être familiarisé avec l'environnement professionnel, c'est-à-dire de connaître le vocabulaire spécifique, les éléments matériels simples, les procédures et pratiques courantes, les intervenants usuels dans ce contexte et, au regard de la formation, un niveau de scolarité inférieur ou égal au niveau VI de l'Éducation nationale.

Degré 2 : Opérateur

Connaissances acquises par l'expérience permettant de réaliser des actes professionnels élémentaires, de mettre en œuvre des techniques, pratiques, méthodes ou outils simples, de faire des contrôles courants, par application de procédures préétablies et stabilisées qui correspondent, au regard de la formation, en référence à la fonction exercée, à un niveau de scolarité inférieur ou égal au niveau V de l'Éducation nationale.

Degré 3 : Professionnel

Connaissance pratique acquise par l'expérience de l'ensemble des éléments techniques, des produits, outils, méthodes, principes et de l'environnement permettant de maîtriser l'ensemble des actes professionnels habituels, de façon à assurer leur réalisation ou leur supervision, réagir aux situations, faire des diagnostics, faire des choix au niveau des moyens ou des techniques classiques, afin de résoudre des problèmes courants qui correspond, au regard de la formation, en référence à la fonction exercée, à un niveau de scolarité inférieur ou égal au niveau IV de l'Éducation nationale.

Degré 4 : Concepteur

Connaissance acquise par l'expérience des fondements théoriques permettant de réaliser des analyses, des diagnostics ou des études prévisionnelles à partir de modèles existants, établir des cahiers de charges, définir des normes, des méthodologies ou des outils appropriés, maîtriser les évolutions techniques propres au domaine qui correspond, au regard de la formation, en référence à la fonction exercée, à un niveau d'études III de l'Éducation nationale.

Degré 5 : Spécialiste

Connaissances acquises par l'expérience permettant de concevoir des modèles ou des systèmes mettant en œuvre de multiples facteurs en interaction, de faire des simulations, de trouver des solutions originales à tout problème dans le cadre des concepts existants qui correspondent, au regard de la formation, en référence à la fonction exercée, à un niveau d'études I et II de l'Éducation nationale.

Degré 6 : Expert

Connaissances acquises par l'expérience dont le degré d'approfondissement et la variété permettent de créer des concepts nouveaux qui correspondent, au regard de la formation, en référence à la fonction exercée, à un niveau d'études I et II de l'Éducation nationale.

2-2 – Autonomie

Définition : Ce critère mesure la latitude d'action nécessaire pour exercer les activités de la fonction et atteindre les résultats ou les objectifs fixés. Il mesure également la capacité d'imaginer des solutions, d'effectuer des choix, à prendre des décisions et à les mettre en œuvre.

Degré 1 : Exécution

Exécuter des opérations élémentaires en appliquant les normes et les consignes.

Degré 2 : Réalisation

Enchaîner ou combiner des tâches variées en respectant les procédures générales. Exercer un auto-contrôle. Prévoir l'organisation du poste de travail, les séquences et leur enchaînement.

Degré 3 : Coordination

Concevoir un plan d'activités pour son poste ou pour une équipe en fonction d'un but à atteindre. Prévoir l'incidence des contraintes internes et externes ainsi que les aléas prévisibles avec leurs répercussions possibles sur l'atteinte d'objectifs.

Degré 4 : Mise en œuvre

Analyser et synthétiser toutes les données d'un dossier. Imaginer la meilleure réponse possible en proposant une méthode, un plan d'action, des délais. Diriger et contrôler la réalisation des actions.

Degré 5 : Fixation d'objectifs

Décider de plans d'action globaux pour une activité ou une direction dans le cadre de la stratégie de l'entreprise. Fixer les objectifs correspondants et en contrôler la réalisation. Analyser une situation dans une perspective stratégique (c'est-à-dire en voyant le même problème sous différents éclairages : technique, économique, politique, sociologique, humain, combiner ces approches). Imaginer les modalités d'introduction de solutions innovantes et en prévoir toutes leurs conséquences pour l'entreprise.

Degré 6 : Définition de stratégie

Percevoir et prévoir les changements de l'environnement et définir des axes stratégiques ayant des conséquences sur la pérennité et/ou le développement de l'entreprise.

2-3 – Dimension relationnelle

Définition : Ce critère mesure la nécessité dans le cadre de la fonction de communiquer tant en interne qu'en externe. Il renvoie aux notions d'animation, négociation, d'échanges d'informations. Il se caractérise par la nature et la fréquence des relations à différents niveaux et l'importance occupée par ces relations dans l'exercice de la fonction.

Degré 1 : Échange d'information

Échanger des informations élémentaires avec courtoisie.

Degré 2 : Explication

Échanger des *informations nécessitant des explications* (besoins, contraintes, objectifs...). Ces informations ne sont pas modifiées.

Degré 3 : Adaptation

Communiquer des informations adaptées et en assumer la responsabilité. Conseiller les membres de son équipe sur des problèmes professionnels. Ce degré requiert une capacité d'écoute et de compréhension en interne et/ou en externe.

Degré 4 : Argumentation

Instaurer un dialogue en développant des argumentations pour obtenir un consensus ou un accord et pour assurer une collaboration intégrant des solutions prenant en compte les intérêts de l'entreprise.

Degré 5 : Négociation

Mener des négociations dont les intérêts sont divergents, dans le cadre d'enjeux importants pour l'entreprise en représentant celle-ci. Ce degré requiert une connaissance des techniques de communication aussi importante que les connaissances techniques.

Degré 6 : Mobilisation

Mener des négociations stratégiques pour l'entreprise. Représenter l'entreprise dans sa mission et son autorité. Impliquer la capacité à mobiliser des personnes extérieures à l'entreprise.

2-4 – Gestion : moyens et ressources

Définition : Ce critère mesure la nécessité, dans le cadre de la fonction, de définir et d'organiser les moyens et ressources utilisés pour atteindre le niveau de résultat attendu. Il renvoie à la notion d'optimisation et de management des moyens humains, financiers, techniques ou organisationnels.

Degré 1 : Utilisation

Utiliser les moyens mis à disposition en suivant les instructions et consignes reçues.

Degré 2 : Exploitation

Faire un choix parmi les moyens mis à disposition pour les exploiter au mieux dans le cadre des procédures existantes.

Degré 3 : Adaptation des moyens

Proposer des adaptations de moyens à mettre en œuvre. Mettre en place des moyens de suivis adaptés aux objectifs à atteindre, en se référant à des procédures plus globales. Proposer les améliorations de procédures ou de fonctionnement.

Degré 4 : Proposition de moyens

Rechercher et proposer les moyens à mettre en œuvre (humains, matériels, techniques, organisationnels, financiers) ainsi que les moyens de suivi et de dynamisation associés, dans le cadre d'objectifs et de moyens globaux définis par ailleurs.

Degré 5 : Définition de moyens

Définir, arbitrer et organiser l'ensemble des moyens d'une activité ou d'une direction.
Définir les procédures de suivi dans le respect des politiques générales de l'entreprise.

Degré 6 : Pilotage de l'ensemble des moyens

Veiller aux équilibres généraux et à la synergie des moyens de l'entreprise. Définir les règles d'organisation des moyens pour qu'elles correspondent au développement de l'entreprise et diriger leur mise en œuvre.

2-5 – Contribution

Définition : Ce critère mesure l'influence de la fonction sur la marche, le développement, l'image et les résultats de l'entreprise.

Degré 1 : Limitée à la fonction

L'impact de la fonction est indirect et limité au bon fonctionnement du service. Les conséquences des actions sont immédiatement identifiables et rectifiables.

Degré 2 : Localisée

La fonction a un impact direct sur le fonctionnement du service ou indirect sur plusieurs services. Les actions menées ou réalisées sont facilement et rapidement identifiables et rectifiables.

Degré 3 : Partielle

Les activités accomplies ou supervisées ont une incidence sur tout ou partie de l'entreprise, ses résultats, la performance ou le fonctionnement général ainsi que sur son image. Plus cette incidence est étendue, moins elle est directe et plus elle reste limitée.

Degré 4 : Globale

La fonction ou les activités supervisées contribuent fondamentalement aux résultats, au fonctionnement et à l'image de l'entreprise à court ou moyen terme.

Degré 5 : Décisive

La fonction contribue à l'atteinte de résultats ou au développement de l'entreprise à long terme.

Degré 6 : Stratégique

Les décisions prises sont à l'origine des résultats, du développement actuel et futur de l'entreprise, de son évolution et de sa stratégie.

3 – COTATION

3-1 – Pondération

Afin de reconnaître une importance égale aux 5 critères classants, chacun de ceux-ci se voit attribuer une pondération identique de 20 %.

3-2 – Valeur des degrés

Afin de donner un poids à chaque fonction, l'écart entre les 6 degrés est constant (43 % de plus pour le degré supérieur).

3-3 – Grille de cotation

Inchange

Degrés	Compé- tence et technicité	Auto- nomie	Dimen- sion relation- nelle	Gestion	Contri- bution	Loi de progres- sion
1	200	200	200	200	200	1,00
2	290	290	290	290	290	1,43
3	410	410	410	410	410	2,05
4	590	590	590	590	590	2,93
5	840	840	840	840	840	4,20
6	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200	6,00

3-4 – Cotation pour chaque catégorie et répartition dans les catégories

Catégorie cadres

classe C4 → 4 870 à 6 000

classe C3 → 3 940 à 4 860

classe C2 → 3 200 à 3 930

classe C1 → 2 590 à 3 190

Catégorie techniciens/agents d'encadrement

classe T2 → 2 140 à 2 580

classe T1 → 1 770 à 2 130

Catégorie employés

classe E4 → 1 540 à 1 760

classe E3 → 1 330 à 1 530

classe E2 → 1 150 à 1 320

classe E1 → 1 000 à 1 140

3-5 – Catégorie directeurs

Le Directeur d'un organisme visé par l'annexe concernant les missions et responsabilités du Directeur d'un organisme mutualiste entrant dans le champ d'application de la convention collective est classé dans la catégorie D.

ANNEXE 2

MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2013

AVERTISSEMENT : Le niveau des RMAG et la valeur du point ont fait l'objet, depuis le 1^{er} janvier 2014, de revalorisations par recommandations patronales opposables aux entreprises mutualistes adhérentes de l'UGEM. Ces recommandations et les grilles qui en sont issues sont téléchargeables sur le site www.ugem.net

➔ RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES

	Montant 2012	Montant 2013	Soit une augmentation de
E1	17 027,07	17 282,48	1,5 %
E2	17 447,20	17 708,91	1,5 %
E3	18 091,66	18 272,58	1 %
E4	18 901,05	19 090,06	1 %
T1	20 764,26	20 930,37	0,8 %
T2	23 920,57	24 111,93	0,8 %
C1	26 089,91	26 220,36	0,5 %
C2	35 337,09	35 513,78	0,5 %
C3	42 934,07	43 148,74	0,5 %
C4	62 340,27	62 651,97	0,5 %
D	26 089,91	26 220,36	0,5 %

Il est rappelé qu'en application de l'article 7.3 de la Convention Collective Mutualité, l'indemnité différentielle de transposition évolue selon la classe de rattachement de chaque salarié en fonction du pourcentage d'augmentation ci-dessus énoncés.

➔ POINT

La valeur du point pour l'année 2013 est fixée à 7,97 €, soit une augmentation de 1 %.

AVERTISSEMENT : Depuis le 1^{er} janvier 2013, aucun salarié soumis à la Convention collective nationale de la Mutualité ne doit percevoir une rémunération annuelle brute inférieure à 19 000 euros (accord de branche du 5 décembre 2012). Cette rémunération s'entend :

- pour une durée du travail hebdomadaire de 35 heures ;
- pour une année complète de travail effectif ou assimilé ;
- hors éléments de rémunération liés à l'ancienneté.

ANNEXE 3

**MISSIONS ET RESPONSABILITÉS DU DIRECTEUR
D'UN ORGANISME MUTUALISTE ENTRANT
DANS LE CHAMP D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE MUTUALITÉ**

PREAMBULE

La présente définition des missions et des responsabilités du Directeur d'un organisme mutualiste appliquant la convention collective Mutualité est établie dans le respect des pouvoirs du bureau et du conseil d'administration des organismes mutualistes arrêtés par le Code de la mutualité issu de la loi du 25 juillet 1985 et l'annexe au décret du 30 décembre 1986 portant statut-types.

Pour assumer les missions qui lui sont confiées, le Directeur doit disposer des moyens indispensables à leur accomplissement.

ARTICLE 1

La dénomination du responsable administratif d'un organisme mutualiste est : « Directeur Général » ou « Directeur » selon l'importance de l'organisme.

ARTICLE 2 : MISSION

Dans le respect des décisions des instances, le Directeur dirige et maîtrise la gestion de l'organisme.

Il met à la disposition des « instances » les moyens leur permettant :

- de mener leurs réflexions sur les objectifs ;
- d'arrêter des décisions politiques, stratégiques, budgétaires, de placements et d'investissements ;
- de rechercher d'une manière générale tous les éléments qui permettent d'orienter de façon déterminante le moyen et le long terme de toutes les activités de l'organisme, afin d'assurer la défense et la promotion de la Mutualité.

ARTICLE 3 : FONCTIONS

- 1) Il applique les décisions politiques et stratégiques prises par les instances.
- 2) Il propose aux instances, sous forme de programmes d'actions et de plans, la stratégie et les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

3) Il est responsable :

- de l'organisation administrative ;
- du personnel dont il assure le management et coordonne les actions.

4) En tant que responsable de la gestion de l'organisme :

- il suit l'évolution des activités ;
- il met en place un contrôle des différentes opérations ;
- il procède à des analyses de situations ;
- il effectue, si nécessaire, les corrections utiles dans le cadre de ses prérogatives ou demande aux instances de procéder à un réajustement des stratégies fixées.

5) Il rassemble les informations nécessaires à la préparation des budgets qui sont soumis au conseil d'administration.

6) Il rend compte régulièrement des résultats aux instances.

ARTICLE 4 : CLASSIFICATION

Le Directeur d'un organisme mutualiste visé par le présent accord sera classé dans une catégorie D dont la rémunération minimum est prévue dans l'annexe 2 de la convention collective Mutualité.

ARTICLE 5 : DÉLÉGATIONS

Il assume les délégations reçues, selon les domaines, du conseil d'administration, du Président, du secrétaire ou du trésorier, et ce conformément aux dispositions statutaires. Il peut recevoir en particulier délégation de signer tous actes et documents administratifs et financiers relatifs à ses missions, en application des décisions des instances compétentes.

Il assure les délégations reçues des instances pour représenter le groupement dans ses relations ordinaires avec les administrations, les organismes extérieurs, les créanciers, etc.

S'il en a reçu délégation, il participe aux réunions des instances supérieures (Fédérations, Unions nationales, etc.)

Il rend compte de ses missions à l'instance ayant délégué.

ARTICLE 6 : PARTICIPATION À LA VIE DE L'ORGANISME

Il participe aux réunions des instances statutaires de l'organisme. Il participe aux autres instances chaque fois que sa présence est jugée nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 7 : RESPONSABILITÉS

Exercées sous l'autorité de chacun des titulaires des pouvoirs, les responsabilités du Directeur sont les suivantes :

7.1 – Au plan du développement de l'organisme

- Il est partie prenante dans le plan de développement, notamment la recherche constante de nouveaux adhérents, mis en œuvre par le groupement conformément au Code de la mutualité et à l'éthique professionnelle.
- Il maintient des relations avec l'environnement institutionnel (administration, organismes sociaux, etc.) et stratégique (presse...)
- Il assure les représentations extérieures sur mandat des responsables.
- Il établit les liaisons avec les adhérents, les groupements adhérents et les organismes mutualistes fédérateurs.
- Il veille à la promotion et à l'image du mouvement et de l'organisme. Dans ce cadre, il recherche et propose notamment :
 - les moyens d'adapter l'entreprise mutualiste aux besoins ;
 - les études et les actions de promotion de produits ou de services nouveaux décidés par ses instances ;
 - les campagnes de promotion de la santé et de la protection sociale.

7.2 – Au plan de la production

Il organise les services dans le but :

- de maîtriser la productivité ;
- d'en assurer la fiabilité ;
- de garantir la qualité du service aux adhérents ;
- de garantir les meilleurs résultats économiques.

7.3 – Au plan de la gestion administrative et financière

- Il propose à l'approbation des instances les budgets et la politique de placements et d'investissement. Il est responsable de leur exécution.
- Il met en œuvre les procédures et les moyens nécessaires à la bonne marche de l'organisme. Il est responsable de leur bonne exécution.
- Il ne peut en aucun cas cumuler les pouvoirs d'ordonnateur et de payeur.
- D'une manière générale, il veille au respect de toutes les formalités exigées par la législation et la réglementation en vigueur.

7.4 – Au plan des ressources humaines

- Dans le respect des dispositions conventionnelles applicables aux différentes catégories de salariés et de la politique de ressources humaines arrêtée par le conseil d'administration, il a pleine et entière autorité sur l'ensemble du personnel qu'il gère dans un esprit d'efficacité, en promouvant la motivation et la délégation.
- Il est seul à lui donner des ordres et à le contrôler.
- Il procède au recrutement et au licenciement du personnel (employés, techniciens, cadres et agents de direction, pour ces derniers, en concertation avec le Président).
- Il s'assure de façon permanente de la qualité de ses personnels en fonction des évolutions de leurs tâches et missions.
- Il met en place en fonction de l'évolution générale de l'organisation et des besoins du personnel le plan de formation dont il suit l'évolution.
- Il est responsable de l'application de la législation du travail et des accords conventionnels dans l'organisme. Il réunit les représentants du personnel.

