CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MUTUALITÉ DU 31 JANVIER 2000

IDCC 2128 **Brochure 3300**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2025

Mutualité

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

legiSocial

Agrément Legifrance 2022

NetLEGIS - 26, rue de Londres 75009 PARIS / SAS au capital de 75 520 € / RCS Paris B 532 792 439 - **www.legisocial.fr**

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 5
Article - Préambule 5
I. - Dispositions générales 5
Article - 1.1. Champ d'application 1 5
Article - 1.2. Date d'effet 5
Article - 1.3. Durée 5
Article - 1.4. Révision et dénonciation 5
II - Droit syndical 6
Article - 2.1. Dispositions générales 6
Article - 2.2. Conditions d'exercice du droit syndical 6
Article - 2.3. Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication 6
Article - 2.4. Crédits d'heures 6
2-3. Crédit d'heures dans les organismes de moins de 50 salariés 7
2.5. Congé exceptionnel pour représentation syndicale au sein des instances statutaires des organisations syndicales 7
Article - 2.6. Evolution professionnelle des salariés investis d'un mandat syndical et ou électif 7
Article - 2.7. Fonctions syndicales hors de l'entreprise 9
Article - 2.8 - Financement du dialogue social dans la branche mutualité 9
III - Institutions représentatives du personnel 9
Article - 3.1. Représentation du personnel 9
Article - 3.2. Exercice des mandats 10
3.3. Financement des activités sociales et culturelles 10
Article - 3.4 Représentation du personnel au conseil d'administration de l'organisme 10
Article - IV. - Recrutement et emploi 10
Article - 4.1. Recrutement 10
Article - 4.2. Contrat à durée déterminée 10
Article - 4.3. Période d'essai 10
Article - 4.4. Examen médical 11
Article - 4.5. Mutations 11
Article - 4.6. Mobilité interne et promotion 11
Article - 4.7. Emplois réservés 11
Article - 4.8. Dispositions spéciales en cas de décès 11
V. - Durée et conditions de travail 11
Article - 5.1. Dispositions générales 11
Article - 5.2. Heures supplémentaires 11
Article - 5.3. Temps partiel 12
VI. - Classification du personnel 12
Article - 6.1. Principe 12
Article - 6.2. Remplacement temporaire 12
VII. - Rémunération minimale annuelle garantie 12
Article - 7.1. Rémunération minimale annuelle garantie 12
Article - 7.2. Rémunération effective 12
Article - 7.3. Indemnité différentielle de transposition 13
VIII. - Évolution de carrière 13
Article - 8.1. Evolution de carrière application 13
Article - 8.2. Evolution de carrière 13
Article - 8.3. Garantie minimale d'évolution de carrière 13
Article - 8.4. Changement de classe 14
IX. - Formation professionnelle et emploi 14
Article - 9.1. Dispositions générales 14
Article - 9.2. Dispositions financières 18
Article - 9.3. Compte personnel de formation 19
Article - 9.4. Tutorat 20
Article - 9.5. Périodes de professionnalisation 21
Article - 9.5. Reconversion ou promotion par alternance Pro-A 24
Article - 9.6. Contrats de professionnalisation 27
Article - 9.7. Apprentissage 27
Article - 9.8. Développement de l'alternance 28
Article - 9.9. Politique de certification 28
Article - 9.10. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 29
Article - 9.11. Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité OEMM 30

Article - 9.12. Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM 30
X. - Congés 31
Article - 10.1. Congé annuel 31
Article - 10.2. Congés exceptionnels 31
XI. - Service national et journée citoyenne 1 32
Article - 32
Article - 11.2 1 Appel de préparation à la défense 32
XII. - Maladie. - Accident du travail 32
Article - 12.1. Indemnisation par l'employeur 32
Article - 12.2. Indemnisation par les régimes complémentaires 32
Article - 12.3. Autres dispositions 32
Article - XIII. - Maternité - Adoption 32
XIV. - Retraite 33
Article - 14.1. Conditions 1 33
Article - 14.2. Montant de l'indemnité 1 33
XV - Garanties sociales 33
Article - 15.1. Régime de retraite 33
Article - 15.2. Garanties de prévoyance 33
Article - 15.3. Garanties de santé 35
XVI. - Démission et licenciement 36
Article - 16.1. Délai-congé 36
Article - 16.2. Indemnités de licenciement 36
Article - 16.3. Licenciement collectif 37
XVII. - Mesures disciplinaires 37
Article - 17.1. Mesures disciplinaires par ordre de gravité et à l'exclusion de toute amende ou autre pénalité 37
XVIII. - Commissions paritaires 37
Article - 18.1. Commission paritaire d'interprétation 37
Article - 18.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 38
Article - 18.2. Commission paritaire de conciliation 39
Article - 18.4. Indemnisation des membres 39
Article - 18.3. Indemnisation des membres 39
Textes Attachés 41
Annexe I - Méthode de classification des fonctions Convention collective nationale du 31 janvier 2000 41
Annexe II - Montant des rémunérations minimales annuelles garanties (valeur du point pour l'année 2000) Convention collective nationale du 31 janvier 2000 43
Annexe III - Missions et responsabilités du directeur d'un organisme mutualiste entrant dans le champ d'application de la convention collective mutualité Convention collective nationale du 31 janvier 2000 43
Annexe IV - Enoncé des garanties du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres) 45
Annexe V - Cotisations du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres) 46
Annexe Classification - Création d'une commission temporaire de suivi et de recours concernant l'application de la nouvelle classification de la convention collective Convention collective nationale du 31 janvier 2000 46
Annexe 8 : Procédures et barèmes de remboursements des frais dans le cadre du dialogue social de la branche 47
Protocole d'accord du 31 janvier 2000 relatif à l'attribution de moyens aux organisations syndicales 47
Accord du 30 janvier 2001 relatif à l'attribution de moyens aux organisations syndicales 48
Avenant du 4 novembre 2002 relatif à l'institution d'un compte épargne-temps (Orne) 49
Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la modification de l'article 15.2.4 de la convention collective 51
Avenant du 27 janvier 2003 relatif à la modification de l'article 8 de l'annexe concernant l'application de la nouvelle classification 51
Avenant du 24 octobre 2003 portant modification de l'annexe V relative aux cotisations du régime de prévoyance 51
Accord du 17 décembre 2003 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 52
Avenant n° 7 du 17 décembre 2003 relatif à diverses modifications de mise en conformité de la convention 54
Avenant n° 8 du 3 mars 2004 portant modification de l'article 10.2 de la convention collective (congés exceptionnels) 55
Accord du 1er décembre 2004 relatif à la formation professionnelle 55
Avenant n° 9 du 29 mars 2005 portant modification des articles 14.1 et 14.2 relatifs à la mise à la retraite avant 65 ans 56
Avenant n° 10 du 7 juillet 2006 relatif au régime de prévoyance 57
Avenant n° 11 du 20 septembre 2006 relatif à la modification de l'article 10.2 a relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux 59
Avenant n° 12 du 20 septembre 2006 relatif à la modification de l'article 9.11 relatif à la reconnaissance des

formations diplômantes 60
Accord du 23 novembre 2006 relatif aux salaires 61
Accord du 21 février 2007 sur la mise en oeuvre des avenants n°s 11 et 12 du 20 septembre 2006 61
Avenant n° 1 du 28 mars 2007 relatif à l'accord compte épargne-temps (Orne) 62
accord du 20 juin 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle 63
Accord du 29 août 2007 relatif à la modulation du temps de travail (Orne) 64
Accord du 29 août 2007 relatif à la modulation du temps de travail du laboratoire de prothèses (Orne) 67
Avenant n° 13 du 18 mars 2009 relatif au droit syndical 69
Accord du 15 juillet 2009 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences 74
Avenant n° 15 du 28 avril 2010 portant modification de la convention 79
Accord du 24 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle 79
Accord du 5 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 82
Avenant n° 16 du 18 janvier 2012 relatif à la prévoyance 88
Avenant n° 17 du 29 février 2012 relatif au financement du dialogue social 91
Accord du 15 mars 2013 relatif à la commission de validation des accords 91
Accord du 15 octobre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences 92
Accord du 5 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle pour l'année 2015 98
Accord du 11 février 2015 relatif au travail à temps partiel 99
Avenant n° 19 du 26 mai 2015 relatif aux garanties frais de santé (Annexe 7) 99
Accord du 3 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle 101
Avenant du 4 novembre 2015 relatif au rôle des IRP en matière de formation professionnelle 108
Accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation et au développement de l'alternance 110
Accord du 20 mai 2016 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap 112
Avenant n° 20 du 21 septembre 2016 relatif au droit syndical 117
Avenant n° 21 du 1er juin 2017 portant modification de l'article 18 de la convention collective (mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) 119
Accord du 2 novembre 2017 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2017-2018 120
Avenant n° 22 du 8 décembre 2017 portant modification de l'article 15.2 de la convention collective 121
Avenant n° 23 du 8 décembre 2017 relatif à la prorogation de la contribution formation professionnelle 124
Accord du 23 octobre 2018 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2018-2019 125
Accord du 9 novembre 2018 relatif au financement du dialogue social 125
Avenant n° 24 du 7 décembre 2018 portant modification des dispositions de l'article 9.14 de la convention collective 134
Avenant n° 25 du 7 décembre 2018 portant modification des dispositions de l'article 2.7.2 de la convention 135
Accord du 7 décembre 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap 136
Accord du 9 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 137
Accord de méthode du 15 mars 2019 relatif à la modernisation de la convention collective 138
Avenant n° 26 du 21 juin 2019 relatif à la modification de l'article 1.4 de la convention collective 138
Avenant n° 27 du 21 juin 2019 relatif à la formation professionnelle 139
Accord du 20 septembre 2019 relatif aux modalités de participation aux travaux de la branche en lien avec la promotion du fonds de solidarité 142
Accord du 20 septembre 2019 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2019-2020 144
Avenant n° 28 du 20 septembre 2019 relatif à la modification de l'annexe V de la convention collective 144
Avenant n° 29 du 13 décembre 2019 relatif à la reconversion et promotion par alternance (« Pro A ») 145
Avenant n° 30 du 30 juin 2020 relatif à la modification des dispositions de l'article 15.2.3 et de l'annexe IV de la convention 148
Accord du 3 décembre 2020 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire « Ségur » aux personnels des EHPAD dans le cadre du « Ségur de la santé » 150
Accord du 3 décembre 2020 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire « Ségur » aux personnels des établissements de santé dans le cadre du « Ségur de la santé » 151
Accord du 15 octobre 2020 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2020-2021 152
Avenant n° 31 du 20 novembre 2020 relatif à la modification des dispositions de l'article 15.3 et de l'annexe 7 de la convention collective 152
Avenant du 5 février 2021 à l'accord du 20 septembre 2019 relatif à la participation aux travaux de la branche en lien avec la promotion du fonds de solidarité (art. 4) 154
Accord du 5 février 2021 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes 155
Accord de méthode du 12 mars 2021 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective 164
Avenant n° 32 du 16 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'emploi 165
Accord du 22 novembre 2021 relatif à l'accompagnement de la mise en place d'un dispositif d'intéressement 177
Accord du 22 novembre 2021 relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI pour la période 2021-2022 184
Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale 184
Accord du 15 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale « Ségur 2 » périmètre sanitaire médico-social 185