7.5 – Autres responsabilités

- Il présente chaque année aux instances du groupement, en complément du rapport moral et financier, un rapport sur l'activité des services et réalisations sanitaires et sociales.
- Il se tient informé des évolutions des techniques de l'ensemble des activités du champ de compétence de l'organisme, et notamment en matière de gestion. Il en assume la diffusion.
- Il œuvre constamment en concertation et coopération avec le président et les administrateurs de l'organisme.

ARTICLE 8 : NOMINATION – LICENCIEMENT

Le Directeur est nommé, recruté ou licencié par le Président après délibération du conseil d'administration.

ARTICLE 9 : CONDITION D'APPLICATION DANS L'ORGANISME

Chaque organisme appliquant la convention collective devra soumettre cet accord cadre dans son intégralité à son conseil d'administration dans un délai de 6 mois à dater de la signature du présent accord.

C'est par décision du conseil d'administration que cet accord cadre peut être appliqué en totalité ou éventuellement en partie.

Pour le bon fonctionnement de l'organisme, la remise en cause totale ou partielle de l'application de cet accord doit être dûment justifiée.

ANNEXE 4

ÉNONCÉ DES GARANTIES DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE (NON CADRES ET CADRES)

Les garanties dont bénéficient les salariés en application du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la Convention Collective Nationale de la Mutualité, en matière d'incapacité – invalidité – décès - rente éducation - rente de conjoint, sont définies dans le tableau ci-dessous.

En tout état de cause, les garanties et leurs modalités d'application seront définies par le contrat de garanties collectives, les conditions générales et la notice d'information.

Garanties	Tranche A	Tranche B
• Décès - Invalidité absolue et définitive (1)		
– Montant	175 %	415 %
– Majoration par enfant à charge	30 %	100 %
– Majoration pour accident	50 % du capital décès toutes causes (y compris maj. fam.)	50 % du capital décès toutes causes (y compris maj. fam.)
– Garantie double effet	100 % du capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes
– Capital décès supplémentaire	115 %	
• Rente de conjoint (1)		
– Montant de la rente viagère	$(65 - X) \times 0,20$ % du salaire de référence <i>(X correspondant à l'âge de l'assuré au jour du décès)</i>	
– Montant de la rente temporaire	$(X - 25) \times 0,20$ % du salaire de référence <i>(X correspondant à l'âge de l'assuré au jour du décès)</i>	
• Rente éducation (1)		
– Jusqu'à 17 ans	9 %	9 %
– de 18 à 25 ans	9 %	9 %
– Majoration en cas de décès simultané	50 % de la rente servie	50 % de la rente servie
• Rente de survie (1)		
– Doublée en cas de décès simultané	10 %	10 %

Garanties	Tranche A	Tranche B
• Indemnités journalières (3)		
– À partir du 91 ^e jour d'arrêt de travail consécutif ou non	80 %	80 %
• Invalidité permanente (2)		
– 1 ^{re} catégorie		
- salarié en activité à temps partiel	100%	100%
- salarié n'exerçant pas d'activité	60%	60%
– 2 ^e catégorie	100%	100%*
– 3 ^e catégorie	100%	100%**
• Incapacité permanente (2)		
Taux d'incapacité compris entre 33 et 66 %	100%	100%
Taux d'incapacité > ou = 66 %		
– Sans tierce personne	100%*	100%*
– Avec tierce personne	100%**	100%**

(1) La rémunération annuelle de référence servant de base au calcul des prestations est établie à partir du montant des rémunérations fixes brutes ayant donné lieu à cotisations pendant le trimestre civil précédant celui au cours duquel est survenu le décès (ou la première constatation médicale de l'invalidité absolue et définitive) majorées du quart des rémunérations supplémentaires afférentes aux quatre derniers trimestres civils ayant donné lieu à cotisation (55 % d'une mensualité en juin et mensualité supplémentaire de décembre) qui est ensuite multiplié par 4.

(2) Pour le calcul des prestations d'invalidité et d'incapacité permanente: sont prises en compte les rémunérations nettes imposables (hors les 55 % de la mensualité versée en juin et la mensualité supplémentaire de décembre) qu'aurait perçues l'intéressé pendant le mois civil précédant celui au cours duquel se situe l'arrêt de travail majorées du 1/12^e des rémunérations nettes supplémentaires nettes ayant donné lieu à cotisations durant les 12 mois précédant l'arrêt de travail (mensualités supplémentaires de juin et décembre)

(3) Pour l'application des modalités de calcul des indemnités journalières, la rémunération brute mensuelle à prendre en compte est celle qui aurait été perçue au titre du mois civil précédant celui au cours duquel se situe l'arrêt de travail.

La rémunération mensuelle brute visée ci-dessus :

- s'entend à l'exclusion de toute mensualité ou quote-part de mensualités supplémentaires versées en juin et décembre en application de la convention collective nationale
- doit être majorée du douzième brut de ces mensualités ou quotes-parts de mensualités supplémentaires versées au cours des 12 mois précédents l'arrêt de travail.

L'application des dispositions ci-dessus ne peut en aucun cas conduire un salarié à percevoir au titre de l'indemnisation de l'arrêt de travail plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité

* majoration de 10 % de la rémunération de référence pour 3 enfants à charge.

** majoration de 15 % de la rémunération de référence pour 3 enfants à charge.

ANNEXE 5

COTISATIONS DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE (NON CADRES ET CADRES)

Depuis le 1^{er} janvier 2007 *

	TA	TB NON-CADRES	TB CADRES
Décès	0,84	1,14	2,12
Employeur	0,84	0,86	1,59
Soit	100 %	75 %	75 %
Salarié	0	0,28	0,53
Soit	0 %	25 %	25 %
Incapacité	0,73	1,07	0,94
Employeur	0,17	0,25	0,22
Soit	23 %	23 %	23 %
Salarié	0,56	0,82	0,72
Soit	77 %	77 %	77 %
Invalidité	0,90	2,34	1,09
Employeur	0,78	2,04	0,95
Soit	87 %	87 %	87 %
Salarié	0,12	0,30	0,14
Soit	13 %	13 %	13 %
Total	2,47	4,55	4,15
Employeur	1,79	3,15	2,76
Salarié	0,68	1,40	1,39
Taux employeur	73 %	69 %	66 %
Taux salarié	27 %	31 %	34 %

(*) Les taux de cotisations ci-dessus résultent de la majoration des taux d'appel fixés par l'article 2 de l'avenant n° 10 en date du 7 juillet 2006. Les taux d'appel des cotisations sont fixés à :

- 110 % pour la cotisation au risque décès
- 106 % pour la cotisation au risque incapacité
- 120 % pour la cotisation au risque invalidité.

ANNEXE 6

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA GARANTIE D'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION PRÉVUE PAR L'ARTICLE 2-6-3

Les modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3 de la Convention collective sont les suivantes :

Le périmètre d'appréciation de la garantie est l'entreprise ou l'établissement dont relève le salarié concerné en cas d'établissements distincts.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures résultant de l'application d'un accord d'intéressement ne sont pas comprises.

Il convient notamment de prendre en compte toute augmentation objective, pérenne ou exceptionnelle dont la personne salariée aurait pu bénéficier.

Sont exclues de la base de calcul :

- les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie ;
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...);
- les primes exceptionnelles liées à la personne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Il convient donc de :

- décomposer la rémunération des salariés de la catégorie professionnelle concernée et d'ancienneté comparable, y compris la rémunération de la personne salariée concernée ;
- identifier les augmentations individuelles et/ou collectives appliquées à chacun des éléments de la rémunération (salaires de base et éléments variables) ;
- calculer la moyenne de ces augmentations pour chacun des éléments ;
- appliquer chaque taux moyen aux éléments correspondants de la rémunération de la personne salariée concernée.

La détermination de la notion de salarié de même catégorie est fonction de la taille et de la structure de l'entreprise.

Ainsi :

- il y a lieu de comprendre par « salarié de la même catégorie » les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;
- s'il n'y a pas au moins deux salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.
- il y a lieu d'entendre par salariés « d'ancienneté comparable » les salariés entrés dans l'entreprise au cours de la même année civile.
- à défaut, la comparaison est effectuée qu'elle que soit l'ancienneté uniquement selon la notion de catégorie ci-dessus explicitée.

ANNEXE 7

SOCLE DES GARANTIES FRAIS DE SANTÉ

Nature des Garanties	Niveau des garanties (les prestations ci-dessous incluent le remboursement du régime général de la sécurité sociale)	
	Remboursement	Commentaires
Médecine courante		
Consultation - visite généraliste (CAS) (i)	100 % BR	
Consultation - visite généraliste (hors CAS)	100 % BR	
Consultation - visite spécialiste (CAS)	150 % BR	
Consultation - visite spécialiste (hors CAS)	130 % BR	
Imagerie médicale (CAS)	100 % BR	
Imagerie médicale (hors CAS)	100 % BR	
Actes de spécialités - ATM sans hospitalisation (CAS)	150 % BR	
Actes de spécialités - ATM sans hospitalisation (hors CAS)	130 % BR	
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses Biologie	100 % BR	
Pharmacie	Remboursement	Commentaires
Pharmacie à 65 %	100 % BR	
Pharmacie à 30 %	100 % BR	
Pharmacie à 15 %	100 % BR	
Hospitalisation	Remboursement	Commentaires
Honoraires (CAS)	150 % BR	
Honoraires (hors CAS)	130 % BR	
Frais de séjour	100 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % BR	

Nature des Garanties	Niveau des garanties (les prestations ci-dessous incluent le remboursement du régime général de la sécurité sociale)	
Chambre particulière MCO	45 €/jour	sans limitation de durée
Chambre particulière Maternité	50 €/jour	sans limitation de durée
Chambre particulière Psychiatrie	40 €/jour	dans la limite de 60 jours
Chambre particulière SSR	35 €/jour	sans limitation de durée
Chambre particulière Ambulatoire	15 €/jour	sans limitation de durée
Frais d'accompagnant (enfant - 16 ans)	15 €/jour	sans limitation de durée
Frais de transport	100 % BR	
Dentaire	Remboursement	Commentaires
Soins dentaires / Stomatologie	100 % BR	
Prothèses remboursées	230 % BR	
Prothèses non remboursées	150 €/an	forfait par dent dans la limite de 3 dents (soit 450 €/an au maximum)
Orthodontie remboursée	230 % BR	
Orthodontie non remboursée	150 €/semestre	
Parodontologie / Implantologie	300 €	forfait annuel global / puis TM au-delà du forfait
Optique : Lunettes (un équipement (ii) tous les deux ans (iii) sauf évolution de la vue)	Remboursement (iv)	Commentaires
Equipelement simple (1)	250 €	dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Equipelement complexe (2)	350 €	dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Equipelement très complexe (3)	370 €	dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Equipelement mixte (1 + 2)	300 €	dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Equipelement mixte (1 + 3)	300 €	dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Equipelement mixte (2 + 3)	350 €	dont monture ne pouvant pas dépasser 150 €
Optique : Autres	Remboursement (iv)	Commentaires
Lentilles	150 €/an	puis TM au-delà du forfait
Chirurgie réfractive	350 €/œil	

Nature des Garanties	Niveau des garanties (les prestations ci-dessous incluent le remboursement du régime général de la sécurité sociale)	
Autres soins	Remboursement	Commentaires
Petit appareillage	150 % BR	
Audio-Prothèses remboursées (v)	500 €	puis TM au-delà du forfait
Fautueil Roulant	200 % BR	
Cures thermales remboursées : honoraires et frais de traitement	100 % BR	
Cures thermales remboursées : hébergement et transport	100 % BR	
Actes de prévention	Remboursement	Commentaires
Prévention remboursée	TM	
Prévention non remboursée (vi)	100 €	forfait annuel global
Forfait actes médicaux lourds 120 €	Remboursement	Commentaires
Prise en charge du forfait de 18 €	oui	sans limitation de durée

(i) CAS = contrat d'accès aux soins

(ii) un équipement = deux verres + une monture

(iii) à compter de l'équipement

(iv) les bases de remboursement en optique s'entendent TM inclus

(v) garantie exprimée par oreille et par an

(vi) actes tels que les vaccinations non obligatoires, le sevrage tabagique, la contraception, les médecines douces, l'ostéodensitométrie, l'ostéopathie...

Optique :

(1) Equipement simple : verres simple foyer sphère de - 6 à + 6 dioptries et cylindre ou = à + 4 dioptries

(2) Equipement complexe : verres simple foyer sphère hors zone de - 6 à + 6 dioptries ou cylindre ou = à + 4 dioptries et verres multifocaux ou progressifs

(3) Equipement très complexe : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques sphère hors zone de - 8 à + 8 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphériques sphère hors zone de - 4 à + 4 dioptries

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION TEMPORAIRE DE SUIVI ET DE RECOURS CONCERNANT L'APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

PREAMBULE

Il est créé entre, d'une part, l'Union des Groupements des Employeurs Mutualistes et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives signataires de la convention collective Mutualité, une commission paritaire nationale de suivi de recours concernant la nouvelle classification prévue dans ladite convention.

ARTICLE 1 : MISSION

La commission a pour mission de régler les différends découlant de l'application de la nouvelle classification conventionnelle qui n'auraient pu être réglés au niveau de l'organisme après que l'ensemble des voies de recours internes aient été épuisées.

ARTICLE 2 : COMPOSITION

La commission est composée paritairement à raison de 3 représentants par organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UGEM.

ARTICLE 3 : SAISINE

La commission peut être saisie dans les 6 mois suivant la mise en place effective de la classification dans l'organisme au plus tard 2 ans et demi à compter de la date de signature de la convention collective, soit par l'intermédiaire des groupements d'employeurs, soit par l'intermédiaire d'une des cinq organisations syndicales représentatives au plan national. La saisine doit être accompagnée d'un rapport contenant tous les éléments d'informations nécessaires à l'éclairage de la commission. Si un complément d'information est nécessaire, il doit être donné dans le délai d'un mois suivant la demande faite par la commission.

ARTICLE 4 : RÉUNION

Lors de chaque réunion, il est procédé à l'élection d'un Président et d'un secrétaire de séance.

Ces fonctions sont alternativement tenues par le collègue employeur et le collègue salarié ; le Président et le secrétaire doivent relever d'un collègue différent.

La commission se réunira en tant que de besoin et au moins deux fois par an.

La commission ne peut se réunir qu'à condition qu'au moins la moitié des organisations syndicales signataires soient présentes ainsi que 3 représentants des employeurs.

ARTICLE 5 : CONDITIONS DE VOTE

Les résolutions de la commission sont adoptées à la majorité simple des présents, chaque partie présente disposant de la totalité des voix qui lui revient, quel que soit, par ailleurs, le nombre de ses représentants effectivement présents.

ARTICLE 6 : SECRÉTARIAT ADMINISTRATIF

Le secrétariat administratif est assuré par les employeurs. Il procède à l'instruction des dossiers et à la convocation de ses membres. Sous la direction du secrétaire de séance, il rédige le procès-verbal qui doit être signé par le secrétaire et le Président.

ARTICLE 7 : RÉOLUTIONS

Les résolutions prises par la commission sont signifiées aux parties dans les meilleurs délais et au plus tard 6 mois après la saisine. Dans la mesure où une majorité a pu se dégager en faveur d'une solution, cette dernière est rétroactivement exécutoire à la date de saisine de la présente commission, sans préjudice du droit de chacun de s'adresser aux tribunaux.

En cas d'égalité des voix, la commission statuera une seconde fois et le terme du délai de 6 mois sus énoncé s'en trouvera reporté d'autant.

Tant que la commission n'a pas statué, la décision contestée s'applique.

ARTICLE 8 : DURÉE

La commission temporaire de suivi et de recours concernant la nouvelle classification de la convention collective a une durée de 5 ans à compter du jour de la signature de la convention collective. Passé ce délai, les différents relèvent de la compétence de la commission paritaire de conciliation visée à l'article 18.2 de la convention collective.

ANNEXE RELATIVE AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DE REPAS ET DE SÉJOUR DES REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES POUR LES DIFFÉRENTES INSTANCES REPRÉSENTATIVES PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 1 : MODALITÉS

Le remboursement est nominatif.

ARTICLE 2 : MONTANT

1/ Transport :

s **train** : trajet aller/retour sur la base du tarif SNCF 2^e classe

Ce mode de transport est la référence quel que soit le moyen de transport utilisé, et les remboursements s'effectuent sur cette base, sauf accord particulier du trésorier de l'UGEM.

Le déplacement en voiture du domicile à la gare ou à l'aéroport est remboursé sur la base du barème fiscal.

À titre exceptionnel, peuvent être utilisés les moyens de transport suivants :

s **avion** : le remboursement du transport en avion peut intervenir après accord préalable du trésorier de l'UGEM lorsque le trajet aller ou retour est supérieur à 700 km.

s **voiture** : après accord préalable du trésorier de l'UGEM, les remboursements s'effectuent sur la base du barème fiscal.

s **indemnités pour menus frais (métro, taxi...)** : remboursement dans la limite de 200 francs.

2/ Repas :

Remboursement sur la base du montant réel dans la limite de 160 francs.

3/ Hébergement :

Le remboursement intervient soit dans le cas où le représentant est obligé de venir à Paris la veille de la réunion compte tenu de l'horaire de cette dernière, soit dans le cas où la réunion dure plus d'une journée.

Limite pour une nuit à Paris (hôtel et petit déjeuner) : 500 francs.