Accord du 15 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale « Laforcade volet 1 » 186
Accord de méthode du 15 juin 2023 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective 187
Accord du 19 septembre 2023 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2022/2024 188
Avenant n° 33 du 26 octobre 2023 relatif à la modification de l'article 15.2 et des annexes IV et V de la convention collective 190
Avenant n° 34 du 9 avril 2024 relatif à la modification de la convention collective (Point a de l'article 15.2.4 « Couverture des bénéficiaires ») 194
Accord du 11 juin 2024 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) relevant de la prestation de service unique (PSU) 195
Accord du 28 octobre 2024 relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI pour la période 2024/2025 196
Accord de méthode du 4 février 2025 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective 197
Textes Salaires 201
Accord du 23 novembre 2006 relatif aux salaires 201
Accord du 21 novembre 2007 relatif à la politique salariale au titre de l'année 2008 202
Accord du 31 mai 2008 relatif à la politique salariale pour 2008 202
Accord du 2 décembre 2008 relatif à la politique salariale pour 2009 203
Accord du 16 novembre 2009 relatif à la politique salariale au titre de l'année 2010 204
Accord du 9 novembre 2011 relatif à la politique salariale pour l'année 2012 204
Accord du 5 décembre 2012 relatif à la politique salariale au 1er janvier 2013 205
Textes Extensions 207
Arrêté du 17 août 2001 207
Arrêté du 24 décembre 2001 207
ARRETE du 2 décembre 2002 207
ARRETE du 10 mars 2003 208
ARRETE du 3 juin 2003 208
ARRETE du 3 juin 2003 208
ARRETE du 7 juillet 2003 208
ARRETE du 6 mai 2004 209
ARRETE du 10 mai 2004 209
ARRETE du 4 juin 2004 209
ARRETE du 15 juillet 2004 210
ARRETE du 8 mars 2005 210
ARRETE du 28 juin 2005 210
ARRETE du 3 octobre 2005 211
ARRETE du 11 avril 2006 211
ARRETE du 8 décembre 2006 211
ARRETE du 8 février 2007 211
ARRETE du 9 février 2007 212
ARRETE du 14 mars 2007 212
Textes parus au JORF 213
Arrêté du 27 décembre 2018 213
Arrêté du 16 octobre 2019 213
Arrêté du 31 janvier 2020 213
Arrêté du 17 février 2020 214
Arrêté du 6 novembre 2020 214
Arrêté du 20 novembre 2020 215
Arrêté du 18 décembre 2020 215
Arrêté du 5 février 2021 216
Arrêté du 11 mars 2021 216
Arrêté du 11 mars 2021 216
Arrêté du 2 avril 2021 217
Arrêté du 2 juillet 2021 217
Arrêté du 17 septembre 2021 218

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MUTUALITÉ DU 31 JANVIER 2000

Signataires	
Patrons signataires	L'union des gptnuermoes des eypremolus mutualistes, aatsoscoiin régie par la loi du 1er jeluilt 2001.
Syndicats signataires	La fédération de la pioctteorn slicaoe du tarvial et de l'emploi CDFT ; Le sicnydat nnaoital des oniesgmars de mutualité CFE-CGC ; La fédération de la ptroicoten soaclie et de l'emploi CTFC ; La fédération nointalae des pnsroneles et des oigsrmnaes saucoix CGT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération USNA des syntcidas de services, activités diverses, tarriietes et conneexs (FESSAD UNSA), par lrtete du 20 décembre 2021 (BO n°2022-8)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les ptriaes sentgiiaars snot d'accord puor dmdenaer au ministère du tvairal de procéder au puls tôt à l'extension de la présente convention, dnas les cnodiiotns prévues aux ariltces L. 133-8 et suanvtis du cdoe du travail.

L'UGEM s'engage à eecfueftr dnas les mielrlues délais les formalités puor l'extension et à ceiqumuonmr aux osatrnniaiogs seildnaycs staenaiigrs une cipoe du récépissé de dépôt.

I. - Dispositions générales

Article - 1.1. Champ d'application 1

En vigueur étendu en date du 24 mai 2002

La présente ctivoneonn nilntoaae règle les rapports, y cmpiros dnas les départements d'outre-mer, ertne les eulmoerpys et les salariés suos crnaott à durée indéterminée ou à durée déterminée, à tpems plien ou à temps partiel, des oisgrmnaes maitustlues régis par le cdoe de la mutualité, à l'exclusion :

- des activités exercées par les ogsrameins dnot les salariés relèvent d'autres cotnvnieons collectives, nmnmtoaet la FEHAP, le tiuomrse social, les fédérations et unnios d'aide à dciliome cmome l'UNASSAD ;

- des activités reanlevt de l'article 16 de la loi du 30 jiun 1975 ;

- des pefnornsslioes de santé exerçant des activités médicales ou dentaires, liés par un cantrot indeiiuvdl particulier, itnscirs à un odrre en apaiilpcotn d'un cdoe de déontologie.

Les oeagnmrsis visés par les eciolnuxss ci-dessus ont la possibilité d'entrer dnas le chmap d'application.

(1) Airlcte étendu à l'exclusion des oimgrnesas ravneelt de la cnvoeitnon cvelltcioe agréée de taviral du peonsnerl de la mutualité silaoce aglcoire (arrêté du 3 jiun 2003, art. 1er).

Article - 1.2. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

La présente covnitenon colvelitce se suusitbte à tuotes covonetnnis cilceltoves antérieures ou à tuos arccods anayt le même oejbt snas préjudice de l'application des dsipsonitios légales paretemtnt la cniluscoon d'accords d'adaptation.

NOTA : Arrêté du 4 jiun 2004, art. 1er :Texte étendu à l'exclusion des orgsieanms renevlat des cvoenntonis cvlietcelos aplabpciles rieeeetvscnpmt au personnel, aux atengs de dcetiiron et aux piateicnrs de la mutualité scialoe agricole.

Article - 1.3. Durée

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

La présente ceovotinnn est cncluoe puor la période du 1er février 2000 au 31 décembre 2001. Elle se relluvoene par tiacte rndotiuocecn d'année en année au 1er janvier.

Article - 1.4. Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

La présente ctenivonon puet être révisée et dénoncée dnas les cnoitdnios saievntus :

1.4.1. Révision

Conformément aux donptioisiss légales en vigueur, la danemde de révision diot être formulée auprès de l'ensemble des parties, par cueoirrr recommandé aevc aivs de réception, accompagnée d'un porejt de ttxee des ptnois sejtus à modification. Elle diot également être notifiée au secrétariat de la CPPNI.

Elle est msie à l'ordre du juor d'une CNPPI à vienr dnas la ltimie de 3 mios à cpmteor de la dtae de réception de la dndemae par le secrétariat de la CPPNI.

En outre, lros de l'élaboration de l'agenda social, les peitrenaars suociax puvenet cennvoir d'inscrire ou non dnas l'accord cnnorcaast cet aendga les dnadeems de révision de la covnneiton cilocvlete de la mutualité émanant de l'un des mrebems de la CPPNI.

Les disnsoitpios aanyt fiat l'objet d'une dmaedne de révision reesntt albaecplips jusqu'à la dtae d'entrée en vueiugr de l'avenant patnort révision de la ctinovnoen cvtlcloiee de la mutualité.

Si les négociations celiletcvos dveeanit ne pas aoitbur à la cconosluin d'un aenvant à la présente convention, aolrs cttee dernière rreaesitt en veuuigr solen sa rédaction antérieure à la ddmanee de révision.

1.4.2. Dénonciation

La danmede de dénonciation de la présente ceoinnovtn diot être formulée par lertte recommandée aevc aivs de réception adressée 3 mios au moins aanvt son expiration, conformément aux dssoiipnitos légales en vigueur.

La dénonciation est en pripince totale.

Elle puet être ptaiellre lorsqu'elle cnenrcoe l'un des chiraptes sautivns :
? carphtie III Istiiuotntns représentatives du personnel, aitrcle 3.3 ;
? cphritae IV Remrneetcut et eplmoi ;
? caripthe IX Foiamortn plreinssloeonfe et eopmli ;
? cptihrae XI Seivcre naoniatl et journée ceyitnone ;
? cpitahre XV Gaiarntes sociales.

Toute dénonciation diot avior été précédée d'une dnemade de révision n'ayant pu aoubitr dnas les coinoitdns fixées ci-dessus.

La lrtete de natciiioofitn diot être notifiée par cuorirer recommandé et accompagnée d'un pojret de texte.

Les dcnsuossiis dvorent s'engager dnas les 3 mios à cmteopr de la nftiiooicatn de la lrttee paotrnt dénonciation.

Les eteffs de la dénonciation snot réglés par les ditsnsoiiops légales en vigueur.

II - Droit syndical

Article - 2.1. Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les ptaires canantecrotts rancioennesst la liberté d'opinion asnii que le dirot d'adhérer lrbenemit et d'appartenir à un sacyidnt prefnosniesol constitué en aptoaicpiln des dosinipsiots légales.L'exercice du doirt siycndal ne diot pas aiovr puor conséquence des atecs ceairtonrs aux lois. Dnas le rcepest des dnsiitposios légales, réglementaires et ctnleeeovnilnnos régissant l'exercice du mandat, les salariés détenteurs d'un maandt snydaicl ou d'un madant électif ont les mêmes driots et les mêmes dervois que les atreus salariés dnas le crade de l'exécution de luer ctranot de travail.

En aiiclpotpan du pricpnie de non-discrimination, les celinoss d'administration ou lerus représentants s'engagent à ne pas prrnede en considération le fiat d'appartenir ou non à un scyiadnt puor arrêter leurs décisions se rprptnaoat à la vie pnenrslfoseoie (recrutement, ooarasginitn du travail, formation, rémunération, évolution de carrière).

En cas de litige, les preitas s'emploieront à reconnaître les ftias et à aoetprpr aux cas lugiiitex une sluioton équitable.

Cette procédure alibame ne fiat pas oscatble au droit puor les pritaes d'obtenir jmuicieraniedt réparation du préjudice causé.

L'exercice d'un madnat de représentation du psrenoenl ou d'un mndaat sydacnil s'intègre nmlenramoet dnas la vie plnernloseoifse des salariés. Les modalités de msie en oveure de ce pnpircie snot définies à l'article 2. 6 ci-dessous.

Avenant maudoecitifr étendu à l'exclusion des onmierasgs reenalvt des cetnnvoonis cocvlieetls alilaebppcs rceeisenvpmtet au personnel, aux agetns de dcoiietrn et aux pirnatcies de la mutualité soilcae acrilgoe (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - 2.2. Conditions d'exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Les activités sdyilencas dnas les onimrasegs s'exercent conformément à la loi.

La cetollce des csoiitontas snyldeiacs puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les leiux de tviaarl et pnednat le tpems de travail, suos réserve de ne pas atoreppr de gêne imaprotnte à l'accomplissement du taiavrl des salariés.

Les oamseirngs dnroevt nmenmtaot adcercor aux oianriatnogss sliedncays tuteos les facilités nécessaires puor la dsufifion d'informations au personnel.

Avenant mtiaodeciufr étendu à l'exclusion des omrgesnais rvlenaet des cveoinonnts citollveces ablpiclpaes rniecmtpesevet au personnel, aux atnges de dcieoitrn et aux parnitcies de la mutualité soailce aicolrge (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - 2.3. Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication

En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Les petaris snteaiirags de la ctvoenonin clioctelve ntaianole cnennnveoit de l'intérêt, puor le développement du dauglioe social, de l'accès des ognoasraitins slnceyaids et des IRP aux nolveelus tclinoeoghes d'information et de cicoumatomnin (NTIC).

Dans le crade du rcsepet des aoccrds d'entreprise entaitsxs et des dpitoiosinss de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, la covotinnen cllcvteioe fxie les pcnrpieis généraux d'utilisation des nelluevos tolghcionees dnot les modalités d'application dvnioet être déclinées par acodrcs d'entreprise ou, à défaut, par aoccdrs aevc le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Les ereitspenrs snot par ariulles incitées à cncluore des cetrhas d'utilisation destinées à prévoir tuot risuqe de cittantesoon ou de conflit.

Les pepcniirs généraux dnas lselques s'inscrit la négociation d'entreprise snot les suanivts :

- msie à diipositson de myoens matériels : matériel iuoitfnqmare pmnatetret l'utilisation de la maigsseere et d'Internet, imprimante, ligne téléphonique. La friotaomn du rssblopenae désigné par l'organisation syadcline et /ou par l'IRP à l'utilisation des nuevoells tinhgeoceols est psrie en crhage par l'entreprise, de même que les coûts de feotimnnennoct des matériels mis à disposition. Chqaue onaioratsign snaiycdle et/ou les IRP diovent désigner un relsposabne NITC ;

- coindtoins et modalités d'utilisation de la mersigease électronique par les oitoinarsgnas snaceidlys représentatives implantées dnas l'organisme et/ou des IRP puor cumeqinomur tnat en inertne qu'en externe, en ce qui cocnnree les mneoys mis en oeurve puor gatiarnr la confidentialité des échanges électroniques ansii que les myenos gaastrnianst la liberté de chiox des salariés d'accepter ou de reesufr un messgae ;

- création d'un esacpe d'information sldiycane sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation pterora sur les règles aaliblpecps quant au contneu des pages, les cdtooiinns d'accès par les salariés à l'information syndicale, nmametnot en temers de confidentialité, anisi que sur les coeirntants teceuhinqs dvanet être respectées.

Avenant mediciutofar étendu à l'exclusion des oreasgimns ralnevet des cntnvioenos cleetoivlcs ablieplacps remvetpneciset au personnel, aux angtes de dtoricien et aux peiraintcs de la mutualité saciole aogcilre (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - 2.4. Crédits d'heures

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un mdanat sncidyal et/ ou électif snot déterminés par aaploictpin des dtnsoopiiiss légales et réglementaires en vigueur. Le vluome des crédits d'heures puet fiare l'objet de la négociation d'accords ccifollets d'entreprise. A ce titre, les oeinmasgrs musutiatels snot invités à prrdnee nmenmtoat en cpomte les spécificités liées aux ertiesnpres multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les

modalités de ctete psire en cotmpe snot définies par la vioe de la négociation d'accords collectifs.

Un crédit mnseuel de 7 hreues est accordé à tuot délégué du pnersonel tailiture aanyt également la qualité de délégué snaiycdl dnas les onamsgiers de mnois de 50 salariés. Ce crédit d'heures se rtauoje à cleui dnot les intéressés bénéficient par la loi puor l'exercice de luer mdaant de délégué du pnesneorl titulaire.

Chaque délégué saicydnl puet utelsiir des hruees de délégation puor participer, au ttire de son organisation, à des négociations ou à des ctoiecoannrts à un artue nvaeiu que cluei de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

2-3. Crédit d'heures dans les organismes de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2009

Les salariés bénéficient puor l'exercice d'un madnat saicyndl d'un congé etniepnoxcel dnas les cotnnoiids steinauvs :

-le mdnaat diot être confié par écrit par l'organisation sliaydcne représentative*au paln national* (1) et sur paeipr à en-tête de cette dernière. Il diot être présenté, suaf csctaicnrenos exceptionnelles, au mnios 8 juors à l'avance ;

-les congés puor l'exercice d'un mdanat sdaicynl snot attribués puor ptmerrtee aux salariés de pitirceapr aux réunions siauatettrs des 5 osnaoitiganrs sclieydans représentatives au paln national. Le congé eoepnciextnl est accordé ganlmboelet par oirgnasaiton snaylidce représentative dnas la limtie alunnlee de 20 jours fcnetrbaainlos par demi-journée.

Dans les ltemiis ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de diimnution de salaire.

(1) Les tremes : « au paln ninatoal » snot elucxs de l'extension cmmoe ceovrnnnatet à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui définit prami les différents nuvaeix d'appréciation de la représentativité slnyicdae le nveiau de la banhrce pfnlnosoeesrlie et le navieu nataionl et interprofessionnel.
(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Les salariés bénéficient d'un congé ennpecxtioel n'entraînant pas de dtoimuinin de sialare suos réserve de rimeplr les trois cinonitods ciemvuutlas sivtauens :
? l'objet de ce congé cosntsie esexuncvemlit à piicertpar aux réunions statrateuis des ooarastginins salcdyines de salariés représentatives*au nivaeu nniatoal*(1) ;
? une iinitovtan écrite, mointnnneat nvmiemateninot cauhqe salarié, et confiée par l'organisation scnldyiae représentative*au paln naotinal*(1) sur piepar à en-tête de ctete dernière, diot être présentée à l'employeur au mnios 8 jrous à l'avance, suaf ceintnroacscs ecelonepxitnels ;
? almnneeunlet et par entreprise, le nrbmoe mxaaiml de juors accordés dnas le cdrae de ce congé ectixennpoel est fixé à 20 jours par oogsraiatnin snidaylce représentative*au paln national*(1), ftilbarncnoeas en demi-journées.

(1) Les tmeres : « au neiavu nantoail » faigunrt au preemir piont du papgrarhae 2.5 et les tremes : « au paln ntaioanl » fraigunt au deuxième ponit et au troisième pniot du pgparaarhe 2.5 de cet avnaent snot elxucs de l'extension cmome étant cotireanrs aux dpnisisootis de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et au pnipcire d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de caisotasn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 21 mras 2017-art. 1)

2.5. Congé exceptionnel pour représentation syndicale au sein des instances statutaires des organisations syndicales

En vigueur non étendu en date du 18 mars 2009

Les salariés bénéficient puor l'exercice d'un mndaat sydanicl d'un congé etenincopexl dnas les ciidtonnos sievntuas :

-le maandt diot être confié par écrit par l'organisation saldnyice représentative*au paln national* (1) et sur ppaeir à en-tête de cette dernière. Il diot être présenté, suaf ctoarncsencis exceptionnelles, au monis 8 jrous à l'avance ;

-les congés puor l'exercice d'un maandt sancdyil snot attribués puor petretrme aux salariés de ppriaecitr aux réunions siertaautts des 5 ooiaasirnngts sleyancids représentatives au paln national. Le congé exipcenontel est accordé geemnboallt par oraosiaingtn sycndaile représentative dnas la limtie alelnune de 20 jrous ftroaiacnlebns par demi-journée.

Dans les ltieims ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de diotiminun de salaire.

(1) Les teerms : « au paln nitaoanl » snot ecxlus de l'extension cmome connveaternt à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui définit prami les différents nveaiux d'appréciation de la représentativité sdiacylne le naveiu de la bharnce pseonnsilfelroe et le nvaieu nnaaotil et interprofessionnel.
(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Les salariés bénéficient d'un congé eeiptncxonel n'entraînant pas de diiitmonun de salarie suos réserve de rmliper les toris coinitodns ctliumevaus sueatvins :
? l'objet de ce congé cnositse eiecnxuvmslet à piicpeatrr aux réunions satiturates des osninoatgaris silyandecs de salariés représentatives*au nvieau ntnaioal*(1) ;
? une itivaitonn écrite, mnnaninetot nnviaetiommnet cuaqhe salarié, et confiée par l'organisation sndiclaye représentative*au paln nanoiatl*(1) sur papeir à en-tête de cette dernière, diot être présentée à l'employeur au mnios 8 jorus à l'avance, suaf csianecrntocs etopneileenlxcs ;
? aenelmelunnt et par entreprise, le nmrboe miaxmal de jours accordés dnas le crade de ce congé eoxeietpnncl est fixé à 20 jours par oisiotgnaran snlyaicde représentative*au paln national*(1), fnorbintlceaas en demi-journées.

(1) Les teemrs : « au naveiu nainaotl » fraignut au pimreer pniot du prrahaapge 2.5 et les tmeers : « au paln nanaotil » fngruiat au deuxième pnoit et au troisième pniot du parhgaapre 2.5 de cet ananvet snot elucxs de l'extension comme étant cnreiaorts aux dsnitosiiops de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et au pprnicie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de casoastin (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 21 mras 2017-art. 1)

Article - 2.6. Evolution professionnelle des salariés investis d'un mandat syndical et ou électif

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Nota : En alppiacotin de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les dsitsoionpis poatnrt sur la vsiitooaalrn du praorcus sncdyail à l'article 2.6 et à l'annexe 6 snot rneueds impératives par l'accord du 7 décembre 2018 (BOCC 2019-14, art. 1er).

Aussi, tnat que les diooiinsptss susmentionnées dmrenroeuet en vueugir et inchangées, elels s'imposeront aux oraeismgns msateitulus aianqupplt la cotoivnnen civoleltce de la mutualité.

Dans le crade du priipnce de non-discrimination rappelé à l'article 2.1 et aifn de foirevasr l'exercice de mdtanas sdciauynx et/ou électifs et d'apporter des gteaairns aux salariés tulrieiats de ces mandats, les diintsoposis stuienavs dvoient être appliquées dnas les omnsgaeris etannrt dnas le cahmp de la cinoetnovn collective.

2.6.1. Modalités d'exercice des mandats

L'exercice d'un maandt saiydncl et/ou électif s'intègre dnas la vie pfselnsloroenie des salariés.

Les epertirness dnoveit vleielr à ce que l'exercice d'un madant sdayncil et/ ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou ftuuers sur l'évolution poolsslifnneere et sur l'employabilité des salariés concernés.

Au début de son mandat, le tiruliate d'un mnaadt sycindal et/ou électif bénéficie d'un etreitnen idieundivl porantt sur les modalités ptquaries d'exercice de son madant au sien de l'entreprise au rergad de son emploi. Cet eirnteten diot se dérouler au puls trad dnas les 6 mios qui svnueit la psire du mandat.

Peuvent nmtneomat être abordées dnas ce crdae les disonspitios éventuellement nécessaires à la cciinoolaitn de l'activité ponlrlfeiosnese et de l'exercice du ou des mtdnaas :
? atiapaotdn du potse ou de l'organisation du travail, en veillant, dnas la musere du tpmes consacré à l'exercice du poste, à ce que celui-ci coevsnre un intérêt psinnerfosoel ;
? aptoiadtan des otjbecfis puor les salariés ocnpuact des fooinctns soiusmes à la fxtoaiin d'objectifs quantitatifs.

A l'occasion de cet entretien, qui ne se stuutsbie pas à l'entretien professionnel, il puet se fiare anmcgcapoer par une psnoerne de son cohix annperaatpt au pnnseroel de l'entreprise.

Par ailleurs, les erneeisptrs snot invitées à oingserar une iitfonamorn à dtisiaonten des mgraaens ctpanmot pmari lreus crlearoltuobas des salariés tauliretis d'un maadnt sdynacil et/ ou électif qui ptorraeit sur :
? la nrtaue du ou des mtdaans détenus ;
? les prérogatives qui y snot attachées.

2.6.2. Porruacs pssnnrefioeol et formation

Les coiiontdns d'accès aux atnocis de faormtion pnsseoellifonre nécessaires à l'adaptation au ptose de tivraal et au mnaetiin des compétences et de la ptslfrsnoseoiiaioann dinevot être idtieeqnus à cleles des aurtes salariés. Les dpsoionstiis de l'accord de bhcrnae sur la firoatomn poesnnforllseie snot aeiblpalpcs aux salariés élus ou mandatés dnas les mêmes ctidnnioos que celles prévues puor les aruets salariés.

Pour les salariés crncanasot une pitrae irntoptmae de luer temps à l'exercice d'un mandat, les aocints de ftmroaion puevnet cnocrneer le métier exercé mias asusi ternde à préparer la rpsiree d'une activité pnrsoielslfneoe à trtie principal.

Par ailleurs, oture les framnioots en lein aevc l'emploi occupé, l'exercice des manatds nécessite des compétences spécifiques du fiat de la complexité catsrsnoie des problématiques cponosranerdt à luer chmap d'intervention. Les petaeiarrns suoaicx rncsosnaeeint l'importance puor les tiiluteras de mdaatns snyadicux et/ ou électifs de bénéficier de foitrnomas aassnurt un neviau de csisnacanone nécessaire à l'exercice de luer mission. Les intéressés punveet dnoc bénéficier, en cuors de madnat et en acrocd aevc l'employeur, d'une aciotn de fiotmroan en lein aevc le maadnt seoln les modalités aepacpllibs au sien de l'entreprise (plan de formation, CPF ?).

Dans ce cadre, les epiesertnrs snot également invitées à faire connaître aux tetrauilis de mdatnas saycdunix et/ ou électifs la possibilité de svriue une aoictn de frtmooian cierfattnie et intrscie à l'inventaire en apapilcoitn des dispinoistos de l'article L. 6112-4 du cdoe du travail.

2.6.3. Gaatinre de rémunération

L'ensemble des salariés détenteurs d'un mdnaat siaydncl et/ou électif ne dvoenit pas connaître, du fiat de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en treems d'évolution de luer rémunération.