ARTICLE 3 : CONDITIONS

Les remboursements sont subordonnés à la fourniture des pièces justificatives, sauf dans la limite de 30 francs pour les menus frais.

ARTICLE 4 : RÉVISION

Les montants des remboursements sont réexaminés chaque année en commission paritaire nationale et un additif est apporté si nécessaire à la présente annexe.

UNION DES GROUPEMENTS DES EMPLOYEURS MUTUALISTES
www.ugem.net

Complément n° I :

Décisions de la Commission Paritaire d'Interprétation (Article 18-I de la CCN Mutualité)

DÉCISION DU 10 AVRIL 2003

Mots clés : Congés Payés – Assiette de l'indemnité

La Commission a été saisie par la CFE-CGC d'une part, et par le groupe CPM d'autre part, de la question suivante : au regard de la structure de la rémunération minimale annuelle garantie prévue par la convention collective nationale, qui précise dans son article 7.2 « la rémunération est réglée en 13,55 mensualités – 12 mensualités auxquelles se rajoutent 55 % d'une mensualité en juin et une mensualité avec celle de décembre... » doit-on inclure ou exclure ces majorations de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ?

Les partenaires sociaux ont considéré à l'unanimité que l'application des principes généraux du droit en matière d'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés devait conduire à prendre en compte ces deux majorations pour déterminer le 10^e de la rémunération annuelle.

Conscients de ce que certains organismes auront, en raison d'une interprétation erronée, à supporter des régularisations au titre des exercices antérieurs, ils incitent les partenaires sociaux à trouver, au sein de ces organismes, des modalités d'étalement adaptées sur une période maximale de trois ans, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2005 au plus tard.

DÉCISION DU 10 AVRIL 2003

Mots clés : Jours d'ancienneté – Acquisition

La convention collective nationale prévoit en son article 10.1 h) l'attribution de jours supplémentaires de congés payés en fonction de la durée de présence effective du salarié dans l'organisme.

Les partenaires sociaux confirment que ces jours supplémentaires sont acquis en fonction de la durée de présence effective constatée au 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle les congés sont à prendre et ne sont pas proratisés en fonction de la durée de présence effective au cours de la période d'acquisition des congés.

* * * * *

DÉCISION DU 10 AVRIL 2003

Mots clés : Commission de recours classification – Saisine – Point de départ

Aux termes de la CCN, article 3 de l'annexe relative à la commission paritaire de suivi, « la commission peut être saisie dans les 6 mois suivant la mise en place effective de la classification dans l'organisme au plus tard 2 ans et demi à compter de la signature de la convention collective... ».

Les partenaires sociaux confirment que la saisine de la commission peut intervenir, aux termes des dispositions sus-visées, en tout état de cause, dans les 6 mois de la mise en place de la nouvelle classification dans un organisme.

Ils rappellent à cette occasion leur précédente prise de position sur le point de départ du délai de 6 mois qui court à compter du 1^{er} jour du mois suivant la remise au salarié du bulletin de paye portant première application de la classification conventionnelle.

* * * * *

DÉCISION DU 21 JANVIER 2004

Mots clés : Congés exceptionnels – enfant malade

La commission paritaire d'interprétation de la CCN a été saisie par 2 organisations syndicales afin de statuer sur le sens de l'adjectif « ouvrable » dans le cadre des dispositions de l'article 10-2 b) de la convention collective relatif à l'octroi de jours de congés exceptionnels pour enfant malade.

À l'origine de cette saisine, la situation était la suivante : une salariée avait demandé à bénéficier de cette disposition conventionnelle pour une absence un vendredi. L'organisme mutualiste lui avait alors décompté non pas 1 mais 2 jours à savoir le vendredi d'absence et le samedi suivant. Pour ce faire, l'employeur s'appuyait sur une interprétation littérale du texte en analogie avec la législation sur les congés payés annuels.

Les membres de la commission ont considéré à l'unanimité qu'il convenait de se référer au-delà de la lettre, à l'esprit du texte.

La volonté des négociateurs de la CCN Mutualité est bien de permettre à un salarié de s'absenter à un moment où il aurait dû travailler ; ce qui conduit à considérer que l'octroi de jours pour enfant malade doit être décompté, non pas en jours ouvrables, au sens strict du terme, mais en jours ouvrés.

Cette interprétation correspondant à une position déjà adoptée par l'UGEM en 2000 dans son guide d'application de la CCN se traduira pour lever toute ambiguïté par une modification du texte conventionnel.

* * * * *

DÉCISION DU 21 JANVIER 2004

Mots clés : Entretien annuel d'évaluation

La commission paritaire d'interprétation a été saisie par une organisation syndicale afin qu'il soit statué sur les dispositions de l'article 8-2 de la CCN Mutualité concernant les entretiens individuels et plus particulièrement la notion d'appréciation des résultats individuels.

À l'origine de cette saisine, la situation était la suivante : lors des entretiens individuels d'évaluation, un premier notateur donne une appréciation des résultats individuels de 3 salariés. Un deuxième notateur, supérieur hiérarchique du notateur 1 suit dans un premier temps l'avis du notateur 1 puis modifie l'appréciation retenue pour ces 3 mêmes salariés par une appréciation moindre.

L'organisation syndicale, saisissante, reproche à l'employeur concerné d'avoir globalisé les performances individuelles de plusieurs salariés en dénaturant, ainsi les dispositions de l'article 8-2 de la CCN Mutualité.

Les membres de la commission ont considéré à l'unanimité, qu'eu égard les dispositions des articles 18-1 et 8-2 de la CCN, cette divergence d'appréciation ne relevait pas de leur compétence; cette question n'étant, a priori, pas une question d'interprétation de la convention collective, mais un litige d'ordre interne.

Les parties sont invitées à se rapprocher en interne afin de trouver une solution amiable.

* * * * *

Complément n° 2 :

**Décisions de la Commission Paritaire de suivi
Prévoyance
(Article 15-2-5 de la CCN Mutualité)**

DÉCISION DU 10 AVRIL 2003

Les partenaires sociaux membres de la Commission paritaire de suivi mise en place par l'article 15.2.5 de la Convention Collective Nationale de la Mutualité, UGEM d'une part, CFDT, CGC, CFTC, CGT-FO et CGT d'autre part, se sont réunis le 10 avril 2003 pour examiner certaines difficultés rencontrées dans l'application du contrat national de prévoyance.

Il s rappellent que ce contrat :

- a été conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale et qu'il doit, à ce titre, être appliqué conformément aux dispositions de cette dernière ;
- ne peut donner lieu, de la part des organismes gestionnaires, à des interprétations et à des modalités d'application différentes qui conduiraient ces organismes à se substituer à l'employeur, seul habilité à procéder au constat de la maladie, dans l'appréciation de la situation du salarié et provoqueraient une rupture d'égalité entre les salariés de la branche.

Plus précisément, ils confirment que l'ensemble des organismes de prévoyance doivent intervenir à compter du 61^e jour d'arrêt de travail consécutif ou non et non à compter du 61^e jour d'absence indemnisé par la Sécurité Sociale, critère non retenu par la Convention Collective Nationale.

Ils attendent par voie de conséquence des organismes gestionnaires une prise en compte immédiate de cette position unanime et la mise en place des solutions adaptées pour résoudre les dysfonctionnements constatés depuis le 1^{er} janvier 2001.

* * * * *

SOMMAIRE ACCORDS

	Pages
Accord de branche relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	109
Accord de branche relatif au développement de l'alternance	120
Accord relatif au rôle des IRP en matière de formation professionnelle	129
Accord relatif au travail à temps partiel	133
Accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences	139
Accord de branche relatif à l'égalité professionnelle	155
Accord de branche portant création de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	164

ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

PRÉAMBULE

L'intégration des travailleurs handicapés est un enjeu fort, à la fois pour les personnes en situation de handicap, et pour les entreprises qui font progresser leur taux d'emploi et développent leur responsabilité sociale.

Les partenaires sociaux de la branche Mutualité, en référence en premier lieu à la loi du 11 février 2005, ensuite au constat d'un taux d'emploi au niveau de la branche inférieur au taux minimum légal, enfin aux engagements pris par relevé de décisions le 17 juin 2015 dans le cadre du pacte de responsabilité, ont donc décidé d'engager une négociation en vue de :

- Faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap en définissant des actions adaptées aux besoins spécifiques de la branche, en cohérence avec les métiers et la stratégie de développement des mutuelles. Cette progression de l'emploi des personnes en situation de handicap doit permettre aux entreprises :
- a minima, de répondre aux engagements pris dans le cadre du pacte de responsabilité à savoir un accroissement de 15 % des recrutements de personnes en situation de handicap (de 1 300 à 1 500 salariés) en CDI et CDD de plus de 6 mois d'ici au 31 décembre 2017,
- d'atteindre l'objectif de l'obligation d'emploi direct ou indirect de 6 % fixé par la loi au plus tard le 31 décembre 2018.
- Donner de la visibilité à une démarche responsable de la branche et inciter les personnes en situation de handicap à postuler sur les métiers des mutuelles, quel que soit le handicap.
- Favoriser la mobilisation des acteurs de l'entreprise et des partenaires sociaux.
- Etre en accord avec les valeurs de responsabilité et de solidarité et leur application concrète en matière de non-discrimination, égalité de traitement et responsabilité sociale d'entreprise.

Les partenaires sociaux entendent ainsi engager une dynamique générale pour l'ensemble des entreprises de la branche qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation légale d'emploi.

Ils affirment leur attachement profond à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle ou d'évolution de carrières des personnes en situation de handicap.

Outre une action permanente en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, ils considèrent que la problématique du handicap doit conduire à prendre des initiatives dans le domaine de la prévention.

Afin de mettre en œuvre de manière opérationnelle l'ensemble des actions destinées à favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les mutuelles, la branche mettra en place une convention de partenariat avec l'AGEFIPH d'ici à la fin de l'année 2016.

Le présent accord doit conduire à la promotion et au développement du dialogue social dans les entreprises sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A cet égard, il ne dispense pas les entreprises de la branche de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap telle qu'elle résulte des dispositions légales. Par voie de conséquence, il ne fera pas l'objet d'une procédure de demande d'agrément auprès du Ministre du Travail.

Le présent accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap ne préjuge pas des discussions que les partenaires sociaux entendront mener sur l'accompagnement du handicap au travers du dispositif visant le don de jours de RTT prévu par la loi du 9 mai 2014 ainsi que des mesures qui seraient mises en place dans les entreprises en faveur des salariés « aidants familiaux ».

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord inclut dans son champ d'application l'ensemble des entreprises relevant de la Convention collective nationale de la Mutualité quel que soit leur effectif, qu'elles soient ou non soumises à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap telle que fixée par la loi du 11 février 2005.

ARTICLE 2. DIAGNOSTIC QUANTITATIF ET QUALITATIF

2.1 Diagnostic quantitatif

Un diagnostic quantitatif a été établi à partir des données du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche. Il figure en annexe au présent accord.

Ce diagnostic comporte les indicateurs suivants :

- Nombre de mutuelles assujetties à l'obligation d'emploi, taux par rapport au nombre total de mutuelles, répartition par livre du Code de la Mutualité et effectifs salariés représentés
- Nombre de TH et taux d'emploi direct par livre du Code de la Mutualité au sein de la branche
- Taux de recours à la sous-traitance
- Taux de mutuelles ayant satisfait leur obligation d'emploi
- Taux de mutuelles ayant conclu un accord handicap et effectifs représentés
- Taux de mutuelles versant une contribution à l'AGEFIPH
- Répartition des TH par âge, ancienneté, genre

- Répartition des TH par nature de contrat
- Répartition des TH par temps de travail (temps plein, temps partiel)
- Répartition par classe et par genre
- Répartition des TH par livres, filières, familles de métiers et métiers
- Représentativité des TH dans les entrées par nature de contrat
- Représentativité des TH dans les promotions (changements de classe)
- Représentativité des TH dans les sorties par nature de contrat
- Motif de sorties des TH en CDI

Outre ces indicateurs qui seront actualisés annuellement, et afin de mieux appréhender les niveaux et modalités de réponse des entreprises à l'obligation d'emploi, les partenaires sociaux analyseront chaque année les DOETH (déclaration annuelle obligatoire des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés) faites par les entreprises auprès de l'AGEFIPH.

2.2 Diagnostic qualitatif

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les mutuelles de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des pratiques (politique formalisée, convention de partenariat AGEFIPH, accord d'entreprise,...) que des freins et leviers identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Une étude qualitative sera réalisée dans le cadre de la conclusion du partenariat avec l'AGEFIPH. Elle aura pour objectif d'identifier les freins et leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment en prenant en compte la diversité des établissements (nombre de salariés, activités de livre II ou de livre III...).

Le cahier des charges de cette étude sera élaboré par l'OEMM, qui en assurera également le suivi, et validé par la CPN. Une restitution sera effectuée aux partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire nationale.

ARTICLE 3. PRIORITÉS DE LA BRANCHE

3.1 Prise en compte du handicap dans les actions de la branche

Les signataires estiment que la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées par la branche.

A cette fin, la thématique de l'intégration, de la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est traitée dans tous les travaux paritaires de la branche, et notamment dans :

- les accords collectifs ;
- les travaux menés par la CPN ;
- les études réalisées par la branche ;
- les supports et outils d'accompagnement réalisés par la branche.

3.2 Actions spécifiques

Le rôle de la branche est organisé autour de quatre missions principales qui nécessitent l'implication de tous les acteurs :

- 1- Informer, sensibiliser, accompagner et former les acteurs clés des mutuelles impliqués dans la mise en place d'une politique handicap (DRH, RH, Managers, Responsables des achats, IRP et organisations syndicales...) visant à créer une dynamique dans l'ensemble des entreprises et à atteindre les objectifs de l'obligation d'emploi.
- 2- Mettre en place des partenariats ciblés avec les organismes (tels que l'AGEFIPH) chargés de l'orientation, de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées.
- 3- Assurer le pilotage et le suivi de ces actions dans le but d'en mesurer l'efficacité et de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou des nouveaux besoins identifiés. Ce suivi sera assuré par l'OEMM et donnera lieu à restitution devant la Commission paritaire nationale. L'OEMM favorisera l'essaiage des pratiques innovantes de la branche et/ou des entreprises.
- 4- Inciter les entreprises à conclure des accords sur la santé au travail et la qualité de vie au travail dans une optique de prévention des risques.

ARTICLE 4. INFORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Afin de changer le regard sur le handicap, la branche organise des campagnes de sensibilisation, d'information et de communication. Elle met à disposition des entreprises des supports de communication et propose des actions spécifiques.

4.1 Actions de communication

Afin de changer le regard sur le handicap, la branche organise des campagnes de sensibilisation, d'information et de communication. Elle met à disposition des entreprises des supports de communication et propose des actions spécifiques. L'accord sera remis aux salariés dans les entreprises selon les moyens d'information, notamment dématérialisés, habituellement utilisés.

Les actions de communication développées à l'initiative de la branche visent les points suivants :

- Description des aides dont peuvent bénéficier les mutuelles (notamment les aides AGEFIPH)
- Présentation des différentes modalités pour répondre à l'obligation d'emploi
- Présentation des partenaires identifiés par la branche (SAMETH, CAP Emploi,...)
- Mise en place d'un espace dédié à l'action Handicap sur l'extranet de l'UGEM
- Identification du réseau de référents handicap de la branche pour faciliter la transmission des communications dédiées à l'action handicap

4.2 Actions de sensibilisation des acteurs clés

Des outils de sensibilisation seront élaborés paritairement au niveau de la branche :

- un kit de sensibilisation à destination des mutuelles de la branche afin d'accompagner les managers dans la mise en place d'une politique handicap.
- des actions visant à lever les idées reçues et changer les regards sur le handicap (partage de bonnes pratiques au sein de la branche). Ces actions seront mises en place en coopération avec Chorum Cides et Uniformation. Elles pourront prendre la forme de réunions paritaires d'information, de sensibilisation ou de formation.

4.3 Actions à destination des IRP

Les entreprises sont invitées à informer et former les membres des comités d'entreprise (ou de la DUP) ainsi que les membres des CHSCT auxquels un bilan des actions menées et des données relatives à la politique handicap sera communiqué.

ARTICLE 5. ACCÈS À L'EMPLOI, À LA FORMATION ET À LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

5.1 Orientation des personnes en situation de handicap vers les métiers de la Mutualité

La branche mène des actions de promotion des métiers de la Mutualité et des besoins en recrutement auprès des organismes chargés de la réinsertion et de l'orientation professionnelle des personnes en situation de handicap (CAP EMPLOI, CRP...) ainsi qu'auprès des établissements d'enseignement scolaire et supérieur (IFPASS/ENASS, INFA, IGS,...).

5.2 Mobilisation des outils pertinents de recrutement

5.2.1 Modalités de recrutement

La branche engage les entreprises à transmettre au service public de l'emploi ainsi qu'au réseau de recrutement qui facilite le recrutement des personnes en situation de handicap et notamment CAP EMPLOI, les ouvertures de procédure de recrutement externe, en CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation. Cette transmission est accompagnée des éléments permettant d'identifier les exigences d'aptitude du poste.

La branche incite également les entreprises à prévoir les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) afin que les candidats en situation de handicap puissent participer au processus de recrutement.

5.2.2 Alternance

Les dispositifs de formation professionnelle ainsi que les parcours de professionnalisation individualisés alliant formation professionnelle et mise en situation dans l'entreprise sont à privilégier.