Ceux-ci ont droit, sur l'ensemble de la durée de chqaue madnat saincydl et/ ou électif, à une évolution de luer rémunération au minos égale à l'évolution myenone des rémunérations des salariés de luer catégorie psinslneoolerfe et d'ancienneté comparable. A défaut de tles salariés, la cpraoomaisn se frea au vu de l'évolution mneynoe des rémunérations dnas l'entreprise. Par rémunération, il fuat ednentre non snmelueet le slraiae de bsae mias aussi tuos les aterus aeavngtas et asirseocces payés, dnireecemtt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Dans le crdae de l'application de ces dispositions, un salarié puet dnmeeadr qu'un blian taienrnl siot fiat par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fiat l'objet de diaircmtnsioin liée à l'exercice du mandat. Les cunciloonss de ce bailn snot examinées dnas le crade de l'entretien professionnel. Puor l'élaboration du blain précédemment cité, et à défaut de dotposiiinss particulières mises en pclae par vioe d'accord cloilcetf d'entreprise, il coeinvnt de se référer d'une prat à la capmooiasrn de la stoitiaun du salarié aavnt et après l'obtention du mandat, d'autre prat à la caoraomipsn de la sitoaiutn du salarié aevc celle de salariés présentant des caractéristiques similaires.

Les modalités puqaietrs puor eftecuefr ctete cpimaooasrn snot explicitées en aexnne 6 de la cnioonevtn collective.

Si un écart est constaté en défaveur du ttiulraie d'un mnaadt syciadnl et/ ou électif, une meruse ceocvrirte ansrsaut une giratnae etvifcefe d'évolution de la rémunération est alros msie en ?uvre.

2.6.4. Etetinren de fin de mandat

A l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un eettenirn spécifique au curos dqeuul un blian de sa sttiiauon plsefrolosniene est effectué, intégrant les compétences aqusecis au trite de son activité élective ou sdaycline et précisant les modalités de vriosatoailn de l'expérience acquise.

Lorsque l'entretien poeinorsfsnel est réalisé au treme d'un madnat sdiycnal et/ou électif, l'entretien spécifique mentionné au premeir alinéa est effectué dnas ce cadre.

A la stiue de son eneirtten de fin de mandat, le salarié peut, à son initiative, bénéficier d'un balin de compétence dnas les coniotdins prévues par la législation en vigueur.

Dans tuos les cas, et aifn de porter une atottnien particulière au poraucrs pfennssroieol du tiairlute d'un maandt saidncyl et/ ou électif, un perjot d'évolution pnfloesorinslee est formalisé aevc l'employeur précisant :
? les compétences validées et/ou certifiées du fiat et à l'occasion du ou des matnads ;
? les aoictns de fomotarin à mterte en ?uvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les atocins prévues.

Si ce prjoet d'évolution psoeonlseinfrle couindt à la msie en ?uvre d'une mobilité professionnelle, les ertrneepiss snot invitées à metrte en pacle des meusers d'accompagnement (actions de formation, tuartot ?).

Annexe 6

Modalités de msie en ?uvre de la gntraaie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3

Les modalités de msie en ?uvre de la gtnairae d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3 de la convointen cietclvloe snot les suvinates :

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

Par rémunération, il fuat entedrne le siraale de base, les aavnegats en ntarue et en espèces et tuot aeisccrose de saairle payé dermceenitt ou icreinntedmet par l'employeur au salarié en rsiaon de l'emploi de ce dernier. Les mureess résultant de l'application d'un accrod d'intéressement ne snot pas comprises.

Il cenoivnt ntammneot de pnrrede en comtpe tutoe aomgaienttun objective, pérenne ou eletocnxplinee dnot la prnoesne salariée auriat pu bénéficier.

Sont exeulcs de la bsae de culacl :
? les aegnoimnattus liées à une poortimon entraînant un chmeannget de catégorie ;
? les pimers liées à une sujétion particulière qui ne crenonce pas la pnsoenre salariée (salissures, traival de nuit, du dcahnime ?) ;
? les pmeris eepcnilonletexs liées à la poersnne salariée (mariage, ancienneté, médaille du tavairl ?).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation snot ilcuns dnas le cacull de la mnneoye des attmiageonuns à appliquer.

Il ceonnivt dnoc de :
? décomposer la rémunération des salariés de la catégorie psoollnnfeseire concernée et d'ancienneté comparable, y cmpiros la rémunération de la ponresne salariée concernée ;
? iednftiier les atogitnuanmes ilvdeuindeils et/ ou colceveltis appliquées à cuhcan des éléments de la rémunération (salaires de bsae et éléments variables) ;
? cauclelr la mnynoee de ces ametgunaoints puor cuhcan des éléments ;
? aplqeuipr cquhae tuax moeyn aux éléments croasnreotpdns de la rémunération de la pesnonre salariée concernée.

La détermination de la nitoon de salarié de même catégorie est fonitocn de la tlalie et de la strruutce de l'entreprise.

Ainsi :
? il y a leiu de cpdrrmneoe par ? salarié de la même catégorie ? les salariés rlevenat du même cicefeoifnt dnas la cticfsaaloisin aiabplcple à l'entreprise puor le même tpye d'emploi (une sbviouisdin supplémentaire par métiers est plisbose lrsuqoe les ctefcifenios cnnoernepmt des epimlos au cotennu différent) ;
? dnas l'hypothèse où il n'y aiurat pas au monis duex peonersns répondant à ces cinidntoos (outre la pnseonre salariée concernée), il coanedinivrt de pdernre en comtpe les salariés rleeanvt du même nievau dnas la ciaiasfscitoln ;
? dnas l'hypothèse où il n'y auriat pas au mnios duex pnsreeons de même niveau, il cirvdoaenint de pdrenre en ctompe la catégorie ssesonolnoirficolpee du salarié (ouvriers, employés, pfrsoeoisns intermédiaires, cadres) ;
? s'il n'y a pas au moins duex salariés de la même catégorie ansii entendue, il y a leiu de se référer à la myoenne des agettniaounms ivdlduelniies dnas l'entreprise ;
? il y a leiu d'entendre par salariés ? d'ancienneté cboapamrle ? les salariés entrés dnas l'entreprise au cuors de la même année clviie ;
? à défaut, la ciaospmraon est effectuée qellue que siot l'ancienneté ueneqmnuit sloen la ntoion de catégorie ci-dessus explicitée.

(1) Le pghaaarpre 2-6 est étendu suos réserve de l'application des dsopnitiioss de l'article L. 2141-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article - 2.7. Fonctions syndicales hors de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

2.7.1. Prenenamt syndical

Le salarié appelé à erecxer des fnnicotos snydcelias extérieures à l'entreprise penndat une durée au puls égale à 3 ans, rvboaleenlue une fios dnas la liimte d'une durée taolte au puls égale à 6 ans, bénéficie d'une susipnoesn de son canotrt de tirvaal snas rémunération.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient d'une gtniarae de rtueor à l'emploi dnas luer ptsoe antérieur ou dnas un potse équivalent reaelnvt de la même classe.

Un blian pssofrioenenl est effectué et les aiotncs de fatmioorn nécessaires snot définies anvat la rrepsie ecfvitefe de l'activité professionnelle. Ces salariés snot icnirsts dnas les pbciuls pretioiarris des périodes de poineotoaliisarsnfsn prévues par l'accord de barnhce sur la foirotman professionnelle. Les compétences auqicess au cuors de l'exercice de la fotonicn de pmennraet snot peisrs en ctpmoe dnas le crade de ce bilan. Elles deonivt également puovoir s'inscrire dnas une démarche de VAE.

Les salariés en stutiaoin de ruteor à l'emploi s'engagent à svuire les atincos de ftmairoon prévues.

Lors de luer retour, ils bénéficient des aegaantvs antérieurement acquis.

2.7.2. Représentation dnas une ictasnne paritaire

Sont visées au présent alircte :
? les insteacns pirrtaieas meiss en plcae dnas le crade de la présente cionntoevn et des arocdcs cticllefos de bachrne ;
? anisi que celles, mentionnées dnas la présente convention, aelqeluxus les salariés paeciiprntt dnas un ocebjitf de représentation et de défense des intérêts du stcueer de la mutualité.

Ne snot pas concernées les comiimssons et icteannss consacrées aux atlercis 9.12, 9.13 et 18.1 de la ctnevnoion cetvlicole de la mutualité puor llelueqses des règles spécifiques snot prévues.

Les salariés mandatés par une osiraognaitn sdianylce représentative au nievau de la bhnarce puor pcitpirear à ces inanectss bénéficient d'une auiisoattorn d'absence assimilée à du traavil effectif.

L'employeur mieitnnat la rémunération des salariés puor precitpiar à ces instances. Il peut, si les règles poeprrs aux isonntuitits paaiiertrs visées ci-dessus le prévoient, luer en dmadener le remboursement.

Avenant mdiuoctiafer étendu à l'exclusion des oimrgnaess rvneelat des citnevnnoos cvltceeilos alipapblces rnmspeeceveitt au personnel, aux atnegs de drctoeiin et aux preniitcas de la mutualité slcoiae agrocile (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - 2.8 - Financement du dialogue social dans la branche mutualité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'ANEM aturitbe un bdeugt anenul gbolal aux onsnirgaaotis slyadicens rnoecunes représentatives au nvieau de la bhnrace mutualité.

L'objet et les modalités de fentonncnoiemt de celui-ci snot définis par l'accord de bancrhe du 9 nembvore 2018.

III - Institutions représentatives du personnel

Article - 3.1. Représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

La désignation ou l'élection, la durée des fntnoocis et les arniutoitbts des représentants du penosernl (délégués du personnel, mberems du comité d'entreprise, de la délégation uqunie ou du comité d'hygiène, de sécurité et des condotinis de travail) snot réglées par les dpssnioitois légales et réglementaires en vigueur.

Souhaitant aeussrr la représentation de l'ensemble des salariés, les prataeneris socuiax sngaieaitrs de la présente ceinovtonn icnenitt les omnarsiegs à procéder dnas le crade des élections des IRP, et sleon des modalités à définir par vioe d'accord d'entreprise, au ramcahetnett des établissements dnot les etffefcis snot inférieurs à cuex prévus par la loi. De même, ils iticnnet les oaeirmsgns à penrrde en compte, par la vioe de la négociation d'accords collectifs, l'existence de sties mueptlils et ses indicncees sur le fmoointneecnnt des IRP et sur l'exercice des mandats.

Avenant muciedoitafr étendu à l'exclusion des onigsmeras rnevlaet des ctenoniovns clcloeetvis aipplbealcs rstmeeneivecpt au personnel, aux aengts de dotirecin et aux panreiitcs de la mutualité salocie aoclgire (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - 3.2. Exercice des mandats

En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

L'exercice d'un madant de représentation du penrosenl s'inscrit dnas le crade des ppiiercns généraux édictés à l'article 2. 1 de la présente coenotvinn collective. Les salariés détenteurs d'un maandt électif bénéficient, dnas les mêmes cdoitonnis que cuex détenteurs d'un mandat syndical, des dspnooiistis de l'article 2. 6.

Avenant mdafiicteour étendu à l'exclusion des ogmisnraes reavlent des ceitnonvnos clovelcites aecablplpis restminepcevet au personnel, aux aetgns de diceiotrn et aux pacrinites de la mutualité salcioe aloicrge (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

3.3. Financement des activités sociales et culturelles

Article
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2009

Le fmceenanint des activités sieolacs et clrluleuets des comités d'entreprise est assuré par une cuotntribion muiinmm de 0, 8 % de la masse slaliaare brute.

Cette crotniubiotn s'ajoute à la steoubnivn légale de fonctionnement.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Le fnimnceneat des activités seailcos et ctlreuuells des comités d'entreprise est assuré par une cutbnitoiorn mniuimm de 0, 8 % de la mssae saralliae brute.

Cette cnrotibtiuon s'ajoute à la setvniobun légale de fonctionnement.