L'alternance (contrat de professionnalisation, apprentissage) ainsi que le dispositif POE constituent des moyens adaptés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le recours à l'alternance comme vecteur d'intégration des personnes en situation de handicap suppose une formation adaptable aux situations de handicap et une formation-sensibilisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage à la problématique du handicap.

Les associations TREMPLIN et HANDISUP sont à la disposition des entreprises et notamment des services RH, pour faciliter l'intégration de jeunes dans le cadre des contrats de professionnalisation et en alternance.

5.2.3 CQP de la branche

Le dispositif CQP de la branche peut faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap sur les métiers des mutuelles.

Dans cette perspective les organismes labellisés doivent adapter la formation (adaptation des supports, des méthodes d'enseignement, mise à disposition de matériel adapté,...) aux personnes en situation de handicap.

La capacité à adapter la formation afin de répondre aux besoins d'un salarié en situation de handicap sera un des critères de labellisation des organismes de formation.

5.3 Adaptation de la formation

5.3.1 Adaptation des offres de formation

La branche incite les entreprises à vérifier que les formations dispensées par les organismes de formation soient ou puissent être adaptées aux travailleurs handicapés. Une attention particulière doit être portée aux mutations technologiques pour éviter qu'elles ne constituent un risque d'exclusion des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce que les actions de formation soient organisées dans des conditions adaptées, en cas de besoin, à la situation des salariés handicapés, au travers par exemple d'aménagement des déplacements ou du recours à des intervenants spécialisés.

5.3.2 Adaptation des financements Uniformation

La prise en charge par Uniformation des actions de formation à destination des personnes en situation de handicap peut faire l'objet d'un financement particulier selon les décisions du conseil d'administration.

5.4 Plan d’insertion dans l’entreprise

Afin de développer l’emploi des travailleurs handicapés, il est nécessaire de veiller aux conditions d’intégration de ces derniers.

L’accueil d’une personne handicapée au sein d’une équipe, quelles qu’en soient les modalités, doit être préparé avec la personne intéressée, par les acteurs concernés dans l’entreprise, les représentants du personnel et, si nécessaire, en lien avec le médecin du travail ainsi que toute personne compétente en interne comme en externe.

L’adaptation et/ou l’aménagement éventuel du poste de travail devra être travaillée en amont de son arrivée dans l’entreprise. Le médecin du travail et les représentants du personnel compétents seront associés à la réflexion.

Un accompagnement spécifique, à définir en accord avec l’intéressé en fonction du handicap, pourra être proposé au nouveau collaborateur. L’accompagnant est choisi sur la base du volontariat, il est informé et sensibilisé à la problématique de l’accueil de salariés en situation de handicap. Il doit disposer du temps nécessaire à l’accomplissement de sa mission. Il participe à l’accueil de la personne handicapée, veille à sa bonne intégration, s’assure du bon déroulement de la prise de fonction et alerte le responsable hiérarchique en cas de difficultés.

Dans le cas où le salarié en situation de handicap ne souhaite pas d’accompagnement particulier, son accueil se fera selon le parcours d’intégration habituel dans l’entreprise. Par ailleurs, le ou les responsables hiérarchiques et les équipes concernées, seront particulièrement sensibilisés à l’accueil de la personne en situation de handicap.

ARTICLE 6. GESTION DES CARRIÈRES

6-1 Non-discrimination et égalité des chances à toutes les étapes de la gestion de carrière

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d’évolution de carrière et de rémunération identiques à celles des autres salariés au regard de leurs compétences et de leurs aptitudes. Ils bénéficient d’un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés de l’entreprise. Les entreprises veilleront tout particulièrement, sur le plan de la rémunération comme de l’évolution professionnelle, à apporter des mesures correctives si des décalages sont constatés au détriment de salariés en situation de handicap.

6.2 Entretien professionnel

L’entretien professionnel, entretien spécifique entre un représentant de l’entreprise et le salarié qui a pour objectif d’aborder les perspectives d’évolution de l’activité professionnelle du salarié, peut être l’occasion, sous réserve de l’accord de l’intéressé, d’évoquer les évolutions éventuelles du handicap du salarié et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions. Ces moyens sont définis dans les meilleurs délais en concertation avec le médecin du travail, les représentants du personnel et tout autre partenaire utile.

ARTICLE 7. MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les partenaires sociaux soulignent l'importance du plan de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils incitent les entreprises à mettre en œuvre les actions d'adaptation de l'emploi, d'aménagement du poste de travail, de l'organisation du travail y compris par la proposition d'aménagements du temps de travail, de formation et de suivi requises à cette fin.

7.1 Anticipation des situations de handicap et rôle de la médecine du travail

L'anticipation des situations de handicap requiert des liens étroits entre l'entreprise et la médecine du travail. L'employeur a une obligation légale de prendre les mesures nécessaires pour adapter le travail à l'état de santé du salarié, afin de lui permettre de conserver son emploi et d'y progresser, tant que charges consécutives à leur mise en œuvre ne sont pas disproportionnées.

Le médecin du travail a un rôle de conseiller de l'employeur et des salariés sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés. Dans une optique de prévention, la coopération entre l'entreprise et le médecin du travail permet, par une analyse objective des limitations dues au handicap, de dégager des solutions d'aide et d'accompagnement adaptées, notamment par la recherche d'une amélioration continue des matériels et des technologies. Elle permet également d'agir sur l'ergonomie des postes de travail et l'organisation du travail.

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

7.2 Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les partenaires sociaux rappellent que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé résulte d'une démarche personnelle de la part du salarié via un formulaire dédié nécessitant l'intervention de son médecin (généraliste ou spécialiste) et du médecin du travail.

Afin de lever les freins qui peuvent conduire certains salariés à ne pas engager la démarche visée ci-dessus, la branche invite les entreprises à mener, auprès des salariés, des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser en termes de reconnaissance du handicap, à apporter aux salariés concernés leur soutien, et à faire connaître en interne et par tout moyen leur politique volontariste de maintien dans l'emploi.

7.3. Autorisation d'absence spécifique

Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès du service public compétent bénéficie, sur justificatif, d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives qu'il a à effectuer. Cette absence est assimilée à du travail effectif.

7.4 Rôle des représentants du personnel

En plus de ses attributions d'ordre général en matière de conditions de travail, le CHSCT doit être obligatoirement consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail et l'accessibilité des locaux.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que le CHSCT est un acteur important de la démarche de prévention des risques professionnels et que l'évaluation des risques professionnels constitue à cet égard une étape clé.

A l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi.

Enfin, l'employeur porte annuellement à la connaissance du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, la DOETH.

7.5 Aide au maintien et au retour dans l'emploi

7.5.1 Mobilisation du médecin du travail

Une attention particulière doit être portée aux préconisations du médecin du travail sur l'adaptation ergonomique du poste ou du rythme de travail des salariés en situation de handicap. Les partenaires sociaux rappellent également la possibilité de mobiliser un ergonome suite aux prescriptions du médecin du travail.

7.5.2 Mobilisation du SAMETH

Le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) a pour mission d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. Présents dans chaque département, les conseillers SAMETH apportent, en collaboration avec les services de santé au travail ou les organismes de bilan et de formation, aides et conseils aux employeurs et salariés en situation de handicap, soit le cas échéant :

- information et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;
- analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées ;
- mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

7.5.3 Visite médicale de reprise suite à une absence pour maladie

A l'issue d'un arrêt de travail de plus de trois mois, le dispositif de la visite médicale de pré-reprise, à l'initiative du salarié, constitue un outil de prévention et de détection des situations à risque. Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à informer les salariés de cette faculté.

7.5.4 Reclassement du travailleur handicapé en cas d'invalidité au poste de travail

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre d'une procédure d'invalidité, de proposer à l'intéressé un autre emploi approprié à ses capacités.

L'employeur doit alors rechercher et proposer au salarié des emplois correspondant à ses compétences, sans exclure les postes qui nécessiteraient une formation d'adaptation.

ARTICLE 8. RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ

8.1 Modalités de recours au secteur adapté et protégé

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication tend à faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;
- des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ;
- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

Les partenaires sociaux rappellent que les mutuelles gèrent des ESAT et des EA susceptibles d'intervenir dans de nombreux domaines. Ils invitent les entreprises de la branche à recourir à ces établissements.

8.2 Versement de la taxe d'apprentissage au secteur adapté et protégé

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises mutualistes redevables de la taxe d'apprentissage que les ESAT figurent au titre des établissements pouvant percevoir des versements au titre du « hors quota » (ou barème).

ARTICLE 9. RELATIONS AVEC ACTION LOGEMENT

Les entreprises sont invitées à se rapprocher des services de l'organisme collecteur auprès duquel elles s'acquittent de la contribution 1 % logement pour rechercher des solutions adaptées au logement des salariés en situation de handicap.

ARTICLE 10. SUIVI DE L'ACCORD

Dans le cadre du suivi des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux examineront annuellement :

- Les indicateurs mentionnés à l'article 2.1 et leur évolution
- Le taux d'emploi direct et indirect tel qu'il ressort des DOETH et son évolution

Par ailleurs, d'ici au 31 décembre 2017, une enquête qualitative sera effectuée avec la collaboration de l'AGEFIPH et de CHORUM auprès des entreprises de la branche. Elle aura pour objectif de déterminer, sur les 18 premiers mois de l'application du présent accord, les actions mises en place dans les entreprises dans les domaines suivants :

- Formation des salariés en situation de handicap
- Conséquences des déclarations d'inaptitude et d'invalidité des salariés en situation de handicap
- Réalisations d'adaptation des postes de travail

L'élaboration du cahier des charges et le suivi de cette enquête seront effectués par l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité.

ARTICLE 11. ENTRÉE EN VIGUEUR ET FORMALITÉS – DEMANDE D'EXTENSION ET DÉPÔT

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales et des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 20 mai 2016

Parties signataires : UGEM / CFDT / CGT / CGT-FO / CFTC / CFE-CGC

Parties non signataires : Néant

Étendu par arrêté du 10 novembre 2016 (JO du 17 novembre 2016)

ANNEXE : DIAGNOSTIC QUANTITATIF 2016

A consulter sur le site www.ugem.net

ACCORD DE BRANCHE RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 3 juillet 2015 et suite aux engagements pris au travers du relevé de décisions du 17 juin 2015 relatif au Pacte de responsabilité, les partenaires sociaux de la branche Mutualité ont engagé une négociation sur le développement de l'alternance.

Ils avaient préalablement réaffirmé dans l'accord de branche du 15 octobre 2014 sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences la nécessité de l'accueil et de la professionnalisation des jeunes dans la perspective du renouvellement des générations et leur souhait de voir se développer le recours à la voie de l'alternance.

Ils rappellent que le recours à l'alternance peut emprunter deux voies :

I - Le contrat d'apprentissage

Son objectif : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail signé entre un jeune et un employeur et qui s'intègre dans une relation tripartite avec un CFA (centre de formation des apprentis). L'objectif est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel, au terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA ou section d'apprentissage.

Son public bénéficiaire :

- Tout jeune âgé de 16 à 25 ans.
- Au-delà de 25 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé.

2 - Le contrat de professionnalisation

Son objectif : Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

- Son public bénéficiaire :
- Tout jeune de 16 à 25 ans.

- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.
- Les allocataires de certains minima sociaux (RSA, ASS et AAH).
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Dans le cadre de l'assujettissement des mutuelles à la taxe d'apprentissage, les partenaires sociaux ont initié une première démarche en souhaitant qu'UNIFORMATION soit agréé comme OCTA. Ils constatent que la plupart des mutuelles versent la taxe d'apprentissage à cet organisme collecteur. Ils constatent également que le montant de la contribution supplémentaire, due par les entreprises de 250 salariés et plus n'occupant pas le pourcentage minimal d'alternants imposé par la loi, est significatif. Ils invitent les entreprises concernées au sein de la branche à considérer que l'augmentation du nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage est une alternative souhaitable au paiement de cette contribution supplémentaire. Ils conviennent d'accompagner les entreprises dans un processus de progression.

La branche s'est par ailleurs engagée à :

- un accroissement d'au moins 15 % des recrutements effectués par la voie de l'alternance, contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage.
- un taux de 20 % de proposition de transformation de ces contrats en contrat à durée indéterminée.

ARTICLE I – OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord vise à accompagner le développement du recours à l'alternance, notamment celui aux contrats d'apprentissage dans la mesure où l'apprentissage peut répondre aux besoins des entreprises en formations diplômantes. Cette pratique favorise l'insertion de jeunes ayant une formation initiale d'un niveau inférieur à celle requise pour occuper un emploi, ou ayant un bon niveau de formation générale mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel en inadéquation avec le marché du travail. L'apprentissage permet aussi de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes car il prépare à de nombreux diplômes y compris de niveau II et I.

Par ailleurs, le développement de l'alternance doit contribuer à la mixité des salariés, mixité des genres mais aussi mixité des qualifications.

Pour réaliser cet objet, la branche entend notamment :

- Améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des actions de communication et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. Des partenariats doivent être conclus avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle ainsi qu'avec les CFA dispensant les formations considérées comme prioritaires par la branche. Ces différentes actions mobilisent autant que de besoin les ressources et services de l'OPCA et de l'OCTA.
- Valoriser le statut des jeunes en alternance
- Valoriser les missions des maîtres d'apprentissage et des tuteurs
- Prendre, en coopération avec UNIFORMATION, les dispositions de nature améliorer les prises en charge des formations

ARTICLE 2 – ORIENTATION ET ACCÈS À L'APPRENTISSAGE

2-1 La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés. Cet engagement s'inscrit plus largement dans le cadre des relations mises en place par l'accord signé par l'UGEM avec l'Education Nationale en juillet 2008.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux seront recherchés entre l'UGEM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont ceux qui mettent en œuvre le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L.6111-6 du code du travail. Il s'agit en particulier de Cap Emploi, de Pôle emploi, des missions locales, de l'APEC.

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers en mutualité, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'OEMM.

Sont également développées des actions de communication sur les mutuelles et leurs métiers auprès de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur.

Ces actions trouvent également écho au travers de l'accueil de stagiaires dans les entreprises. Les stages en entreprise sont en effet un vecteur de recrutement et de fidélisation en ce qu'ils permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail. C'est aussi une opportunité pour les mutuelles de faire connaître la diversité des métiers et les valeurs portées par la Mutualité.

La qualité des stages proposés et l'accompagnement des stagiaires doivent faire l'objet d'une attention particulière et bénéficier d'un accompagnement pendant la durée du stage. Le guide pratique pour réussir l'accueil des stagiaires élaboré par l'UDES sera diffusé par l'UGEM à l'ensemble des entreprises de la branche.

2-2 A la demande de la branche et au vu des travaux réalisés par celle-ci, Uniformation informe et conseille les entreprises :

- Sur l'évolution des métiers de la branche ainsi que sur les aptitudes requises
- Sur les diplômes et les certifications de la branche
- Sur les dispositifs de formation
- Sur les différents types de contrats en alternance
- Sur les obligations et les aides relatives aux différents types de contrats
- Sur les conditions de la formation en entreprise

De même, sur l'accompagnement de la relation CFA/entreprise, les entreprises attendent une information et un conseil de la part des CFA. Il est désormais indispensable pour eux de développer une offre de service dans le cadre de leur relation privilégiée avec les entreprises. A cet effet, la branche demande à l'OCTA d'accompagner les démarches ayant pour objet d'identifier le périmètre géographique et professionnel des CFA et d'améliorer les relations avec les entreprises. Il met à leur disposition les informations sur le secteur d'activités, les dispositifs et les outils de la branche.

2-3 La CPNEFP de la branche, en lien avec l'OCTA, engagera un travail d'identification des diplômes prioritaires sur lesquels il sera utile et pertinent de nouer des relations privilégiées avec certains CFA et, le cas échéant, de mener une réflexion sur l'adaptation des contenus pédagogiques afin de répondre au mieux aux attentes des entreprises. Ce travail s'inscrit dans le cadre des missions permanentes de la CPNEFP.

2-4 Les entreprises disposent d'une totale liberté en termes de choix des CFA et établissements auxquels elles destinent des versements dans le cadre de l'affectation de la taxe d'apprentissage. La branche les invite toutefois à considérer lors de cette affectation les CFA et établissements dispensant les formations considérées comme prioritaires pour répondre aux besoins présents et futurs du secteur.

ARTICLE 3 – STATUT DES JEUNES EN ALTERNANCE

3-1 Dispositions communes

L'apprenti et l'alternant bénéficient de tous les avantages sociaux de l'entreprise, y compris la portabilité et l'accès à la totalité de la protection sociale de la mutuelle d'accueil.

L'apprenti et l'alternant bénéficient d'une carte « étudiant des métiers » délivrée par leur centre de formation, et leur permettant d'accéder à des réductions identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Les entreprises sont invitées à prévoir les modalités de prise en charge de tout ou partie des coûts périphériques liés à leur formation (hébergement, repas, déplacement, garde d'enfant,...).

3-2 Rémunération des apprentis

La branche souhaite simplifier et valoriser la rémunération des jeunes en contrat d'apprentissage tout en préservant, sur les plus bas niveaux de qualification, la capacité des structures relevant principalement du Livre 3 du Code la Mutualité placées sous budgets contraints à embaucher des apprentis. Les dispositions ci-dessous fixent des minima de rémunération qui peuvent être adaptés dans un sens plus favorable dans les entreprises.