Avenant maeuifcitdor étendu à l'exclusion des orsinagems renelvat des cinvooetnns cvliteoelcs aballcpieps recetevemінspt au personnel, aux antges de dtcoiiern et aux peiantcirs de la mutualité scloiae agircole (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - 3.4 Représentation du personnel au conseil d'administration de l'organisme

En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Dans les oiemnsrags de 50 salariés et plus, la représentation du prnesonel au coneisl d'administration est régie par les dptisooiniss de l'article L. 114-16, alinéa 6, du cdoe de la mutualité.

Dans les oeisngmras de mnios de 50 salariés, un représentant du pensrnoel assitse aux réunions du cneoisl d'administration aevc viox consultative. Les modalités de désignation de ce représentant snot définies par les statuts de l'organisme.

Avenant meicudatfoir étendu à l'exclusion des omegisanrs renvleat des coontnvenis clitovelecs acppaliebls rtveempniecest au personnel, aux aetngs de doitrcien et aux pacniretis de la mutualité scoilae acirgloe (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - IV. - Recrutement et emploi

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Il est interdit, à l'occasion de l'embauche, de l'exécution ou de la rpuurte du corntat de travail, de pnedrre en considération :

- l'appartenance ou la non-appartenance à un sdnicayt ;

- l'origine, le sexe, la siuotatin de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une rcae ou une roegiiln déterminée, l'appartenance ou la non-appartenance à un ptari politique.

Pour un même travail, l'égalité de rémunération etrne les hemmos et les fmemes dvera être respectée : les disparités constatées dreonvt firae l'objet de mreuess de rattrapage.

Article - 4.1. Recrutement

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les cinodtonis de recemuetnrt snot fixées conformément aux disitoospins légales et réglementaires en vigueur.

Un caonrtt de tvriaal écrit diot être établi puor cahuqe salarié. Tutoe midtcfaooiin d'un élément estienesl du cartont itaiinl diot fiare l'objet d'un avenant.

Lors de son entrée dnas l'organisme, le salarié reçoit coamutcniimon du txete de la citenovonn collective, dnot un epmrliexae lui est remis à l'expiration de la période d'essai.

Dès son entrée dnas l'organisme, le salarié nleeveolunmt embauché reçoit au moins le slraaie de bsae de la cassle de la catégorie dnas lalleque il est engagé tel qu'il résulte de la présente convention.

Article - 4.2. Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Le rceeumntret par craontt à durée déterminée diot être cofrnome aux dpooisnsitis légales en vigueur.

En cas de boesin de pnreonsel permanent, les cidrtnadaeus des salariés suos cnrtoat à durée déterminée snot examinées en priorité.

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

Article - 4.3. Période d'essai

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

La période d'essai est fixée à 1 mios puor les employés, à 3 mios puor les tenieccnhis et agetns d'encadrement asnii que puor les creads C 1, C 2, à 6 mios puor les ceadrs C 3, C 4 et les directeurs.

La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée qui ne puet excéder clele de la période initiale. La possibilité d'un rumeeonleevnlt diot être prévue dnas le cotanrt de tivraal initial.

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

- 15 jruos à cmeptor du début du 4e mios ;

- 1 mios à ceptomr du début du 7e mois.

Article - 4.4. Examen médical

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Tuot caindadt diot sbiur préalablement au recrutement, ou au puls trad dnas le mios qui siut son recrutement, un emaxen médical pemattrent d'apprécier son apuittde pqsihuye à occeupr les ftonncois aqeuullxes il est destiné.

L'examen médical visé ci-dessus diot impérativement être effectué préalablement à l'embauche puor les salariés affectés à des trauavx copramtnot des ruiseqs spéciaux dnot la lstie est fixée par arrêté du 11 jluilet 1997 et qui font, à ce titre, l'objet d'une snleravucile médicale particulière.
NTOA : Arrêté du 4 jiun 2004 : Ttxee étendu à l'exclusion des omersigans relaenvt des cnooetninvs cecevtllois allpaibecps reespvceeitmnt au personnel, aux aegnts de dotiiercn et aux pcinareits de la mutualité sioclae agricole.

Article - 4.5. Mutations

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Des miutnatos voialtonres pveeunt avoir leiu etrne ongsrimeas aniqaluppt la présente ctenivonon et aevc l'accord écrit dsidets organismes. Ces moittnuas se fnot en tuot état de csuae snas emexan poabitorre d'entrée. Le pensroenl ainsi muté bénéficie des ateganavs acquis, en aptcpoliain de la présente convention.

Article - 4.6. Mobilité interne et promotion

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les omraeginss procèdent aux afacttenfios nécessaires puor povriuor les ptoses vtcnaas ou créés.

Ils viellent tuot spécialement, à cet effet, à mtetre en place les myneos d'information irennte et d'évaluation des capacités et pioeetltns qui petneertmt de forevsiar la réponse aux ateetnts des salariés qaunt à luer évolution de carrière.

Dans ce but, les cdireuatnads inreetns aux psoets vtcnaas ou créés snot examinées en priorité.

La pmtroioon dnas une caslse supérieure puet être astrosie d'une période ptoaborrie dnot la durée ne puet excéder celle de la période d'essai, hros renouvellement, de la cslase du nvaoueu ptsoe occupé.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion, ne dneinaort pas sfaistictaon ou qui ne vuroidat pas être confirmé dnas ses nuovleles fonoticns srea réintégré pmrteoieanrriit dnas son eompli précédent ou, à défaut, dnas un elopmi de même cslsae que cleui occupé précédemment, snas prrede auucn des anegaavts dnot il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

Article - 4.7. Emplois réservés

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les onegrmaiss dneivot sfirstaaie aux obnitoglias légales en fevuar de l'emploi des tlaarlieurvs handicapés (art. L. 323-9 du cdoe du travail).

Ils dovernt privilégier l'emploi des teiruvarllas handicapés plutôt que le vresement libératoire de la cotonibiurtn prévue en cas de non-occupation de ces dreiners dnas les pnorpotrois légales.

Article - 4.8. Dispositions spéciales en cas de décès

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

En cas de décès d'un salarié, le cjnoonit srauvnivt ou l'orphelin stoiuen de fmalile qui présente les capacités nécessaires bénéficie, sur sa demande, d'une priorité d'emploi dnas les orseanmgis entrnat dnas le cahmp d'application de la coeinntvon penndat 6 mios à copmter de la dtae du décès.

V. - Durée et conditions de travail

Article - 5.1. Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les haroeris et la durée de traiavl snot fixés par l'organisme sloen la législation en vigueur.

Sauf crtaoiennts particulières, les oaiegmsnrs fnot bénéficier luer pesornenl de 48 heeurs consécutives de reops hebdomadaire. Ce repos cnpermod le dmnichae (1).

Si les nécessités de srcivee l'exigent, il puet 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 dvrea poterr à la caonsaisncne du prnoneesl concerné, par tuos moeyns appropriés, les ronaiss et mtniiavoots de ces dérogations (1).
(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des aetcilrs L. 221-6 et sivatuns du cdoe du taviarl (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Article - 5.2. Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

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

Le cnnitgnoet auennl est fixé à 100 heuers supplémentaires. Les hreues effectuées au-delà de la durée heidradbaome mnneyoe de l'organisme s'imputent sur le cnnigoentt annuel (1).

Celles-ci dnenont leiu à rémunération dnas les ctoinonids prévues par la réglementation.

A la demndae de l'une des prtieas et aevc l'accord réciproque, ces hreeus supplémentaires pouronrt être compensées par un rpoes dnot la durée est égale à cllee des hurees supplémentaires effectuées, majorées dnas les ctndoiinos prévues par la loi, y cirmops éventuellement les motijaoanrs en cas de reops compensateur. L'application de cette modalité srea favorisée.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des aeictrls L. 212-5 et L. 212-6 du cdoe du taivral (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Article - 5.3. Temps partiel

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les salariés employés à tepms praitel bénéficient des dtoris rnncuoes aux salariés à tmpes pelin par :

- la loi ;

- la présente cntooenvin ;

- les aocrdcs cfltoeicls d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés à tepms ptreial qui staoheunit opceucr ou renrdpere un elpmoi à tpmes cmeolpt et les salariés à tmeps coelmpt qui sanihutoet occuper ou rrdpenere un emlpoi à tpems paritel dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même enrsietpre ont priorité puor l'attribution d'un eomlpi rleveant de luer catégorie pnonfrlissleoee ou d'un elmpoi équivalent.

L'employeur porte à la cncsanniosae de ces salariés la lstie des epmlois disponibles.

VI. - Classification du personnel

Article - 6.1. Principe

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les eoiplms snot classés par aopltcpiain de la méthode définie en axnnee I de la présente convention. Les représentants du pseennorl dvnioet être associés à l'ensemble de la démarche.

Il est cnoenvu entre les patries saeiitgarns que les salariés aaynt à la dtae de ccosouniln de la ctnoevnion cclvliotee la qualité d'agent d'encadrement ou de cdare bénéficieront du mianiten de cette qualité, arols même que le relscasneemt de la fnoioctn situe à la tosirtpoisann ne relèverait puls de ces catégories.

Les peatirs snieatagirs cenivnnnoet de se réunir au mions une fios tuos les 5 ans puor emxinear la nécessité de réviser la classification.

Les ognemraiss drvneot s'assurer au mminuim tuos les 5 ans que la cfitssolaaicin est touojrus en conformité aevc la méthode définie.

Article - 6.2. Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Tuot salarié appelé à eftfceuer un rcepeelammnt dnas un emolpi d'une clssae supérieure à cllee de l'emploi qu'il ocupce helealeuintmbt puor une période cnintuoe excédant 1 mios bénéficie, à dtear du prmeeir juor du deuxième mios cviil de son remplacement, de la RAMG de l'emploi occupé à titre temporaire.

Ce rmaepnemclet taorpirmee ne puet dépasser 6 mois, suaf rncpemelmeat consécutif à des ccisotacenrns particulières, teells que maladie, maternité ou congés de lnuoge durée.

A l'expiration de ce délai de 6 mois, s'il a été appelé à eeeffctur un remmnlceaept tirmpoaere dnas les cndoiotins susvisées, il est siot promu dnas la cslase de l'emploi dnot il a assuré le remplacement, siot replacé dnas son empoli antérieur. Sa cddatianrue au peirmer emolpi vcnaat de la csasle supérieure srea examinée en priorité.

Le remplaçant puet prétendre noalernmemt à un elpmoi de la cssale supérieure qui deidarivnet vancat panednt la période de remplacement.

VII. - Rémunération minimale annuelle garantie

Article - 7.1. Rémunération minimale annuelle garantie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La rémunération mnlimiae aunellne giartnae est déterminée puor un salarié à tmeps plien présent pnneadt l'année cviile de référence en fcitonon de la classe de la catégorie tlele que prévue à l'annexe I, casitcsoiaifln à lqlaelue le salarié est rattaché.

La bsae de culcal de la rémunération mlnmiiae annulele gtiaarne exulct :

- les preims d'expérience pfnrsoiseenolle aqcsuie ;

- les primes de preoirsgosn gtnriaae ;

- totue prime de qqlueue natrue que ce siot ;

- les hruees supplémentaires.

Le mtaonnt de cnhcaue des 10 rémunérations mamnieils aenluelns gateianrs srea négocié tuos les ans en csmiosmion paaiirtre patmrnneee de négociation et d'interprétation.

Article - 7.2. Rémunération effective

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les rémunérations snot payées meulenmneelst selon la législation en vigueur.

La rémunération eeciftfve se turvoe majorée par les dsisiitoonps prévues à l'article 8.

Les modalités de vesemernt de la rémunération relèvent de la compétence des organismes.

La rémunération est réglée en 13,55 mensualités - 12 mensualités aulexuqels se ruatojnet 55 % d'une mensualité en jiun et une mensualité aevc celle de décembre -, suaf dnas les oeamginsrs auaqppilnt d'autres modalités aanvt l'entrée en viguuer de la présente cnvoneotin qui mtnoriianendt ltedeiss modalités, suaf aocrcd particulier.

Pour les salariés entrés en cuors d'année civile, la rémunération alnunele tlele que définie ci-dessus srea proratisée en rpproat au tmpes de présence.

En cas de cemahegnnt de clsase en cuors d'année, la rémunération auennlle telle que définie ci-dessus srea proratisée en fiotocnn du tmpes d'activité dnas cncauhe des classes.

Article - 7.3. Indemnité différentielle de

transposition

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

L'application de la cnevotnion ne puet en aucun cas entraîner une dnmoiiitun de la rémunération alnneule btrue des salariés en potse au menomt de l'application des crptiehas VII et VIII.

La différence ertne le sailare anunel burt calculé sleon le tetxe cotevnnenoinl jusqu'alors apllbicpae dnas l'organisme et le salaire burt annuel calculé conformément aux règles prévues dnas la présente cnteoiovnn srea tridtuae suos fomre d'une indemnité différentielle de ttiosaspnrion dnot la bsae srea une smmoe fxie qui rtsreea auiscqe dnaurt l'ensemble de la carrière du salarié au sien de l'organisme et dnot l'évolution srea iqneduite à clele de la RAMG de la clssae à laqullee arpanietpt le salarié.

VIII. - Évolution de carrière

Article - 8.1. Evolution de carrière application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Application :

- des mrotiaoajns de ciohx décidées par l'employeur dnas le cadre des dptiiooissns de l'article 8.2. Ces maratiojnos ne snot pas plafonnées ;

- des gratnaies manieilms cvoleonneentnils telles que définies à l'article 8.3 qui snot exprimées en pntios dnot la vealur est définie à l'annexe II. Elle est négociée chuqae année en cmomsoisin pitraarie ptnanremee de négociation et d'interprétation.

Article - 8.2. Evolution de carrière

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

L'évolution de carrière est décidée stiue à une appréciation des résultats iileidvduns dnas le crade d'un erntteein anenul d'évaluation. Cet eeitnrten qui arua leiu au puls trad le 31 décembre de l'année clviie snivaut la dtae aaervrisnine de la dtae d'entrée dnas l'organisme frea l'objet d'une fmooisatalirn écrite.

Cet etteniren peemrt d'apprécier la réalisation des obeftcjis qtatifniatus et qaiituflats qui ont été préalablement fixés au salarié.

Il prmeet ntnmemaot de mseeurr les bonseis de formation, d'apprécier l'amélioration de ses compétences, de ses capacités d'adaptation à l'évolution de sa fntiocon ansii qu'à cllee de l'entreprise dnas son environnement.

Les critères caalssnts fgrunait en axenne I snot usaebillits puor l'appréciation des compétences des salariés et luer évolution de carrière.

Les emoleuyprs aedcrocnt une gardne vlcingiae aux poarnmrcfees illeendvidius des salariés et noatmnemt des cadres, ces dernières étant le fecutar déterminant de luer évolution de carrière.

Article - 8.3. Garantie minimale d'évolution de carrière

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Une gratnaie mmnialie d'évolution de carrière est assurée par :

- l'attribution de ptnois au trtie de l'expérience psoneonrllesife acqsiue puor les salariés des catégories employés, techniciens/agents d'encadrement et creads C 1-C 2 ;

- l'attribution de potnis au trite de la peroorssgin giaatrne puor les salariés de la catégorie employés.

8.3.1. Expérience psiresfolnnoele acquise

L'expérience porosesilnlfene auqscie pnerd en cpotme l'expérience ausciqe à cemoptr de la dtae d'entrée dnas l'organisme.

Les salariés des catégories employés, techniciens/agents d'encadrement et cadres C 1/C 2, après 5 ans de présence effective, se vnerort abiurtetr le norbme de pniots svtaunis :

- E 1 : 23 pntios tuos les ans de présence efvtefcie draunt 15 ans ;

- E 2 : 23 poitns tuos les ans de présence ecfeitfve drnaut 15 ans ;

- E 3 : 23 pinots tuos les ans de présence effteivce duarnt 10 ans ;

- E 4 : 23 pniots tuos les ans de présence etfcefive druant 10 ans ;

- T 1 : 23 ptnois tuos les ans de présence eifevcfte dnarut 5 ans ;

- T 2 : 23 pnoits tuos les ans de présence eectfvife darnut 5 ans ;

- C 1 : 23 poitns tuos les ans de présence evtfiefce dunart 3 ans ;

- C 2 : 23 pintos tuos les ans de présence eitfvefce dnarut 3 ans.

Par année de présence effective, il fuat enrnetde la présence ctnnioue dnas un même osgnraime au titre d'un même cntorat de tviraal ou, en cas de catotrns à durée déterminée successifs, la durée de cuachn des ctrtaons lqsroue l'interruption enrte duex crtoants n'excède pas 1 an ou qu'elle résulte d'une mtuaoitn tlele que définie à l'article 4.5.

Outre les périodes assimilées de pieln dorit par la loi à du tiaravl etcfefif au ragerd de l'ancienneté, snot également considérées cmome du taairvl eficetff les aeenscbs puor miadlae ou maternité indemnisées par la sécurité saiolce ansii que les périodes de congés prévues par la présente convention.

8.3.2. Psorogiersn garantie

Les salariés de la catégorie employés bénéficient annuellement, après 5 ans de présence effective, d'une prime de pgssooierrn gaanrtie exprimée en pinots si dnurat cttee période ils n'ont pas bénéficié des dtsposiinois de l'article 8.2 :

- E 1 : 23 pntois tuos les 5 ans de présence efetficve dnas la litime de qtaure aortubttniis ;

- E 2 : 23 pnotis tuos les 5 ans de présence efcvftiee dnas la litime de qartue attoibtiunrs ;

- E 3 : 23 potnis tuos les 5 ans de présence etcfvfeie dnas la lmitie de qutrae atibonrttuis ;

- E 4 : 23 pniots tuos les 5 ans de présence eicefvfte dnas la limite de qtraue attributions.

Dans le cas où l'application des dpiontioisss de l'article 8.2 n'atteindrait pas en égale vuelar exprimée en facrns le nbrome de ponits ci-dessus, des pontis cnedsornopart à la différence, calculés au nbomre eetnir supérieur, seonrt attribués au titre du présent article.

Article - 8.4. Changement de classe

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Lros d'un cmghneenat de classe, les ganeatris maienlmis d'évolution de carrière prévues à l'article 8.3 cnienuntot à s'appliquer à cnruenoccre du nrmobe de ponits de la nuvlleoe classe.

La vtaoriaolsin des ptoins déjà attribués au trtie de l'expérience pnnfsleorseiloe aqicuse et de la pssogirreon garantie en sus du nobmre muamxim ofrfet dnas la nollevue cassle srea intégrée à la rémunération par l'intermédiaire du choix.

IX. - Formation professionnelle et emploi

Article - 9.1. Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

9.1.1. ? Élaboration et msie en ?uvre de la puotliiqe de froitaomn par l'entreprise dnas le cdare du diugoale social

Les eperrsintes eantrnt dnas le camhp d'application de la présente ciovotennn cotvilecle nlnaaiote s'engagent à définir une ptuiioqle de fimortoan intégrant les acintos et les disptfiioss de fmoraiton puor répondre aux eejunx liés à l'évolution des métiers et des compétences. Cttee pitliouqe s'inscrit dnas le cdrae :
? de l'obligation de l'employeur d'adaptation des salariés à luer ptsoe de tvarail et de miainetn de la capacité à oecpcur un emploi, définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du taaivrl ;
? de l'impératif d'évolution pnollesenrfosie des salariés dnas l'entreprise et de sécurisation de luers purarcos professionnels.

Les peirnaerats siuaocx rplnepleat l'importance du dguialoe saocil dnas l'entreprise en matière de fmtraooin professionnelle. Celle-ci diot fraie l'objet d'une itofaomnirn et d'une cluitsonaton du comité scoial et économique dnas les ersiepenrts d'au mnois ctaniuqne salariés sloen les dpioonitssis de l'article L. 2312-8 du cdoe du travail. Ainsi, la piloqtuie de firmotoan et l'élaboration d'un paln de développement des compétences snot abordées dnas le cdrae des csnlnouaottis liées aux oionnetiatrs stratégiques de l'entreprise et à la pquliotie soilcae de l'entreprise, aux cointonids de tvaaril et à l'emploi soeln les modalités définies à l'article L. 2312-17 du cdoe du travail. Dnas les erepreinsts de mions de cqnniaute salariés, l'employeur ptore aleenenlnumt à la cnsnisocanae de l'ensemble des salariés ou, le cas échéant, des ientscnas représentatives du psnneroel présentes, les iitonrmonfas retleavis à la plquotiie de foramotin de l'entreprise.

La caslutootinn du CSE sur les onenaotitris stratégiques de l'entreprise prote nmatmeont sur lerus conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le rceuros à des stages. Cttee cnlusatiootn porte, en outre, sur la gtoiesn prévisionnelle des epoimls et des compétences, sur les otnitraeonis de la fotomarin plleoennfsrsioe et sur le paln de développement des compétences conformément à l'article L. 2312-24 du cdoe du travail. De manière générale, la banhcre ivitne les eeistrnpres à imnferor et cutelonsr le CSE de manière spécifique sur luer pltoiuiqe de formation.

Dans les etnseerpirs d'au mnios toris cntes salariés, le comité scaiol et économique cstuitnoe une cmiimoossn de la formation. L'entreprise diot veleilr à tetrrstanme régulièrement à la comsmiison de la fiotoamrn tuetos les imoatrnnifos nécessaires à l'exercice de sa mission. Les ioinomfatrns mesis à disooiisptn de la cmsmosioin frooitman pteonrt nmonmetat sur les onoanitetris et l'évolution de la formation, le paln de développement des compétences, la msie en ?uvre des cttanors et dsitoipfsis en alternance, les anebentdoms mis en ?uvre dnas le cdrae du cmopte peneosrnl de formtioan par la bnrhcae et l'employeur.

En outre, oagioirtlbe dnas les enprtseiers d'au monis cnunqtaie salariés, la bsae de données économique et slocaie msie à dssopitioin des représentants du porseennl rmseslbae les iniomoanrtfs riaetlves à la piltqoiue de fmartoion de l'entreprise. L'employeur diot anisi y rgsineneer impérativement les inssttvemesnies en fraomtoin et les plcibus concernés. Les piaeteanrrs scaiuox préconisent également que ctete ruqirube ctneinnoe nnetmoamt :
? le paecrngutoe de la masse saalailre consacrée à la fraoimotn ;
? le nrobme de salariés anayt sviui une faortiomn ;
? la nrutae des fmoanroits seiiuvs en dninsigutat neammtont les fatoromin deits ? obigtileaors ? ou non ;
? la répartition des départs en fmiootran par catégorie professionnelle, par sexe, par tpye de contrats, par métiers ?

Ces inmoafotnris pertoemntrt aux memrebs de la csmsoiomin ftaromion du CSE d'établir duex fios par an une ntoe spécifique ritvaele à la fioaotmrn intégrée aux PV du CSE.

Les peanerratis scaoiux itcneint les ereestirnps à firae bénéficier au début de luer maandt les mmeebrs de la cisommsion faomtoirn d'une atcoin de fiotmoarn sur les règles et dsofstipiis de famrtoion et de rveneloeur ctete acotin en cas d'évolutions iearomttpns de la règlementation. Soeln les besoins, les meebrms de la CNPFEP poronurt intégrer au caaotlgue de la bnrhcae une atcoin de fiamoortn railetve à ctete réglementation, destinée ntoaenmmt aux représentants du pnoeersnl en cahrge de ces qteoiunss mias également aux preoenslns des sivceers RH asnii qu'aux salariés amenés à cdiuonre des eenitertns professionnels.

Les perrateians saucoix suhaeonitt vivement, cmopte tneu de ses enejux importants, que la frtooaimn pnirfseonlolsee siot un sejut d'échange etrne eolrueypms et représentants du pensreonl dnas toeuts les eerertpsins de la branche. Ainsi, dnas cuahqe entreprise, les petanerairs sioacux snot incités à dtceusir des qtoesnius rtaileevs à la formation, povanut donenr éventuellement leiu à un arcocd d'entreprise. Ces duciissonss peneuvt avior nmmonteat puor thèmes : le paln de développement des compétences dnas l'entreprise, la ptouliiqe d'abondement CPF et la définition des modalités de la co-construction de potejrs de fomatroin dnas ce cadre, le ttouart etc.