Apprentis préparant un diplôme de niveau IV et V

La rémunération est fixée par application des dispositions législatives et réglementaires de la manière suivante en pourcentage du SMIC :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti	
	moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	50 %	55 %*
2 ^e année	60 %	65 %*
3 ^e année	75 %	80 %*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Apprentis préparant un diplôme de niveau I, II et III

La rémunération est fixée par dérogation aux dispositions législatives et réglementaires de la manière suivante en pourcentage du SMIC :

Année d'exécution du contrat	Niveau de diplôme préparé		
	Niveau III	Niveau II	Niveau I
1 ^{re} année	65 %	75 %	80 %
2 ^e année	75 %	85 %	100 %
3 ^e année	90 %	100 %	100 %

La rémunération est versée sur 12 mois. En cas de redoublement, la rémunération applicable est celle de l'année précédente.

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération s'appliquent aux contrats conclus à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

3-3 Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est fixée en application des dispositions législatives et réglementaires qui sont les suivantes :

Jeunes de 16 à 25 ans révolus

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 70 % du Smic pour les bénéficiaires de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au

moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date anniversaire.

Salariés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du SMIC.

ARTICLE 4 – INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Suite à une période d'alternance dans l'entreprise sous contrat à durée déterminée, l'employeur qui envisage la transformation des relations en contrat à durée indéterminée doit en faire la proposition par écrit.

La période d'alternance est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'alternant engagé en application des dispositions précédentes, sous contrat à durée indéterminée, perçoit, à l'issue d'une période de 12 mois suivant la conclusion du contrat, une prime d'intégration dont le montant est fixé à 200 points. Cette prime se substitue à la gratification prévue à l'article 9-10 de la convention collective nationale de la mutualité qui n'a donc pas lieu, dans ce cas, d'être versée au moment de l'acquisition du diplôme ou du titre.

Si l'entreprise n'a pas proposé une intégration sous contrat à durée indéterminée ou si l'alternant a refusé cette intégration, la gratification prévue à l'article 9-10 de la convention collective reste due.

ARTICLE 5 – MAITRES D'APPRENTISSAGE ET TUTEURS

5-1 Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. La personne choisie pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée. Les conditions réglementaires posées par l'article R. 6223-24 du code du travail doivent également être remplies.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA. Il ne peut accompagner simultanément plus de deux apprentis.

Les entreprises doivent s'assurer que l'exercice de la mission du maître d'apprentissage est compatible avec l'organisation de son travail et notamment qu'il dispose des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ; elles doivent également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Plus largement, les conditions et modalités d'exercice de la mission du maître d'apprentissage sont identiques à celles prévues pour les missions tutorales par l'article 9-11 modifiées par l'accord de branche du 3 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle. Toutefois, par dérogation à ces dispositions et au regard du contenu de la mission spécifique qui est la sienne, le montant de la prime versée au maître d'apprentissage est fixé à 18 points par mois et par apprenti. La périodicité du versement de cette prime est déterminée par accord entre l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle peut être mensuelle, semestrielle ou annuelle.

Les partenaires sociaux engageront une réflexion dans le cadre de la CPNEFP pour examiner, au vu notamment des travaux menés au plan national, l'éventualité de la création d'une certification spécifique au maître d'apprentissage.

5-2 Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

Les conditions et modalités d'exercice des missions tutorales sont fixées par l'article 9-11 modifiées par l'accord de branche du 3 juillet 2015.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur le respect d'utilisation des dénominations des accompagnants telles qu'elles sont définies ci-dessus.

Par ailleurs, la formation des tuteurs et maître d'apprentissage est intégrée dans les priorités de branche et peut donner lieu à financement sur la contribution conventionnelle supplémentaire créée par l'accord du 3 juillet 2015.

La CPNEFP de la branche définira en coopération avec UNIFORMATION un référentiel de formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs. Elle construira des outils d'accompagnement à destination des entreprises, des maîtres d'apprentissage et des tuteurs.

ARTICLE 6 – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À LA PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION DANS LE CADRE DE LA PROFESSIONNALISATION

Les actions de formation mises en place dans le cadre des contrats de professionnalisation pourront faire l'objet d'un cofinancement dans le cadre de la contribution conventionnelle supplémentaire créée par l'accord du 3 juillet 2015.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU COFINANCEMENT DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT DES CFA

En vertu des dispositions prévues dans l'article L.6332-16 du Code du travail, la branche Mutualité pourra définir les modalités de contribution au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

La branche donne compétence à la CPNEFP pour définir, dans un premier temps à titre expérimental pour la période 2016-2017, les CFA avec lesquels des partenariats pourraient être conclus sur certains diplômes et pourraient, à ce titre, bénéficier dans la limite des fonds disponibles sur décision du Conseil d'administration d'UNIFORMATION d'un cofinancement de leurs frais de fonctionnement.

ARTICLE 8 – SUIVI DE L'ACCORD

La réalisation des objectifs définis dans le relevé de décisions du pacte de responsabilité sera suivie au niveau national sur la base des données UNIFORMATION et du Bilan Social de la branche.

La branche professionnelle Mutualité considère qu'Uniformation, de par sa position d'OPCA et d'OCTA, est le mieux à même d'accompagner et de soutenir la branche et les entreprises qui la composent, dans leur politique en matière d'alternance, d'emploi et insertion des jeunes incluant le dispositif de l'apprentissage.

La branche disposera donc d'un bilan annuel comprenant les éléments suivants :

- Nombre de recrutements de contrats de professionnalisation par sexe et âge
- Nombre de recrutements de contrats d'apprentissage par sexe et âge
- Nombre de stagiaires par sexe et âge
- Typologies des diplômes/formations par type de contrats par sexe et par âge
- Nombre d'heures de formations par type de contrats et par sexe et par âge
- Analyse de la collecte de la taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche incitent les mutuelles à informer leurs IRP avec un bilan à minima semblable à celui de la branche afin de sensibiliser tous les acteurs au développement du dispositif.

Le nombre de transformations en contrat à durée indéterminée sera suivi par la branche au travers des données de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES

9-1 - Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature.

9-2 - Force obligatoire

Les accords d'entreprise et/ou d'établissement conclus dans les entreprises et relatifs à la mise en œuvre de l'alternance ne peuvent contenir de clauses dérogatoires au présent accord sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

9-3 – Demande d'extension et formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales. Il fera l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Fait à PARIS, le 20 novembre 2015

Parties signataires: UGEM / CFDT / CFTC
Parties non signataires: CGT / CGT-FO / CFE-CGC

Etendu par arrêté du 24 mai 2016 (JO du 2 juin 2016)

ACCORD RELATIF AU RÔLE DES IRP EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 1 – INSERTION D’UN ARTICLE 9-1-7 DANS LA CCN MUTUALITÉ

Voir le texte de la Convention collective

ARTICLE 2 - ANNEXES DE L’ACCORD

Dans un souci de pédagogie à destination des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de proposer, de manière non exhaustive :

- en annexe 1, un listing d’informations pouvant être fournies aux IRP dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, volet formation professionnelle
- en annexe 2, des items pouvant figurer dans une base de données unique, en matière de formation professionnelle

ARTICLE 3 – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature.

ARTICLE 4 – FORCE OBLIGATOIRE

Les accords d’entreprise et/ou d’établissement conclus dans les entreprises et relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle ne peuvent contenir de clauses dérogoatoires au présent accord sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

ARTICLE 5 – DEMANDE D’EXTENSION ET FORMALITÉS DE DÉPÔT

Le présent accord fera l’objet d’une demande d’extension auprès du Ministère de l’Emploi et des Affaires Sociales. Il fera l’objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Fait à PARIS, le 4 novembre 2015

Parties signataires : UGEM / CFDT / CFTC

Parties non signataires : CGT / CGT-FO / CFE-CGC

Etendu par arrêté du 24 mai 2016 (JO du 2 juin 2016)

ANNEXE I – INFORMATIONS POUVANT ÊTRE FOURNIES AUX IRP DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE, VOLET FORMATION PROFESSIONNELLE

- orientations générales en matière de formation professionnelle
 - résultat de la consultation relative aux orientations de la formation professionnelle
- évolution de la formation
 - nombre de formations demandées en entretien qui ont été acceptées
 - nombre de formations demandées en entretien refusées ou différées
 - nombre d'actions inscrites au plan de formation
- plan de formation de l'entreprise
 - actions de formation d'adaptation au poste de travail et de développement des compétences
 - actions visant l'obtention de tout ou partie d'une certification ou qualification (professionnalisation, VAE)
 - formation nécessaire en cas d'introduction de nouvelles technologies (y compris de nouveaux systèmes d'information)
 - actions prévues au titre des dispositions législatives en matière de sécurité et de santé
 - formation nécessaire en cas de mutation sur un autre poste de travail
 - formations obligatoires (DPC par exemple)
 - formations impliquant des co-financements
 - coûts de formation par grands thèmes de formation, par filière, par catégorie socio-professionnelle (coût pédagogiques, frais annexes,...)
- mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation
 - nombre de tuteurs formés ou en formation
 - bilan des actions d'accueil des contrats de professionnalisation
- compte personnel de formation
 - nombre de concrétisations de projets de formation inscrits au CPF
 - nombre de CPF effectués sur le temps de travail
 - nombre de CPF articulés avec d'autres financements
 - bilan du solde des DIF et éventuels reports
- nombre et les conditions d'accueil des stagiaires,
 - nombre de stagiaires
 - durée moyenne des stages
- apprentissage
 - nombre d'apprentis
 - nombre de maître d'apprentissage formés ou en formation
 - nombres de contrats d'apprentissage transformés en CDI
 - nombres de ruptures et nombre d'arrêts

ANNEXE 2 – CONTENU INDICATIF DE LA BASE DE DONNÉES UNIQUE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle continue ;
 - montant investit par l'entreprise
 - montant versé à l'OPCA
- nombre de salariés partis en formation ;
 - nombre total de salariés formés par rapport au nombre de salariés :
 - nombre de tuteurs formés ou en formation
 - nombre de maître d'apprentissage formés ou en formation
- nature des formations suivies (par sexe et par catégorie professionnelle) :
 - nombre d'actions d'adaptation au poste de travail
 - nombre d'actions de développement des compétences
 - nombre d'actions permettant l'accès à toute ou partie d'une certification ou qualification
 - nombre d'action permettant un changement de métier (reconversion)
 - nombre de formations suivies par de salariés reprenant leur activité professionnelle notamment après une absence à leur poste de travail de 6 mois ou plus
 - nombres d'apprentis
 - nombre de contrats de professionnalisation
 - nombre de périodes de professionnalisation
- répartition par catégorie professionnelle, par temps de travail et par métiers des salariés ayant suivi des actions de formation
 - par sexe
 - par âge
 - par ancienneté

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel. Les partenaires sociaux souscrivent aux principes visant à préserver et maintenir l'emploi, à faire reculer la précarité et à développer la qualité de l'emploi.

Cependant, l'activité des mutuelles s'articule entre plusieurs « livres » du Code de la mutualité. Plus spécifiquement, les mutuelles et unions pratiquant la prévention, l'action sociale et la gestion de réalisations sanitaires et sociales (dites de « livre 3 ») font souvent face à des contraintes :

- d'encadrement : liées aux normes impératives de fonctionnement de l'action sanitaire et sociale qui imposent aux structures des exigences en termes de ratio de personnel (nombres de personnels ETP par usager), de niveau de diplôme, de qualification et d'expérience ;
- organisationnelles : du fait de la taille généralement modeste de ces établissements et services qui doivent assurer, à qualité constante, une continuité de service, de soin et d'accueil, avec, le plus souvent, des amplitudes d'ouverture très grandes ;
- financières : les financements publics nécessaires au fonctionnement de ces activités sont attribués à l'issue de processus (délégation de services publics, appels à projet) où la collectivité tient compte de la qualité des prestations et du coût du projet.

Ces diverses contraintes conduisent ces structures à recourir régulièrement au travail à temps partiel pour des durées inférieures au minimum instauré par la loi précitée.

Les partenaires sociaux de la branche mutualité se sont donc réunis afin d'élaborer un dispositif permettant de concilier les contraintes de ces mutuelles avec les situations des salariés à temps partiel actuellement en poste ou venant à être recrutés.

Ils insistent sur la nécessité de permettre aux salariés à temps partiel de pouvoir concilier leur vie personnelle avec leur activité professionnelle. Par ailleurs, ils rappellent les principes d'égalité de traitement et de priorité d'accès sur un poste à temps plein, en référence aux dispositions de l'article 5.3 de la convention collective de la mutualité.

Enfin et dans les limites de la durée de l'accord, ils invitent les mutuelles et unions à penser, voire à repenser, leur organisation globale (au sein des démarches de GPEC et/ou de mutualisation d'emplois notamment), afin de limiter le recours au temps partiel et aux dérogations prévues par le présent accord.

Par ailleurs, dans un souci de lutte contre la précarité de l'emploi, les partenaires sociaux voient dans la mutualisation de l'emploi un moyen de sécuriser les parcours professionnels des salariés et une solution possible au morcellement de courtes durées de travail effectuées par un même salarié au sein de plusieurs structures. Ils mèneront une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche permettant de développer les formes de mutualisation de l'emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent à renforcer les possibilités pour un salarié à temps partiel d'obtenir un temps complet sur deux postes différents. Pour ce faire, ils préconisent la mise en place d'actions de formation permettant au salarié volontaire de développer ses compétences sur un autre métier.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables aux activités financées par des fonds publics au sein d'entreprises de moins de 50 salariés ou d'établissements de moins de 50 salariés des entreprises comportant plus de 50 salariés et, au sein de ces activités, aux salariés dont le contrat de travail est régi par la convention collective de la mutualité. Sont exclues les activités des secteurs : dentaire, optique, audioprothèse et pharmacie.

ARTICLE 2 – DURÉE MINIMALE D'ACTIVITÉ

L'article L.3123-14-1 du Code du travail fixe la durée minimale du travail des salariés à temps partiel à 24 heures hebdomadaires ou à son équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, cette durée minimale est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Dès lors qu'est constatée une impossibilité manifeste de procéder autrement ou de mutualiser différents emplois de manière à permettre aux salariés d'atteindre au moins 24 heures par semaine, par exemple sur d'autres lieux de travail du même employeur, dérogation est accordée, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pour pourvoir les postes dans le respect des durées minimales suivantes :

- 7 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les personnels suivants :
- masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, manipulateurs radio, prothésistes-orthésistes, diététiciens, musicothérapeutes ;
- psychologues, neuropsychologues ;
- personnels de cuisine ;
- agents d'entretien.

- 14 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les personnels suivants :
- infirmières, infirmières puéricultrices, aides-soignantes, aides médico psychologiques (AMP), auxiliaires de vie ;
- éducateurs spécialisés ;
- auxiliaires de puériculture, auxiliaires petite enfance, animateurs, éducateurs de jeunes enfants.

Ces possibilités de dérogations conventionnelles ne font pas obstacle aux dérogations légales prévues à l'article L. 3123-14-2 (demande expresse du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs emplois) et à l'article L. 3123-14-5 (salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études) du Code du travail.

De même, elles ne remettent pas en cause la durée du temps de travail des salariés dont le temps de travail actuel est supérieur.

ARTICLE 3 – CONTREPARTIES À LA DÉROGATION DE LA DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL

3-1 – Planification du travail

Les salariés à temps partiel occupés selon ces dérogations conventionnelles bénéficient d'horaires de travail réguliers, planifiés obligatoirement en journées complètes ou en demi-journées.

La journée de travail ne pourra comporter plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne pourra être supérieure à 2h.

La programmation du planning sera préalablement communiquée au salarié et établie dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

Les horaires et la durée de travail des salariés pourront être modifiés à l'initiative de l'employeur dans l'un des cas suivant :

- L'activité de l'établissement est supérieure à la programmation prévisionnelle
- La nécessité de pallier l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés
- La nécessité de réaliser une mission urgente et non planifiée
- Le départ en formation décalé ou annulé

Toute modification de planning de travail sera notifiée à chaque salarié par écrit sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Le salarié opposant un refus à cette planification, justifié par l'incompatibilité avec son (ou ses) autre(s) emploi(s), ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Il en est de même, sur justificatif, d'une obligation avérée rendant impossible la modification de son planning.

3-2 – Garanties apportées aux salariés à temps partiel

Conscients que de faibles durées du travail peuvent avoir des répercussions à long terme, les entreprises relevant du présent accord s'engagent :

- sur la formation professionnelle, à inscrire dans la stratégie de leurs plans de formation, pour les salariés travaillant dans le cadre d'une durée dérogatoire, les accès prioritaires pour accéder à d'autres postes, d'autres métiers ou à une durée de travail supérieure à travers le développement de la polyvalence ;
- sur la mise en œuvre de la priorité légale d'accès à un temps plein, à fournir la liste des emplois disponibles avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe ;
- sur les droits sociaux, à négocier dans le cadre des NAO, sur la hauteur de prise en charge par l'employeur de la cotisation retraite, prévoyance et contrat santé.

ARTICLE 4 – COMPLÉMENTS D'HEURES

Afin de répondre au mieux à des contraintes d'activité exceptionnelles rencontrées par les mutuelles visées au présent accord, et de permettre à certains salariés qui le souhaitent de compléter leur activité, les employeurs recueilleront, le cas échéant au cours de l'entretien annuel d'évaluation, la volonté ou le refus des salariés d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire. Les salariés peuvent à tout moment par écrit exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures. Des avenants de complément d'heures peuvent leur être proposés.

Le refus du salarié, qui se verrait ainsi proposer une augmentation temporaire de sa durée contractuelle de travail, n'est pas considéré comme une faute et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de ce complément d'heures sont majorées au taux de 10 %. Les heures complémentaires éventuellement réalisées au-delà de la durée déterminée dans le cadre de cet avenant sont rémunérées, quel que soit leur rang, à 25 %. Le nombre maximum d'avenants « complément d'heures » par an et par salarié est fixé à 3, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

Les employeurs s'engagent à mettre en place les moyens et outils d'information visant à répertorier les offres et demandes internes de compléments d'heures.