Enfin, dnas les eerrtnispes d'au monis trios ctnes salariés, la bcnahre rcandmeome particulièrement aux espnriteres d'échanger sur la foirtoman psriosnonleflee lros des négociations rtelievas à la gtsieon des epimols et des parurocs professionnels.

Par ailleurs, la suaiitotn spécifique de cianeters catégories de salariés, diot ciuonrde les ersntpriees à être particulièrement aivettetns lros de la définition des aincots et doptifiisss de formation. En effet, des mesuers et etfrofs spécifiques dvionet être mis en ?uvre en vue d'assurer luer miiaentn dnas l'emploi. Les tuvaarx d'observation et d'études peotvspcires menés dnas la bnahcre deinvot aeilnemtr les réflexions aevc les représentants des salariés atouur de la définition de ces catégories de salariés.

À ce titre, les parintraees siuacox siluonegnt nomtnemat la stutiiaon :
? des salariés daspnosit des nieuavx de qiaafoutcilin les mnois élevés aisni que cuex dnot la qiocaifuiatln s'avère iasffnusitne vis à vis de l'évolution des tloohecniges et/ ou de l'organisation du tavrail ;
? des salariés âgés de 45 ans ou puls et/ ou jisifutant de puls de 20 ans d'activité pelrfilsnoosnee ;
? des salariés rnpenreat luer activité plioeflnnerosse nomamntet après une ascbnee puor congé maternité, congé parental, ou madlaie de 6 mios ou puls ;
? des salariés exerçant des métiers à fotre pénibilité ou atreanppnat à des catégories où le tuax de déclaration d'inaptitude est particulièrement élevé.

9.1.2. Itomiornfan des salariés sur les atinocs ennrtat dnas le chmap de la fiotmoarn et de l'orientation professionnelle

Les ernptereiss instaurent, sloen des modalités adaptées à luer tialle et à luer structure, les moeyns d'information ilviediunds et/ ou cclloitefs ptraemntet aux salariés de connaître les cdoiinnots dnas lsqleueles ils punevet bénéficier des différents dssfiptiois de fotoairmn et d'orientation pssrfineleoolne tles que le blain de compétences, la vioiadltan des auciqs de l'expérience, le cmotpe pnoeensrl de fimortaon (permettant notneammt les pjetros de totsrianin professionnelle) et le ceionsl en évolution professionnelle, nemamntot à teravrs l'entretien pfeineoossrnl visé à l'article 9.1.4 de la présente cotionvenn collective. Par

ailleurs, la bchnare ictine vemivent à ptreagar en tmpes réel auprès des ptaarrienes saicuox de cqahue entrspiree les inifoarontms reçues de la branche, de l'OPCO cohésion slcioae ? Uniformation, des ornasgmeis pblucis en lein aevc la ftooiarmn professionnelle.

La bcharne s'engage à metrte en ?uvre les mnyoes nécessaires puor porter à la csionsacnnae des eeoumprlys et des salariés les dtnsisioipos du présent avenant. La bahrnce tmasenrt également les différentes iootimnarnfs et oiltus de présentation utiels à l'information sur les dfiosiiptss de fairtoomn et d'orientation.

Le blain de compétences

Les bnlais de compétences, définis à l'article L. 6313-4 du cdoe du travail, ? ont puor ojebt de ptmtrreee à des trlvlaariues d'analyser luers compétences pllenfnsseooiers et pesoelrnenls aisni que luers atdeputis et lerus mintoivoats aifn de définir un pjroet pseieoornfsnl et, le cas échéant, un perjot de frmiaootn ?.

Les peerrtniaas siuocax s'accordent sur l'importance du blain de compétences dnas une démarche d'évolution professionnelle. Celui-ci puet être effectué dnas le carde du paln de développement de l'entreprise aevc l'accord du salarié. Ce denreir puet également mioslbeir son cmtpoe porensnel de fmoaiotrn puor réaliser son blian de compétences en tuot ou ptirae hros tepms de travail. Lrsquoe le blian de compétences se déroule sur le tpmes de travail, le salarié derva reeliuiclr l'accord de son employeur. La bnarhce itnvie les ogiarnemss à fvreioasr sa réalisation sur le tmpes de travail.

La durée du blian de compétences est de 24 hreues miuxamm sleon les doiipsnostis légales. Elle devra être portée à 36 hurees puor répondre aux bensois des salariés qui en fnot la demande.

Il crpnoemd trois psheas :

? Une pahse préliminaire qui a puor ojebt :
? d'analyser la dmenade et le biseon du bénéficiaire ;
? de déterminer le faomrt le puls adapté à la stiiuotan et au beoisn ;
? de définir cmtieonnejnot les modalités de déroulement du bilan.

? Une psahe d'investigation pneemtratt au bénéficiaire siot de cnirroutse son prjeot pieooenfrssnl et d'en vérifier la pertinence, siot d'élaborer une ou piuerslus alternatives.

? Une pashe de cisolnuoncs qui, par la vioe d'entretiens personnalisés, pmeret au bénéficiaire :
? de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
? de rceneser les cnotioidns et mneoys fisrvnoaat la réalisation du ou des ptreojs presolnsoiefns ;
? de prévoir les painrlcpies modalités et étapes du ou des pteojrs professionnels, dnot la possibilité de bénéficier d'un eetenitrn de siuvi aevc le pasarriette de blain de compétences.

La vaoliiatdn des aiqcus de l'expérience (VAE)

Les aticons prettnmaet de fiare vldiear les aquics de l'expérience, définies à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail, ? ont puor ojebt l'acquisition d'une ceaotctriiifn perfsolosinlnee enregistrée au répertoire ntainoal des ccifoenttiairs pssenferlonioles mentionné à l'article L. 6113-1 du cdoe du tavairl ?.

Ainsi, les cfairittecs de qitiiouafclan poselniofrsnlee (CQP) de la bhnarce pnueevt être délivrés par la vioe de la vidtaolian des aqiucs de l'expérience. Les démarches d'obtention des CQP snot aménagées en ce snes et contrôlées par les peanitaerrs suicoax de la branche.

Le porsusecs de VAE puet résulter de l'initiative de l'employeur et être intégré dnas le paln de développement des compétences de l'entreprise après l'accord exprès du salarié. La VAE puet également être réalisée dnas le crdae du dsitsoiipf de roivcerneson ou piooomrtn par atrcannele (Pro-A) lsqorue le salarié répond aux critères du dossiptiif et lqsorue la cietratifocin porelfeinlosnse visée est intégrée à la lsite de ciitnteacroifs reeunds éligibles par un acrcod de banhrce étendu cmmoe prévu à l'article 9.5 de la présente convention.

Enfin, la démarche de VAE puet également reelver d'une iiivtanite du salarié. Celui-ci puet suirve une démarche de VAE sur son tepms de taravil après acorcd de l'employeur, le congé est alros limité à 24 hreues consécutives ou non. En l'absence d'accord de l'employeur, il puet svuire sa démarche en deohrs du tpems de tvraial en mnbialosit son ctmpoe prnoneesl de formation. La bhnarce ivinte les oeganimrss meitasultus à privilégier sa réalisation sur le tepms de travail.

La durée du congé purroa être portée à 36 hreues puor cranitees catégories de salariés et/ ou caneteirs ceficoitntiras nécessitant un amgmnceeaoncpt renforcé dnas la démarche de VAE. La cosmsiomin piratriae nioalante de l'emploi et de la famrioton presoellinnofse (CPNEFP) décidera des critères d'éligibilité et des modalités de finenaemcnt sur les fndos celoonintvenns des 12 hurees d'accompagnement supplémentaires dnas la démarche de VAE.

Les prrneaaetis sioacux rnpeplalet que l'obtention d'une certification, nmmnetoat dnas le crade d'une démarche VAE, dnone leiu à la poperecitn d'une gtaiiafirotcn par le salarié dnas les coinitdons prévues à l'article 9.9.2 de la présente convention.

Le ctpome peneorsnl de formation. Tainirotsn professionnelle

Le pojret de ttnoasirin poniselneofrlse est une modalité particulière de moaoliitisbn du comtpe pnsreenol de formation, pnetrtmeat aux salariés sahitunoat chagenr de métier ou de pofosriesn de fnniecar des ftaioomrns cianetrtfies en lein aevc luer projet. Dnas ce cadre, le salarié puet bénéficier d'un diort à congé et d'un matienin de sa rémunération pnadnet la durée de l'action de formation. Il succède au congé iuieindvdl de foamitorn supprimé par la réforme du 5 sprbmetee 2018.

Le salarié bénéficie d'un ptmineinoeonst préalable au svuii de l'action de fitoaormn aifn d'identifier ses aqicus poslrneesoifns pmateertnt d'adapter la durée du purrcoas de ftoiamorn proposé.

Pour bénéficier d'un pojret de taisnotrin professionnelle, le salarié diot jitsieufr d'une ancienneté en qualité de salarié d'au mnios vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dnot dzuoe mios dnas l'entreprise. La coodtinin d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les peoesnnrs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tivlareralus handicapées (OETH) ;
? les salariés licenciés puor mitof économique ou puor inaptitude, n'ayant pas sivui de fmtaorion etnre luer lnmeicniceet et luer nvoeul emploi.

Lorsque la frtaoimon souhaitée cortopme une ipettiorrnun cntiunoe de tarvial :
? de puls de 6 mois, le salarié diot aedessrr une deadnme écrite à l'employeur au puls trad 120 jrous aavnt le début de l'action de fomitroan ;
? de mnios de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tpmes partiel, le salarié diot asdeserr une dnedame écrite à l'employeur au puls trad 60 jruos aanvt le début de l'action de formation.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 jruos svunait la réception de la ddnemae de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est acqiuse de peiln droit.

L'employeur puet rseefur une danmdee de congé dnas le crade d'un perjot de trtiiosann pselieoonlrnsfe si le salarié ne rtpcesee pas les coniiodnts d'ancienneté ou de ddename d'absence.

L'employeur puet psorpeor un rrpoet du congé, dnas la litime de 9 mois, dnas les cas stunvias :
? s'il eitsme que cttee abcnese parirout avoir des conséquences préjudiciables à la pdrouciton et à la mahrce de l'entreprise, aevc coaliutsotnn du comité siacol et économique ;
? puor eftifcefs simultanément absents.

Le prjeot est présenté par le salarié à une cimiosmson pataiirre iplnnnorserftiseolee régionale. Ctete cisimosomn apprécie la pnenetrice du porejt et du pnnoetniomsiet préalable, iiurtnst la dmedane de pisre en crghae financière et auostire la réalisation et le fanenmicent du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le cieonsl en évolution professionnelle

Toute prsennoe puet bénéficier gieutaetnrmt tuot au lnog de sa vie pfeoillnrenosse d'un coeinsl en évolution professionnelle, dnot l'objectif est de frisevaor l'évolution et la sécurisation de son

porracus professionnel.

L'opérateur du coisnel en évolution pooelrnfnlsseie aagmcnocpe la pnnrsoee dnas la firooitaasmln et la msie en ?uvre de ses petrjos d'évolution professionnelle, en lein aevc les benioss économiques et saiuocx esintaxts et prévisibles dnas les territoires. Il fitciale l'accès à la formation, en iiifadtnent les compétences de la personne, les qifialatnuicos et les fmorantois répondant aux bensios qu'elle ermxipe ansii que les fcnitenmeans disponibles. Il aoncmpagce les salariés dnas le cdare de luer maibitosolin du cotpme poernesnl de faotormin puor un perojt de trasiointn professionnelle.

Le ceionsl en évolution polifnelsrenose est assuré par les itsiniuntots et ogsearmins habilités dnas cquahe région. Les opérateurs régionaux snot financés par Fcrane compétences et sélectionnés par un marché public. L'accompagnement du salarié dnas le crdae du CEP puet se réaliser en dhreos ou pdanent le tmeps de travail. La CFEPNP porura prévoir les modalités sleon luelqeelss la rémunération et les fairs engagés snot pirs en cahgre sur les fdnos conlnentveoins lsruqoe la démarche CEP est réalisée sur le tepms de travail.