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés seraient demandeurs de compléments d'heures, l'employeur propose les avenants selon les critères objectifs suivants :

- l'ancienneté dans l'entreprise
- à ancienneté égale, priorité est donnée au salarié occupé selon le temps de travail dérogatoire contractuel le plus faible.

ARTICLE 5 – SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD

Art 5.1 – Suivi et Bilan de l'accord au niveau local

Conformément aux dispositions légales, un bilan du travail à temps partiel sera communiqué, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ce bilan porte notamment sur :

- Le nombre de salariés recrutés selon un horaire de travail inférieur à 24h par semaine, leur sexe et leur qualification, dont le nombre de salariés ayant demandé une durée de travail dérogatoire
- Les horaires de travail à temps partiel pratiqués par les salariés à temps partiel par tranche
- Le nombre d'heures complémentaires qu'ils ont accompli
- Le nombre d'avenants conclu par salarié et leur durée
- L'évolution de la rémunération des salariés concernés
- La (ou les) formation(s) dont ils ont bénéficié
- Le nombre de temps partiel ayant obtenu un temps plein
- Le nombre de temps partiel ayant augmenté le temps de travail

Outre ce bilan, le comité d'entreprise ou, défaut, les délégués du personnel sont informés au cours des réunions mensuelles, des avenants « compléments d'heures » et des heures complémentaires.

Art 5.2 – Bilan de l'accord au niveau national

Un premier bilan de l'application de l'accord sera réalisé 12 mois après son entrée en vigueur. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- Pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche
- Pourcentage des salariés ayant une durée de travail inférieure à 24h
- Pourcentage des salariés rattachés à l'accord dérogatoire ayant une durée de travail entre 7h et 24h
- Représentation du personnel féminin dans la branche/ au sein des métiers concernés/ en fonction des durées de travail
- Nombre de salariés rattachés à l'accord dérogatoire ayant bénéficié d'une action de formation.

ARTICLE 6 – DURÉE DE L'ACCORD

La durée de l'accord est fixée à 24 mois à compter de sa date de l'extension.

ARTICLE 7 – DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 11 février 2015

Parties signataires : UGEM / CFDT / CFE-CGC

Parties non signataires : CGT / CGT-FO / CFTC

Etendu par arrêté du 16 juillet 2015 (JO du 26 juillet 2015)

ACCORD DE BRANCHE RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

PRÉAMBULE

Les mutations profondes du secteur de la Mutualité pointées par les partenaires sociaux lors de la négociation de l'accord de branche du 15 juillet 2009 sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences se sont accélérées, notamment au travers des regroupements, des fusions et des restructurations.

Les récentes dispositions législatives sur la généralisation de la complémentaire santé vont affecter les activités des mutuelles et leur organisation entraînant une évolution des compétences d'un certain nombre de salariés.

L'allongement de la durée de la vie professionnelle, le vieillissement des effectifs salariés et le nécessaire renouvellement des générations constituent des caractéristiques à prendre en compte.

Dans ce contexte, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre aux mutuelles de mieux maîtriser leur évolution en se dotant d'un instrument de gestion pertinent reposant sur des principes partagés entre partenaires sociaux au sein de la branche et/ou des mutuelles, d'anticipation, de concertation et de prévention. La démarche offensive de gestion prévisionnelle intègre une dimension d'anticipation qui doit permettre d'identifier les évolutions des métiers, les métiers sensibles et ceux qui sont en émergence.

La branche doit jouer son rôle de levier et d'accompagnement des entreprises dans la réalisation d'un diagnostic qui prenne en compte tant les compétences, les qualifications et les aspirations des salariés, la sécurisation de leur parcours professionnel que la stratégie de l'entreprise, ainsi que les évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une démarche de branche, inscrite dans le temps et dans une perspective d'évolution à moyen terme, doit reposer sur une dynamique positive avec la volonté de garantir le maintien de l'emploi. La GPEC représente une opportunité pour la gestion des ressources humaines et le dialogue social tout en assurant l'accueil et l'intégration des jeunes, le parcours professionnel tout au long de la vie, les secondes parties de carrières, les formations valorisantes ou qualifiantes des salariés en poste.

Les partenaires sociaux entendent par ailleurs prendre en compte d'une part la gestion active des âges et l'intégration des salariés seniors dans la gestion des ressources humaines, d'autre part l'accueil et la professionnalisation des jeunes dans la perspective du renouvellement des générations et favoriser les évolutions de carrière pour tous les salariés. A cette fin, ils prennent en compte dans leurs réflexions les dispositifs résultant de la loi relative aux contrats de génération. Ils rappellent à cette occasion que les mutuelles, quelle que soit leur taille, ont à s'engager, selon les modalités prévues par la loi, dans la mise en place des contrats de génération, y compris celles qui, non dotées d'interlocuteurs syndicaux, peuvent négocier avec les représentants élus du personnel et faire valider leur accord par la commission paritaire de branche ad hoc.

I – OBJECTIFS DE L'ACCORD DE BRANCHE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche relative à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dont il trace les lignes directrices. Il précise le rôle des différents acteurs dans la branche et dans les entreprises.

Les entreprises de 300 salariés et plus ont l'obligation de négocier leur propre accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent décliner directement, en fonction de leurs spécificités et en concertation avec les représentants du personnel, élus et désignés, les dispositions de l'accord de branche. La branche peut les accompagner, à leur demande, notamment en leur apportant des outils méthodologiques.

Il intègre par ailleurs un certain nombre de dispositions relatives à la formation professionnelle, outil fondamental de la GPEC, qui doit trouver sa concrétisation dans les orientations de la politique de formation tant au niveau de la branche qu'à celui des entreprises dans le cadre de la définition des orientations des plans de formation.

Il conforte les actions entreprises par la branche pour développer l'attractivité du secteur de la Mutualité auprès notamment des jeunes.

2 – LA DÉFINITION DE LA GPEC

Conçue et mise en œuvre grâce à un dialogue social actif, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit être, tout à la fois, pour les entreprises, un outil d'anticipation des besoins en compétences qui permette la préservation de la compétitivité et favorise le développement, et pour les salariés, le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions de l'emploi et de sécuriser leurs parcours professionnels.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste à concevoir et mettre en œuvre des politiques et des plans d'action cohérents visant à prendre en compte de façon anticipée les écarts prévisionnels, quantitatifs et qualitatifs, entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise, en fonction de son plan stratégique ou, au moins d'objectifs à moyen terme nettement définis, et impliquant les salariés dans le cadre de projets d'évolution professionnelle. Cette démarche d'anticipation implique notamment la réflexion sur l'évolution des métiers, l'identification des métiers sensibles et des métiers émergents, la mise à disposition des salariés de ces informations principalement au cours

des entretiens professionnels de manière à mettre en place les mesures requises en matière d'accompagnement et/ou de formation.

3 – LA GPEC AU NIVEAU DE LA BRANCHE

3-1 La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP)

La CPNEFP de la branche Mutualité a été créée par voie d'accord en date du 17 décembre 2003. Elle fait l'objet de l'article 9-3 de la convention collective.

Parmi ses missions figure notamment l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur. Les partenaires sociaux souhaitent renforcer son rôle en instituant un examen annuel des informations relatives aux évolutions législatives, réglementaires et économiques qui influencent directement ou indirectement les emplois, les métiers et les compétences. Cette question est inscrite à l'ordre du jour de l'une des réunions de la CPNEFP et donne lieu à échanges et débats de manière à définir des propositions et recommandations auprès de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en vue de procéder à des études particulières et auprès de l'OPCA au travers de la définition des priorités en termes de formation et de qualification.

Par ailleurs, la CPNEFP poursuivra son travail d'actualisation et de développement de la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences.

3-2 L'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité (OEMM)

L'Observatoire de l'Emploi et des Métiers régit par l'article 9-4 de la convention collective, outil de veille, a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, de l'emploi des mutuelles et de procéder à toutes études prospectives en ce domaine.

Structure de réflexion et de proposition, l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers peut formuler toute suggestion, soit auprès de la Commission Paritaire Nationale et/ou de la CPNEFP, soit auprès des mutuelles permettant de procéder en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, adaptations et transformations nécessaires pour anticiper sur cette évolution.

Dans le cadre de la GPEC de branche, l'OEMM :

- approfondira, à partir du bilan social annuel de branche et en lien avec la CPNEFP, ses travaux relatifs aux filières métiers, au suivi spécifique des jeunes et des seniors ainsi qu'à l'égalité professionnelle
- mènera, à la demande de la CPNEFP, toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences.

3-3 Les relations avec l'OPCA et l'OCTA

Les financements liés au plan de formation et à la professionnalisation seront prioritairement affectés selon les priorités définies par la CPNEFP en fonction des besoins répondant aux enjeux de la GPEC. Ces priorités sont portées par les représentants de la branche au sein des sections concernées de l'OPCA UNIFORMATION. Par ailleurs, les partenaires sociaux examinent chaque année les statistiques fournies par l'OPCA et intègrent celles-ci dans les informations quantitatives traitées par l'OEMM et la CPNEFP.

Ils peuvent demander à l'OPCA de participer aux actions et études en lien avec la GPEC. La branche Mutualité a été à l'origine de la création d'un OCTA au sein d'UNIFORMATION. Les partenaires sociaux s'assurent notamment de l'adéquation entre les versements effectués sur les fonds non affectés et les besoins de la branche. La CPNEFP met en place à destination des mutuelles une campagne de d'information et de promotion de l'apprentissage.

3-4 Le référentiel des métiers en Mutualité

La construction du référentiel des métiers a été élaborée par l'OEMM en interface avec la CPNEFP. Une quarantaine de métiers ont été décrits, en vue de permettre aux mutuelles de formaliser et d'actualiser leurs définitions de fonctions, ainsi que de faciliter, grâce aux compétences répertoriées et aux passerelles identifiées, la mise en œuvre de démarches de GPEC. Le référentiel des métiers doit également permettre d'améliorer la visibilité des métiers de la mutualité à l'extérieur et de favoriser les recrutements au sein de la branche sur un marché de plus en plus concurrentiel.

Pour les mutuelles, le référentiel constitué constitue également un outil leur permettant de communiquer sur leurs métiers, ainsi que sur les conditions d'accès associées. A partir du cadre commun proposé par le référentiel, les entreprises de la branche peuvent se positionner et communiquer autour de leurs spécificités.

Pour les salariés, le référentiel permet d'avoir une visibilité sur des métiers décrits collectivement et de manière paritaire, facilitant les passerelles au sein de la branche, voire avec d'autres branches.

Les salariés, les partenaires sociaux et les mutuelles bénéficient également du travail prospectif mené dans le cadre de l'élaboration du référentiel. Les facteurs d'évolution identifiés peuvent alimenter les réflexions en matière de GPEC.

Les partenaires sociaux de la branche procéderont à l'actualisation du référentiel afin d'en consolider la pertinence au regard des nouvelles évolutions.

3-5 La politique de certification

Engagée depuis 2004, la politique de certification menée par la branche Mutualité a permis à de nombreux salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à cette démarche qui permet d'accompagner d'une part les salariés en poste en sécurisant le parcours professionnel, d'autre part les nouveaux entrants en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du contexte et des mutuelles, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu.

Ils conviennent également d'étudier l'opportunité de mettre en place d'autres CQP visant les qualifications dont l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles pour autant que des effectifs salariés suffisants soient concernés, ce dans la perspective de l'inscription de ces diplômes au RNCP.

4 – LA GPEC AU NIVEAU DES ENTREPRISES

4-1 Objectifs et mise en place de la GPEC

Le niveau pertinent de la mise en œuvre d'une démarche de GPEC est celui de l'entreprise. Dans ce cadre, la GPEC a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'action visant à anticiper et organiser en permanence l'adéquation entre les compétences requises par les marchés sur lesquels les entreprises mutualistes évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés. Ces plans d'action prennent en compte les compétences actuelles et effectives ainsi que les compétences potentielles en lien avec les aspirations et les projets d'évolution professionnelle exprimés à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 4-3-2 du présent accord.

La définition de la stratégie de l'entreprise relève du pouvoir de direction de l'employeur qui élabore la démarche de GPEC en impliquant les différents acteurs : management opérationnel, fonction ressources humaines, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales représentatives, et salariés. En application de l'article L.2323-7-1 du Code du travail, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise et notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent satisfaire aux obligations légales en termes de négociation d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les parties signataires incitent les entreprises non assujetties à l'obligation de négocier rappelée ci-dessus à engager, au regard du contexte décrit au préambule du présent accord, une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans le cadre de cette démarche, elles pourront utiliser les outils d'accompagnement mis en place par la branche et visés à l'article 4-2 ci-dessous.

4-2 Outils d'accompagnement des entreprises de moins de 300 salariés

- Une démarche type et un guide d'accompagnement de la GPEC seront élaborés par la CPNEFP avant la fin de l'année 2014.

- Les informations disponibles au niveau de la branche : les études produites au sein de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers, le référentiel métier élaboré au niveau de la branche et les informations consolidées au sein de la CPNEFP permettent aux entreprises, au regard de leur environnement et de leur propre situation, de mener une réflexion sur l'évolution de leurs métiers.
- L'état des lieux dans l'entreprise : en fonction notamment de leur taille, les entreprises établiront un état des lieux de leurs compétences disponibles, étape indispensable à la mise en œuvre d'une démarche de GPEC en utilisant par exemple les éléments suivants :
 - pyramides par sexe, âges et ancienneté
 - cartographie des emplois, des métiers et des compétences
 - analyse des activités
 - identification des compétences stratégiques, rares ou à préserver
 - identification des compétences transversales ou transférables vers d'autres métiers ou services
 - recensement des polyvalences et des polycompétences
 - informations issues des entretiens professionnels, des bilans de compétences, des actions de VAE etc...
- Accompagnement RH et accompagnement financier : la CPNEFP labellisera des organismes de conseil et de formation susceptibles d'accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur démarche GPEC. Sur le plan financier, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent solliciter auprès de la DIRECCTE dans le ressort duquel elles sont situées des aides au diagnostic et à l'élaboration d'un projet de GPEC dans les conditions prévues en annexe au présent accord.
- Accompagnement par la branche : de son côté, l'UGEM, considérant que l'un des moyens les plus efficaces de sensibiliser les entreprises aux enjeux de la GPEC est de leur présenter l'intérêt de s'inscrire dans une telle démarche, s'inscrira dans le cadre d'une convention d'aide à la préparation et à la sensibilisation des entreprises aux enjeux de la GPEC.

4-3 Le parcours professionnel et sa sécurisation

4-3-1 Recrutement

Afin de mutualiser les expériences des entreprises, l'OEMM procèdera à un recensement des principaux outils, supports et procédures mis en œuvre par les mutuelles. Il en diffusera les résultats auprès, notamment, des entreprises de moins de 300 salariés.

4-3-2 Accueil et intégration

Dans les entreprises disposant d'un service RH, un livret d'accueil sera réalisé et distribué au salarié nouvellement recruté le jour de son arrivée. A cette occasion, il reçoit, a minima, communication de la convention collective et du règlement intérieur, s'il existe. Une visite de l'entreprise ainsi qu'une formation/information sur les textes conventionnels et les accords d'entreprises ainsi que les modalités d'accès aux documents seront organisés par les services RH.

Les entreprises en s'engageant dans la démarche de parcours professionnel tout au long de la vie pourront désigner un référent pour accueillir les personnes nouvellement recrutées. S'agissant du nouvel entrant, le référent, distinct du responsable direct, sera mis en place pour une durée pouvant être adaptée dans l'entreprise au regard des caractéristiques du poste et de l'organisation du travail.

La fonction d'accueil et d'accompagnement peut être assortie de modalités définies par voie d'accord dans l'entreprise et qui peuvent se traduire notamment en aménagement du temps de travail.

4-3-3 Le parcours professionnel et sa sécurisation

A chaque étape du déroulement du parcours professionnel, l'entreprise veillera à inscrire cette démarche dans un cadre sécurisé en s'appuyant sur les démarches initiées et proposées par la branche : certification professionnelle, entretien professionnel, passeport emploi/compétence... Dans ce contexte, le manager de proximité joue un rôle de premier plan au quotidien. Tous les ans, il réalise notamment l'entretien annuel d'évaluation. Il peut participer, avec l'accord de l'employeur et du salarié, à l'entretien professionnel visé ci-dessous.

4-3-4 L'entretien professionnel

L'entretien professionnel se distingue, par ses objectifs, de l'entretien annuel d'évaluation prévu par la Convention Collective Nationale (article 8-2 de la convention collective). Néanmoins, au regard de la taille et de l'organisation de l'entreprise, ces deux entretiens peuvent se dérouler successivement, dans le respect des finalités propres à chacun d'entre eux, au cours de la même rencontre.

L'entretien professionnel vise à définir, pour le salarié, des perspectives nouvelles et à venir.

Au cours de cet entretien sont notamment examinés :

- Les moyens d'accès à la formation sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle
- Les objectifs de professionnalisation
- Les souhaits et opportunités de mobilité professionnelle
- Le projet professionnel du salarié
- Les conditions et modalités de réalisation des actions de formation

A l'issue de cet entretien, les besoins du salarié pourront ainsi s'exprimer en termes de mobilité interne, de bilan de compétences, de formation d'adaptation ou de formation de reconversion, de la Validation des Acquis de l'Expérience...

Ces besoins identifiés et analysés font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions de la part de l'entreprise en lien avec la politique de GPEC. Lorsqu'elles concernent des actions de formation, elles peuvent s'inscrire dans le plan de formation et être articulées, sous réserve de leur éligibilité, avec d'autres dispositifs tels que période de professionnalisation ou compte personnel de formation.

L'entretien professionnel se déroule généralement avec la fonction Ressources humaines tous les 2 ans en collaboration et, à la demande du salarié, avec le manager de proximité. Lors de l'embauche, les salariés sont informés de l'existence et de la périodicité de cet entretien.

Il est systématiquement proposé aux salariés qui reprennent leur activité après l'une des absences et périodes prévues par l'article L 6315-1 du Code du Travail.

L'entretien professionnel donne lieu à rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est réalisé par écrit, une copie en est remise au salarié.

Pour accompagner les entreprises et les salariés, la branche met à leur disposition un guide de l'entretien professionnel qui pourra être décliné au regard de besoins et/ou de contextes spécifiques.

Une vigilance accrue doit être accordée aux publics et/ou métiers menacés.

4-3-5 La certification professionnelle

L'accès aux certifications de qualification professionnelle sera favorisé par la CPNEFP de même que la Validation des Acquis de l'Expérience par une promotion forte auprès des entreprises mutualistes.

4-3-6 Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) créé pour favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des salariés fait l'objet, au sein de l'entreprise et à l'initiative de l'employeur et des institutions représentatives du personnel, d'une information à l'attention des salariés. Cette information porte sur l'offre de services proposée et les opérateurs chargés de sa mise en œuvre.

4-3-7 Le passeport emploi compétences

Le passeport emploi compétences recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus dans le cadre de la formation initiale,
- les expériences professionnelles consécutives à des expériences en entreprise quel qu'en soit le cadre : CDI, CDD, stages, mandats électifs, associatifs et/ou syndicaux....,
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue,
- le ou les emplois tenus dans l'entreprise avec, dans la mesure du possible, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles qu'ils impliquent,

Ce passeport favorise et accompagne la mobilité professionnelle du salarié.

La branche a mis en place une trame du passeport afin d'obtenir une formalisation et un contenu homogène ensuite adaptable selon les salariés. Son utilisation et son enrichissement reste à l'initiative du salarié. Celui-ci peut demander la validation par la fonction RH en ce qui concerne les formations internes.

4-3-8 Mesures d'accompagnement

L'appui à l'élaboration des parcours, les bilans de compétences, la certification professionnelle, le congé Validation des Acquis de l'Expérience relèvent de la compétence de la

fonction RH de l'entreprise. L'entreprise pourra solliciter l'OEMM en vue d'obtenir les informations qui lui sont nécessaires et un appui technique.

Pour les salariés bénéficiant d'une formation pour un métier en émergence ou pour les salariés âgés de 45 ans et plus, la durée des congés de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience pourra être allongée sur décision de l'entreprise. Les modalités financières accompagnant l'allongement de congés sont déterminées par accord entre la branche et l'OPCA.

4-4 La gestion de la transition professionnelle

4-4-1 Définition de la transition professionnelle

Les périodes de transition professionnelle sont des moments de changement et de mobilité qui nécessitent la mise en place de nouveaux repères. Elles concernent notamment des salariés, dont les emplois sont considérés à moyen terme comme sensibles, et/ou à terme menacés, et pour lesquels une adaptation ou une reconversion professionnelle doit être anticipée. Elles nécessitent, de la part de l'employeur qui en prend l'initiative, un accompagnement et un suivi spécifiques.

4-4-2 La mise en œuvre de la transition professionnelle

Trois phases sont nécessaires pour effectuer une transition professionnelle.

a) La phase de diagnostic

Le salarié doit, en appui avec la fonction RH et sa hiérarchie directe, bénéficier d'un entretien au cours duquel est effectué un bilan et sont examinées les propositions de pistes de transition et les bases d'un plan d'action. La fonction RH pourra s'appuyer sur un document lui permettant d'examiner les compétences exigées à terme dans l'entreprise.

L'OEMM pourra mettre à disposition de l'entreprise des documents types susceptibles d'être adaptés. Le salarié exprimera ses besoins au cours de l'entretien ainsi que, le cas échéant, au cours du bilan prévu ci-dessous.

b) La phase de mise en œuvre

Cette phase recouvre la mise en œuvre des actions concrétisant le plan d'action élaboré au cours du diagnostic : actions de formation, stages internes ou externes, validation des acquis...

Le salarié pourra effectuer des périodes d'observation au sein de l'emploi futur. La durée ainsi que la fréquence de ces détachements seront déterminés par l'entreprise. Un référent pourra être mobilisé dans cette phase.

c) La phase de bilan

Un bilan doit être réalisé au plus tard un an après le changement d'emploi au cours d'un entretien spécifique. Des actions correctives peuvent alors être décidées afin de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

4-5 La mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle est à considérer par les entreprises comme un outil favorisant l'évolution professionnelle. Elle peut s'intégrer, ou non, dans une transition professionnelle.

A ce titre, la branche incite les entreprises à :

- informer régulièrement les salariés sur les métiers de l'entreprise afin de les aider dans la construction de leur projet professionnel ;
- favoriser le volontariat ;
- mettre en place des mesures d'accompagnement de la mobilité qu'il s'agisse d'actions de formation, de tutorat ou de recours à un salarié référent ou encore d'une période probatoire. Il convient, sur ce dernier point, de rappeler les dispositions de l'article 4.6 de la convention collective nationale de la mutualité qui régissent la mobilité assortie d'une promotion et l'éventuelle réintégration du salarié ;
- mettre en place des actions d'accompagnement spécifiques en cas de mobilité géographique.

5 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX JEUNES ET AUX SENIORS

5-1 Diagnostic de branche spécifique aux jeunes et aux seniors

A compter de l'année 2014, et à partir des données recueillies au travers du bilan social annuel, la branche établira un diagnostic spécifique permettant de mieux appréhender les caractéristiques des populations jeunes et seniors salariées des mutuelles. Le diagnostic sera actualisé chaque année. Il est examiné au sein de la CPNEFP.

Le contenu de ce diagnostic est élaboré par les partenaires sociaux au sein de l'OEMM.

5-2 L'insertion de jeunes collaborateurs dans les mutuelles

5-2-1 Rôle de la branche dans la connaissance et l'attractivité du secteur

L'UGEM et l'OEMM poursuivent leur politique de valorisation des métiers de la mutualité auprès des acteurs institutionnels, des branches connexes et cela en collaboration avec les entreprises du secteur à travers la participation à des forums, des salons... Par ailleurs, la mise en œuvre de l'accord signé avec l'Education Nationale doit conduire à impliquer les professionnels de la mutualité au niveau local dans la coopération avec le personnel enseignant, et plus largement dans le partenariat avec les élèves et les familles. La présence de l'UGEM dans deux commissions professionnelles consultatives, CPC 15 « commerce et distribution » et CPC 16 « services administratifs et financiers » contribue à la prise en compte des spécificités mutualistes.

5-2-2 Politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail. C'est aussi une opportunité pour les mutuelles de faire connaître la diversité des métiers et les

valeurs portées par la Mutualité. La qualité des stages proposés et l'accompagnement des stagiaires doivent faire l'objet d'une attention particulière. Une évaluation du stage doit être opérée à la fin de celui-ci selon le cadre établi par la convention tripartite.

5-2-3 Insertion professionnelle par l'alternance

Les mutuelles s'attachent à développer l'insertion des jeunes par la voie de l'alternance dans le cadre

- des contrats de professionnalisation en lien notamment avec les certificats de qualification professionnelle.
- des contrats d'apprentissage
- des contrats de génération visés à l'article 6 du présent accord

Dans toute la mesure du possible, le recours à un contrat en alternance doit avoir pour objectif un recrutement en contrat à durée indéterminée.

En collaboration avec l'OPCA, la branche communiquera à l'attention des mutuelles sur les caractéristiques des différents contrats en alternance.

Elle s'attachera par ailleurs, dans le cadre des travaux menés au sein de l'OCTA, à favoriser les voies d'apprentissage correspondant aux besoins des mutuelles.

5-3 L'intégration et le maintien dans l'emploi des seniors

Dans le cadre du présent accord, sont considérés comme seniors, les salariés de 55 ans et plus dans le cadre de l'intégration dans l'emploi, et de 57 ans et plus dans le cadre du maintien dans l'emploi.

5-3-1 Principe général de non-discrimination

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Ce principe est mis en œuvre dans les conditions suivantes :

• **Recrutement et mobilité** : les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère d'âge ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

• **Accès à la formation professionnelle continue** : les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

• **Promotion et rémunération** Les salariés de tout âge peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité. Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière ne soit pas discriminante par rapport à l'âge.

5-3-2 Intégration dans l'emploi

Afin de favoriser le recrutement de salariés seniors, la branche mènera en collaboration avec l'OPCA une campagne d'information sur les conditions et modalités de recours au contrat de professionnalisation.

5-3-3 Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Le maintien dans l'emploi des seniors est un des enjeux de la GPEC qui permet par l'anticipation des questions relatives à la gestion des âges de favoriser l'adaptation des salariés concernés aux évolutions de leur environnement professionnel et des métiers. Promouvoir la gestion des âges, notamment auprès de l'encadrement de proximité, est une condition nécessaire à l'évolution professionnelle des seniors. Pour mener des actions d'information et de sensibilisation sur cette question, les mutuelles disposent de l'étude sur la gestion des âges réalisée par l'OEMM.

5-3-4 Formation et reconnaissance des qualifications

Les mutuelles doivent favoriser la formation des seniors par l'accès au plan de formation et en accompagnant ces salariés dans les dispositifs de VAE et de CQP. Au niveau de la branche, un suivi du taux d'accès à la formation des seniors sera mis en place avec UNIFORMATION.

5-3-5 Conditions de travail et aménagement des fins de carrière

Des actions de diagnostic ergonomique des postes de travail et des actions de sensibilisation et d'information des salariés de plus de 55 ans par rapport à certains risques seront organisées, en collaboration avec le CHSCT et la médecine du travail, au moins une fois sur la période triennale débutant à compter de l'année de l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour accompagner la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des seniors, les conditions de travail pourront être optimisées notamment au travers de l'adaptation du poste de travail à la demande du salarié, ou un aménagement de fin de carrière pour permettre une meilleure transition entre activité professionnelle et retraite.

6 – CONTRATS DE GÉNÉRATION

6-1 Principes

Le contrat de génération est un dispositif susceptible de favoriser l'insertion durable des jeunes et le renouvellement des équipes au sein des mutuelles. Les partenaires sociaux de la branche incitent les mutuelles à mettre en œuvre, conformément aux dispositions légales, des accords d'entreprise ou des plans d'action comportant des engagements sur :

- L'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un contrat à durée indéterminée
- Le maintien dans l'emploi des seniors
- La transmission des savoirs et des compétences
- L'égalité hommes femmes et la lutte contre les discriminations

6-2 Le diagnostic préalable

La négociation de l'accord d'entreprise et/ou l'élaboration du plan d'action doit être précédée d'un diagnostic intergénérationnel qui vise :

- La pyramide des âges
- Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise dans les trois années à venir
- Les prévisions de départ à la retraite par métiers et par site
- Les perspectives de recrutement
- Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle, dites « compétences clés »
- Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la GPEC, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion d'hommes et de femmes est déséquilibrée.

La branche met à disposition des mutuelles un outil d'aide au diagnostic.

6-3 le contenu des accords et des plans d'action

Sur les jeunes, l'accord ou le plan d'action devra prévoir :

- Des objectifs de recrutements de jeunes en CDI
- Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes (mesures qui doivent a minima comprendre la désignation d'un référent)
- La mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise
- Les modalités de suivi du jeune et d'évaluation de la maîtrise des compétences avec la mise en place d'un entretien entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent
- Les modalités de recours aux stages et d'accueil des stagiaires
- La mobilisation éventuelle d'outils propres à l'entreprise pour lever les freins matériels à l'accès à l'emploi

Sur les seniors, l'accord ou le plan d'actions devra prévoir :

- Des objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés
- Des mesures visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir la pénibilité
- Deux actions parmi les 5 suivantes :
 - Recrutement de salariés âgés dans l'entreprise
 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
 - Organisation de la coopération intergénérationnelle
 - Développement des compétences et accès à la formation
 - Aménagement des fins de carrière et de la transition activité/retraite

Le suivi et l'évaluation des accords seront effectués sur la base du document d'évaluation prévu par l'article L. 5121-15 du Code du travail, transmis à la DIRECCTE. Ce document est également transmis par l'employeur aux délégués syndicaux ainsi qu'au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés.

7 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Dans le cadre de la mise en place d'une démarche de GPEC, et également de la mise en œuvre des contrats de génération, la transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences est un enjeu majeur. Cette transmission peut répondre à plusieurs modalités : le tutorat, le salarié référent, le binôme de coopération...

Concernant le tutorat, celui-ci peut être mis en œuvre au sein d'un organisme dès lors que celui-ci est en mesure, compte tenu de son organisation, de préparer et former, sur la base du volontariat, des salariés qualifiés qui auront pour mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours professionnel.

Afin de développer la coopération intergénérationnelle, et d'en faciliter l'appropriation par les managers, les outils et formations qui leur sont destinés incluront des modules dédiés à la gestion de la diversité des âges et de l'intergénérationnel.

Les organismes mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions en s'assurant que l'exercice de la mission tutorale est compatible avec l'organisation du travail du tuteur. Celui-ci doit bénéficier d'une reconnaissance de son activité dans ses perspectives d'évolution professionnelle, y compris au travers d'une VAE. L'exercice de la mission tutorale fait l'objet d'un bilan particulier dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Les seniors expérimentés impliqués dans cette transmission de savoirs et de compétences pourront bénéficier si nécessaire de formations spécifiques visant à favoriser les conditions de la transmission envers les jeunes collaborateurs.

Les partenaires sociaux rappellent d'une part les dispositifs mis en place par Uniformation en termes d'accompagnement du tutorat, d'autre part le guide du tutorat élaboré par l'UGEM.

Fait à Paris le 15 octobre 2014,

Parties signataires : UGEM / CGT / CFE-CGC
Parties non signataires : CFDT / CGT-FO / CFTC

ANNEXE

LES AIDES FINANCIÈRES À LA MISE EN PLACE DE LA GPEC DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

La démarche AME (Appui aux Mutations Economiques) permet à l'Etat (Direccte) d'impulser et de mieux coordonner des actions partenariales de soutien et de développement de l'emploi, dans une approche globale, sectorielle ou territoriale.

L'aide au conseil en Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) relève du volet prospectif de la démarche AME. Elle est mise en œuvre sur la base des enjeux et objectifs partagés entre l'Etat et les partenaires socio-économiques d'une entreprise et/ou d'un collectif d'entreprises au sein d'un territoire.

Il s'agit d'aider les PME à sécuriser les trajectoires professionnelles de leurs salariés et conforter la gestion des ressources humaines face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à l'entreprise, au secteur professionnel et au territoire.

L'aide permet de financer l'intervention d'un consultant pour maîtriser les enjeux et le mode d'élaboration d'un plan ou d'actions de GPEC. Elle cofinance ainsi un diagnostic des ressources humaines de ou des entreprises bénéficiaires, diagnostic qui doit aboutir à un plan de préconisations pour faire face aux évolutions.

A l'issue de l'intervention, l'employeur doit être en mesure de faire de la GPEC, une démarche permanente de la gestion de ses ressources humaines.

Bénéficiaires

Les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la GPEC et dont le contrat de travail des salariés qu'elles emploient relève du code du travail

Le plan de préconisations

Le diagnostic doit aboutir à un plan de préconisations pouvant se définir comme un ensemble d'actions ressources humaines cohérentes pour faire face aux évolutions.

L'aide au conseil GPEC n'a pas vocation à soutenir des actions découlant du plan de GPEC.

Le **plan de préconisations** peut :

- prévoir des actions pour accompagner l'adaptation des emplois et des compétences aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels qui sont propres aux entreprises bénéficiaires ou qui caractérisent leur secteur d'activité ou le territoire dans lequel elles évoluent ;
- agir, dans la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail et du dialogue social ;
- mettre en place des actions favorisant l'égalité professionnelle, améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, favorisant les démarches relatives à l'intégration de la diversité (égalité des chances), des démarches visant à maintenir dans l'emploi les seniors....

Le plan de GPEC doit s'inscrire dans le projet d'entreprise. Il doit être défini en termes d'objectifs, de nature d'actions, de moyens à mobiliser, de procédures à mettre en place,

d'éléments de calendrier et d'indicateurs de résultats. Les partenaires sociaux doivent être associés au pilotage de l'opération d'aide au conseil et à la définition du plan de GPEC qui en résulte. A défaut d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise, les salariés doivent être informé et associé sur la mise en œuvre de la démarche.

Conventions individuelles

Lorsque l'aide de l'Etat est directement sollicitée par une entreprise pour élaborer son plan de GPEC, l'aide est de 15 000 € maximum. Elle ne peut dépasser 80% du coût des ressources externes à l'entreprise, ni 50% des dépenses éligibles réalisées (70% pour la mise en œuvre d'un contrat de génération).

Il s'agit des dépenses (ressources humaines internes et concours externe) directement supportées par l'entreprise pour élaborer son plan de GPEC, à l'exception de celles induites par le dirigeant de l'entreprise ou le responsable des ressources humaines.

La convention, signée entre l'Etat et la PME, est d'une durée maximale d'un an et demi. Elle précise l'objet du projet, les thématiques à traiter dans la démarche de GPEC, le montant et les modalités de versement de l'aide, les obligations de la PME en matière de bilans et en annexe, un descriptif des compétences externes sollicitées.

Elle mentionne, en particulier l'obligation de faire état du niveau de mise en œuvre des actions prévues dans son plan de GPEC, six mois après l'élaboration du plan.

Actions collectives

L'aide peut viser l'élaboration de plans individuels de GPEC ou la réponse à une problématique RH commune pour un collectif d'entreprises d'un même bassin d'emploi. Il s'agit alors de fédérer un ensemble d'entreprises autour d'un projet commun qui permettra à chaque d'elles de maîtriser les enjeux de la GPEC et d'aboutir à des actions mutualisées répondant aux besoins du collectif d'entreprises.

La méthode comprend une phase d'élaboration de plans de GPEC pour chaque entreprise, accompagnée par un consultant extérieur et, si c'est opportun, une phase de mise en commun pour dégager des actions mutualisées de GPEC (les plans de GPEC d'entreprises de plus de 300 salariés peuvent alors enrichir les actions collectives).

L'action doit si possible permettre d'aboutir à des préconisations de coopération ou d'actions mutualisées (ex : formation, lutte contre les difficultés de recrutement, mise en place d'un groupement local d'employeurs, ou d'actions d'anticipation d'évolution des compétences et des emplois à l'échelle d'une filière ou d'un bassin ou favorisant l'articulation vie professionnelle/vie familiale...).

Un "4 > accompagnement supplémentaire",4 > peut être nécessaire pour mobiliser et préparer au préalable les entreprises, consolider leur adhésion au projet collectif et pour que chacune mette en œuvre les actions individuelles ou collectives.

Le déroulement du projet collectif fait l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux à organiser localement. Un comité de pilotage, composé de l'autorité compétente et des entreprises bénéficiaires doit assurer un suivi régulier du projet.

L'aide de l'Etat est de 12 500 maximum par entreprise sans excéder 80 % du coût du conseil externe dans chacune et au maximum 60 % des dépenses éligibles réalisées (50 % s'il n'y a pas d'accompagnement supplémentaire ou 70 % pour la mise en œuvre d'un contrat de génération).

ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des organismes mutualistes, axe qui doit être pleinement exprimé, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose. En effet, la nature des activités exercées et les valeurs qui les sous-tendent doivent conduire les organismes mutualistes à considérer l'égalité professionnelle comme principe de fonctionnement et vecteur de progrès. Les partenaires sociaux de la Branche Mutualité entendent donc affirmer leur conviction de la nécessité de mettre en œuvre une démarche assurant aux femmes comme aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel. Une telle démarche requiert :

- une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle
- l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants.
- l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place de plans d'action.
- la mobilisation de l'ensemble des dispositifs conventionnels existants : formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification...

Les partenaires sociaux ont procédé à un travail de diagnostic au travers de l'examen d'indicateurs issus du bilan social de branche et de la carte d'identité du secteur ainsi que des informations statistiques transmises par UNIFORMATION. L'étude ainsi élaborée les a conduits à engager la négociation du présent accord en retenant les domaines d'action suivants, pour lesquels des progrès peuvent être réalisés ou des évolutions positives confortées et amplifiées :

- *Recrutement*
- *Formation, mobilité et parcours professionnel*
- *Egalité salariale*
- *Congés liés à la parentalité*
- *Articulation vie professionnelle – vie familiale*
- *Organisation du travail et du temps de travail*

Les partenaires sociaux entendent suivre la mise en œuvre du présent accord au travers d'un certain nombre d'actions et outils : travaux de l'Observatoire de l'Emploi et des

Métiers en Mutualité, accompagnement méthodologique et pédagogique, recensement des bonnes pratiques, communication.... Ils s'assureront aussi, grâce à l'étude réalisée au niveau de la branche, des évolutions enregistrées et en tireront les conséquences dans le cadre de la négociation triennale.

ARTICLE I - RECRUTEMENT

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle.

Ainsi :

- Les offres d'emploi doivent être libellées et gérées de manière non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. Aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées.

- A compétences professionnelles, qualifications et potentiel d'évolution comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Notamment, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée aux candidats ou aux candidates. Si le recrutement est effectué avec le concours d'un jury, il appartient à l'entreprise de veiller à la mixité de celui-ci.

- Les conditions d'occupation des emplois, la classification et la rémunération à l'embauche ne doivent pas tenir compte du sexe de la personne retenue lors du recrutement.

A partir du bilan social et de la carte d'identité du secteur, les parties signataires demandent aux organismes mutualistes de tendre à équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour tous les emplois et toutes les catégories professionnelles. Les organismes mutualistes devront ainsi veiller à augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les emplois et catégories à plus forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les emplois et catégories à plus forte présence féminine.

L'UGEM veille pour sa part à intégrer dans les actions de communication et de promotion menées auprès des établissements d'enseignement, secondaire comme supérieur, l'information des jeunes et des enseignants sur la dimension de mixité des emplois en mutualité dans le souci de lutter contre les stéréotypes.

ARTICLE 2 – FORMATION, MOBILITÉ ET PARCOURS PROFESSIONNEL

2-1 Formation

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La formation est intégrée dans le parcours professionnel dans l'objectif

de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les salariés reprenant leur activité après une interruption liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental font partie des publics prioritaires des périodes de professionnalisation et qu'ils doivent également faire l'objet d'une attention particulière de la part des entreprises lors de l'élaboration des politiques de formation. Ils rappellent également que ces périodes d'absence sont prises en compte pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises veillent :

- à ce que l'organisation des actions de formation, décidées à leur initiative, prenne en compte les contraintes liées à la vie familiale notamment en cas de nécessité de déplacement géographique.
- à mettre en place un mécanisme de compensation lorsque ces formations se déroulent en dehors des horaires habituels de travail et génèrent des frais supplémentaires de garde d'enfant.

2-2 Mobilité et parcours professionnel

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les intitulés et les définitions de poste ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

La branche engage les organismes mutualistes à suivre et améliorer la représentation des femmes dans les postes d'encadrement.

Les femmes et les hommes ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et doivent pouvoir bénéficier d'affectations sans discrimination, tous les emplois leur étant également ouverts quelque soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. Dans ce cadre, l'organisation du travail doit permettre aux femmes d'occuper tout type d'emploi et l'exercice d'un emploi à temps partiel ne doit pas être un facteur de pénalisation.

Les entreprises veillent à intégrer la mixité dans la construction des parcours professionnels et des schémas de mobilité au travers notamment des différents dispositifs mis en place par l'accord de branche sur la GPEC, sécurisation des parcours et transition professionnelle. Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation sont identiques pour les femmes et les hommes. Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience acquise et de la qualité du projet professionnel.

ARTICLE 3 – ÉGALITÉ SALARIALE

3-1 Principe général d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L 3221-2 du Code du Travail dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le dispositif conventionnel de classification et de rémunération est conforme au principe légal et ne peut donc en aucun cas induire de discrimination entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à porter une attention particulière sur les niveaux salariaux des catégories employant de manière quasi exclusive soit des femmes soit des hommes.

3-2 Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption

En application de la loi du 23 mars 2006, le ou la salarié(e) de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Les modalités pratiques de mise en œuvre de cette garantie d'évolution de rémunération sont précisées par la circulaire ministérielle du 19 avril 2007 à laquelle les organismes mutualistes sont invités à se référer.

3-3 Réduction des écarts de rémunération

Dès lors qu'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, sa réduction constitue une priorité.

La négociation sur les salaires effectifs, que les entreprises sont tenues d'engager chaque année, doit définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Les accords d'entreprise devront prévoir un échéancier pour mettre en œuvre méthodologiquement les mesures de rattrapage et préciseront les indicateurs à prendre en compte en favorisant le salaire médian.

L'obligation concerne toutes les entreprises dans lesquelles existe au moins un délégué syndical. Dans les autres entreprises, l'employeur est appelé à prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise, délégation unique ou délégués du personnel) s'ils existent, les mesures de nature à assurer l'égalité salariale.

ARTICLE 4 – CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ

4-1 Principe général

Les absences résultant d'un congé lié à la parentalité ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

4-2 Affectation provisoire dans la période de grossesse précédant le congé maternité

Lorsque, sur prescription du médecin du travail, un changement provisoire d'affectation s'avère nécessaire dans la période précédant le congé maternité, la classification antérieure est maintenue, ainsi que les droits qui y sont attachés, jusqu'au retour dans l'emploi initial.

4-3 Droits acquis pendant les congés liés à la parentalité

En application des dispositions légales et des dispositions de la convention collective (article 8-3-1) les absences au titre des congés maternité, paternité, adoption sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à ancienneté.

4-4 Retour des salariés dans l'emploi

S'agissant des congés de maternité et d'adoption ainsi que des congés parentaux d'éducation à temps complet, les organismes mutualistes veillent à faciliter le retour des salariés dans l'emploi notamment par les dispositions suivantes :

- Envoi ou mise à disposition des informations diffusées à l'ensemble des salariés de manière à permettre le maintien du lien professionnel entre le (la) salarié(e) absent(e) et l'entreprise pendant le congé.
- Si le (la) salarié(e) en fait la demande, obligation d'un entretien de reprise d'activité. Au cours de cet entretien sont abordés les besoins en formation et plus particulièrement le bénéfice d'une période de professionnalisation au titre de public prioritaire.

ARTICLE 5 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE FAMILIALE

Les partenaires sociaux de la branche incitent les organismes mutualistes à mettre en œuvre, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité, les mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie familiale. Cette préoccupation générale est intégrée à chaque étape du parcours professionnel des salariés.

Par ailleurs, s'agissant de la mobilité géographique justifiée par l'évolution de l'organisation de l'entreprise, les organismes mutualistes s'attachent à prendre en considération la nécessaire conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

ARTICLE 6 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

6-1 Principe général

Les modalités d'organisation du travail et du temps de travail dans l'entreprise ne doivent pas induire de discrimination.

6-2 Travail à temps partiel

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les demandes des salariés visant à l'aménagement des horaires de travail, notamment le temps partiel choisi, sont examinées dans le double objectif de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exercice d'un travail à temps partiel ne peut induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale. A ce titre, les organismes mutualistes veillent notamment à ce que les salariés à temps partiel bénéficient de l'application des dispositions conventionnelles relatives à l'évolution de carrière telles que prévues par l'article 8-2 de la convention collective. Elles veillent également lors de la définition des objectifs à ce que ceux-ci soient compatibles avec l'occupation du poste à temps partiel. A ce titre, l'entretien annuel d'évaluation peut être également l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail. Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux familles monoparentales.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui présentent les compétences et qualifications requises. Un accompagnement GPEC peut, à ce titre, être envisagé.

Les organisations du travail doivent intégrer la problématique de l'égalité professionnelle.

ARTICLE 7 – RÔLE DE LA BRANCHE

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle.

Il lui appartient donc à ce titre :

- De produire chaque année le rapport de situation comparée de branche en collaboration avec l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité sur la base des indicateurs définis entre partenaires sociaux. Ce rapport est examiné lors d'une réunion de la Commission paritaire nationale. Les indicateurs du rapport figurent en annexe au présent accord.

- De faire le bilan des actions entreprises dans la perspective de la négociation triennale prévue par la loi.
- D'intégrer dans les travaux et études menés par l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.
- De sensibiliser les organismes mutualistes sur la prise en compte de l'égalité professionnelle dans leur politique de gestion des ressources humaines et de les accompagner par la diffusion d'outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques.
- De communiquer sur les métiers, les formations et les qualifications notamment dans la perspective de mettre en œuvre les engagements pris dans le chapitre 1 du présent accord.

Afin d'accompagner les mutuelles dans l'application du principe de l'égalité professionnelle et des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé de joindre en annexe 2 les aides prévues pour faire face aux coûts générés par la mise en place d'une démarche d'égalité.

ARTICLE 8 – FORCE OBLIGATOIRE

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les organismes et relatifs à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle ne peuvent contenir de clauses dérogatoires au présent accord sauf dans un sens plus favorable aux salariés",4 > .

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est conclu pour une période de trois ans conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il prend effet à sa date de signature. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 4 septembre 2010

Parties signataires : UGEM / CFDT / CGT / CGT-FO / CFTC / CFE-CGC

Parties non signataires : Néant

Etendu par arrêté du 2 avril 2012 (JO du 11 avril 2012)

ANNEXE I

LES INDICATEURS DE SUIVI DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA BRANCHE MUTUALITÉ

Les indicateurs suivants sont actualisés chaque année à partir d'une part des données du bilan social élaboré par l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité, ces données étant redressées sur les données de la carte d'identité du secteur établie par le CEREQ, d'autre part des informations statistiques transmises par UNIFORMATION.

- répartition des effectifs par sexe et tranches d'âge
- répartition des effectifs par sexe et tailles d'entreprises
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD)
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail
- répartition des effectifs par sexe et tranches d'ancienneté
- répartition des effectifs par sexe et catégories professionnelles (CSP et classes de la convention collective nationale)
- comparaison des rémunérations médianes
- mouvements de personnels : embauches, changements de classe, sorties
- accès aux différentes actions de formation : plan, périodes de professionnalisation, contrats de professionnalisation, DIF, CQP de branche

ANNEXE 2

AIDES DONT PEUVENT BÉNÉFICIER LES ENTREPRISES

Une réforme des dispositifs d'accompagnement des entreprises pour le financement d'actions en faveur de l'égalité professionnelle a été annoncée le 11 juin 2010. Un décret est en préparation pour fusionner certains des dispositifs existants. Cette annexe sera complétée au vu des modifications réglementaires dès leur publication.

ACCORD DE BRANCHE PORTANT CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CONSIDÉRANT

- leur attachement à la mise en place d'une véritable branche professionnelle de la Mutualité ;
- la nécessité d'appréhender les perspectives d'évolution du secteur de la Mutualité et des métiers et d'en déterminer les conséquences en termes d'emploi ;
- la formation professionnelle comme un élément fondamental au regard de l'insertion, de l'adaptation et du maintien des salariés dans leur emploi ;
- leur rôle et leurs responsabilités en tant que partenaires sociaux de la Branche dans l'amélioration de la situation de l'emploi et l'accroissement de la qualification professionnelle ;
- la nécessité de créer une synergie entre toutes les instances appelées à connaître des questions d'emploi et de formation ;

Les organisations signataires du présent accord sont convenues d'inclure expressément dans le champ de la négociation les questions relatives à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

ARTICLE 1

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) composée en nombre égal de représentants de l'UGEM d'une part et des organisations syndicales signataires d'autre part à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

ARTICLE 2

Les missions dévolues à la Commission sont les suivantes :

- Permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant compte les mutations économiques du secteur.

- Étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification.
- Proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation.
- Formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur. La commission en informe les OPCA.
- Élaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négociation telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur.
- Examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés, afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur.
- Diffuser, dans ses domaines de compétence, toute recommandation générale qu'elle estimera utile.

ARTICLE 3

Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues et pour mener à bien ses travaux, la Commission dispose des informations transmises par :

- l'Observatoire des Métiers en Mutualité ;
- les OPCA ;
- et plus généralement toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

ARTICLE 4

Les parties signataires conviennent de mettre en place le financement nécessaire au fonctionnement des dispositifs conventionnels dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle. À cette fin, la participation annuelle prévue à l'article 9.6 de la Convention collective de la Mutualité est fixée à 0,02 % de la masse salariale annuelle brute de l'ensemble des groupements relevant de la CCN calculé au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette participation entre l'Observatoire des métiers et la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle relève de la compétence des partenaires sociaux.

ARTICLE 5

La Commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeur et un représentant désigné par le collège salarié. La vice-présidence est

assurée par un représentant du collège auquel n'appartient pas le Président. La durée des mandats de président et de vice-président est de deux ans. Les mandats sont renouvelables.

Le secrétariat de la Commission est assuré par le collège employeur.

La Commission se réunit trois fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées sur demande de la majorité des membres.

Les modalités de fonctionnement de la Commission sont définies dans le cadre du règlement intérieur adopté lors de la première réunion plénière.

ARTICLE 6

Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la Commission bénéficient du maintien de leur rémunération au sein de l'organisme dont ils sont les salariés. Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont déterminées par le règlement intérieur de la Commission.

ARTICLE 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions suivantes :

7.1. – Révision et dénonciation :

La demande de révision ou la dénonciation doit être formulée par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

7-1-1 – Révision :

La lettre de notification doit être motivée et accompagnée d'un projet de texte des points sujets à modification. Les discussions devront s'engager dans les 3 mois à compter de la réception de la demande dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale. L'avis de la CPNEFP sera préalablement sollicité.

En l'absence d'accord, dans un délai de 6 mois à compter de l'ouverture des négociations, le texte soumis à révision reste applicable.

Le texte révisé ne peut donner lieu à une nouvelle révision dans un délai de deux ans sauf accord unanime des signataires ou modification de la législation en vigueur.

7-1-2 – Dénonciation :

La dénonciation est en principe totale. Toute dénonciation doit avoir été précédée d'une demande de révision n'ayant pu aboutir dans les conditions fixées ci-dessus. La lettre de notification doit être motivée et accompagnée d'un projet de texte.

Les discussions devront s'engager dans les 3 mois à compter de la notification de la lettre portant dénonciation dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale.

L'avis de la CPNEFP sera préalablement sollicité.

Fait à Paris, le 17 décembre 2003

Parties signataires : UGEM / CFDT / CGT / CGT-FO / CFTC / CFE-CGC

Parties non signataires : Néant