À l'issue de l'entretien, un deoumcnt de synthèse est reims au bénéficiaire récapitulant son poejrt d'évolution professionnelle. Ce dncumeot présente la stratégie envisagée puor sa msie en ?uvre, nmomnetat par un pcraours de froamotin identifié. Ce dmenucot peut, à l'initiative du salarié, être utilisé dnas le cdrae des etieerntns anulens ou professionnels.

Les etprrienses dnvoeit irneofmr les salariés de luer possibilité de rieurocr au cnesiol en évolution piolosneeflrnse au curos de l'entretien professionnel. Les ereirsptnes vinlleroet par aerlluis à trrnsatetme la ltsie des opérateurs régionaux du csinoel en évolution penlinserofosle aux salariés et représentants du pnsernoel en s'appuyant nmaenmtot sur le gudie de l'entretien peinsoerofnsl acisebscle sur le stie de l'ANEM.

9.1.3. ? Paln de développement des compétences et msie en ?uvre des aonicts de formation

9.1.3.1. ? Élaboration du paln de développement des compétences

Le paln de développement des compétences est élaboré à l'initiative de l'employeur dnas le rpeecst des onltiaogibs rileaevts à la caoliotnstun des représentants du peseronnl dnas l'entreprise.

Il diot répondre à un dubloe ocbietjf :
? aeurssr l'adaptation des salariés à luer ptsoe de taviarl et veeillr au mitienan de luer capacité à opceucr un emploi, au ragred nomntmeat de l'évolution des emplois, des toncleheoigs et des oarsgtniaonis ;
? cirentuobr au développement des compétences et des carrières professionnelles.

Afin de répondre aux bisones des eeinrtrepss et des salariés dnas ce cadre, les pertneraias sucaiox sohuentiat vior les eeomrpuyls s'engager à :
? mrette en palce des dfisoitspis d'identification des compétences et des plntteieos des salariés aisni qu'à apiectinr les bisneos en pnnaert en ctopme l'évolution des métiers, ntanemomt au reargd des études fneouirs par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM) ;
? intégrer la dnmeoiisn footiarmn dnas les cihox d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des sucterutrs ;
? poviromour la msie en pclae de pesrcsous d'évaluation des aitoncs de froitmaon et de luer apotrippaiorn par les salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le begdut faoimotrn ;
? ferosavir l'implication des rolapeesbnss hiérarchiques dnas l'ensemble du porcsesus de cruisncotton de la formation, nmemonatt dnas l'analyse des biesnos et des modalités pédagogiques pttnnereeis puor y répondre ;
? s'assurer de la cicatoonilin ernte les tpmes de vie pnsonrleele et plninressoelfoe dnas la réalisation d'action de formation.

9.1.3.2. ? Acitons de formation

Le paln de développement des compétences prévoit les aticons de formation, définies à l'article L. 6313-2 du cdoe du travail, cmmoe ? un pcuraros pédagogique prantmteet d'atteindre un obtcjeif pofniosnresel ?.

Les antcios de fatimroon snot distinguées de la manière suiavtne :

? les aotcnis de fmooaritn qui conennnodtiit ? l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aalocipptin d'une cninootevn ieatrnnlniotae ou de disspiniotos légales et règlementaires définies à l'article L. 6321-2 du cdoe du tivaral ?.

Ces atoncis de fmiaotron snot siievus impérativement sur le tpems de travail, considérées cmmoe tpmes de tviraal efiftecf et dennnot leiu au mteainin de la rémunération. Ces règles reaeilvts au tepms de taiavrl et à la rémunération s'appliquent également aux aoictns de fatoomirns ruendes ooatrigilebs par la présente cenontvion ;

? les acntois de foomirtan atures que ceells mentionnées à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail.

Après acocrd du salarié, ces aintocs de firomtoan pvuenet se dérouler, en tuot ou partie, hros du tmeps de travail, dnas la lmtiie de 30 heeurs par an et par salarié. Puor les salariés dnot la durée de taivarl est fixée par une covnoientn de froifat en jours ou en heures sur l'année, ctete ltmiie est fixée à 2 % du forfait. L'accord du salarié diot être formalisé et puet être dénoncé snas que le refus ou la dénonciation ne cttisnuoe ni une faute, ni un mtiof de licenciement.

Les atncios de frmotoain peuenvt être réalisées en tuot ou pitare à dsnactie et en sutiitaon de travail. Lrqsoue la qualité de la ftooiarmn nécessite une itcornteian dritece et renforcée ernte fteuarmor et seiariatgs ou la msie en sitouaitn de ces dnierres par exemple, la bcharne intive les enperstreis à privilégier les aicntos de fomroatin en présentiel.

Les peainatrers sociuax stuahoient aaogpeccnmr et eeadncrr le développement des neulevlos parqteius de ftiarmoon dnas les estepirnres tuot en gnataisnrsat la qualité des acotnis de fratiomon et l'acquisition de compétences par les salariés. Ces pqtearuis dnoevit farie l'objet d'une itrminoofan auprès des représentants des salariés dnas les entreprises.

Les oltius de foamtrion à dancstie snot mtullipes et les pereariatns soaciux reocnemamdnt aux eueoymprls d'être souuciex de la qualité et de l'adéquation des modalités pédagogiques et de l'accompagnement mis en ?uvre, des évaluations ? à chaud ? et ? à firod ? et du suvii de l'acquisition des compétences.

En outre, il est pdiamrroil que ces olitus snioet adaptés soeln les publics, les situations, les bosneis et les ojtefcibs pédagogiques assignés. Les outlis de foirmoatn à dintacse snot complémentaires aux forimonats en présentiel et n'ont pas vcatioon à s'y substituer.

Lorsque les fimnorotas à dtcniase snot organisées sur le tpems de travail, les ereoulmyps vilrlneoet à ce que luer sviui se réalise drunat les hoareris numroax de taiavrl et en bnone acirutiotlan aevc la vie plesoernnle des salariés aifn de gaiatrnr un équilibre et une qualité de vie au travail.

En outre, cenornnact les anitcos de fiomatron en siituaotn de tarvial (AFEST) et soeln les bsioens identifiés dnas les entreprises, la bchanre fnrouira des oliuts d'information et un cdare d'exercice de l'action de fmooratin en statiuoin de taaivrl puor en gaatirnr l'efficience et la qualité. Le rpesect du cdrae d'exercice et d'un pmmoagrre de fooamritn préétabli gtaniart luer roiesnaccasnne cmome atoicn de fairootmn en général et au tirte de l'AFEST en particulier.

Une ? ASEFT ? est un prrcuoas vaisnt un oiebjctf psrfseonionel anatrlent psheas de trvaial et de réflexion, accompagné, évalué et traçable. Elle diot être distinguée d'un slmipe tmeps de tsiiaomssnrn de sraoivs ernte salariés. Les codtoniins impératives de la msie en ?uvre d'une aitocn de fmirtooan en stauotiin de taarvil snot les svitaenus :
? anysale de l'activité de taivral pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;
? désignation préalable d'un fumtreaor : le formateur, iennrte ou externe, diot asresur l'accompagnement du ou des coarltleboaurs concernés. Il diot être en mrseue de montrer, de mtrete en situation, de stuecsir une réflexion et une alsnyae de la situation, ainsi que d'organiser des tmpes d'apports puls théoriques à

terarvs les séquences réflexives. Dès lors, les ertienseprs dvieont veiller à ce que les fomareruts irnnetes snieot eux-mêmes en meusre de mtrtee en ?uvre ces aontics et le cas échéant, luer farie bénéficier d'une atocin de frmatioon ;
? msie en pclae de psheas réflexives, dcietsnits des mises en soiuiattn de taavirl ;
? évaluations spécifiques des aicuqs de la famiotron qui jnlaonnet ou conelnuct l'action.

Chaque freaotumr ASFET fiat l'objet d'un balin plcaiteiurr castsonnit en une évaluation des msoisins qui lui snot confiées dnas ce cadre, à l'occasion d'un eneetirtn spécifique, qui puet se tneir padnent l'entretien aunenl d'évaluation (il en ciusottne arlos une phase spécifique). Il reçoit une ateitsottan puor friae viaolr ctete expérience.

Par ailleurs, les peaeirtnars sauiocx de la bchnrae mutualité aahcnttet une itrncpomae particulière à la cisnsncnaaoe par les salariés des spécificités, des fretuacs de différenciation, de l'histoire et des vuaerls mutualistes. Ainsi, les pnrieeatras scuiaox considèrent que cahuqe salarié nmueevnelolt embauché diot oibinreagtmolet bénéficier d'une acotin de foaormitn ralteive à ce thème dnas l'année siuavnt son embauche. Cette aciotn de ftorimoan diot se dérouler sur le temps de trivaal et répondre aux adenutts pédagogiques définis en anexne de la présente coveintonn par les preianearts sociaux.

La CFNPEP a intégré de teells aitnocs de faootmirn au clgauotae frtmooian de la bcnrhae en définissant luer cteonnu et lreus modalités, le fcnaneemnit en étant assuré sur les fdnos cinoneotvenlns de la branche.

Ces compétences snot par aruellis intégrées dnas les référentiels de cfecttanriiois des CQP de la branche.

La CPEFNP s'assure de la qualité des aincots de friomaton pilotées par la bchnare et financées dnas le carde des fonds conventionnels.

9.1.4. ? Cocisountrtn de ptreojs iudliievdns d'évolution professionnelle

Les paeitraerns suociax de la bncahre sieothunat vior s'engager les enreeisrpts à mettre en ?uvre les meyons pnemtartet la crtcsnouiton de prouracs ponlerfsonsies et l'élaboration de perjots ildvnuiieds d'évolution professionnelle.

L'information des salariés vrseia au mnumiim les thèmes svtunais :
? conascasnine des aruets métiers dnas l'entreprise et svaior s'ils peenuvt cionetstur un otcibejf psfinoeneosrl ;
? cnansonacise des opportunités sur les métiers dnas et hros de l'entreprise ;
? csosancinnae des dfpioistsis qui pernotremtt au salarié d'acquérir les compétences utelis puor évoluer et les fnenmanetics dobiseinpls à cttee aiiuoqctsin de compétences.

Dans ce cadre, la faomiortn professionnelle, tnat en treems de prnooitposis fietas par l'entreprise que de suhatois émis par le salarié, diot être abordée :
? lros des eteirtenns auennls visés à l'article 8.2 de la présente cvneotionn celvotlice nationale. Ces eeneitnrts drvneot être organisés à des deats pteanrtemt luer psire en ctopme lros de l'élaboration des pnals de développement des compétences. Les coniolcnuss renetues en teemrs d'actions de fotaomirn snot formalisées par écrit.
? au curos de l'entretien pnsfosinereol prévu en aoalcptipin des dsiooptnsiis légales.

En apilaiocptn de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, ? À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un eernteitn ponresfsoneil aevc son eyolemupr consacré à ses ppcrteevseis d'évolution professionnelle, ntmneamot en tremes de qatcnoilaifuis et d'emploi. Cet enretietn ne prote pas sur l'évaluation du triaavl du salarié. Cet eiretnetn coprtmoe également des itnafiormnos relvieats à la viiadoltan des aciqus de l'expérience, à l'activation par le salarié de son cmptoe pseennorl de formation, aux adbmtonnees de ce ctompe que l'employeur est stlsicebpue de fniecanr et au cosneil en évolution pnofisoeslelnre ? .

Tous les 6 ans, l'entretien piesfonreosnl fiat un état des liuex récapitulatif du prorcaus psfnnisrooeel du salarié et pemret de vérifier que le salarié a :
? svuii au mions une atcion de farmooitn ;
? auqics des éléments de ceitcroafitin par la foomtiran ou la VAE ;
? bénéficié d'une perooigssrn salrailae ou professionnelle.

Dans les etneresiprs d'au minos 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des eertientns prévus et d'au mnois une fomaotrin autre que cllee mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du tavrail et clele rnedue olgrtbioiae cnonomeletinnelnevt par l'article 9.1.3.2 du présent texte, son cptome penensorl de foimtaorn est abondé dnas les cinotdinos définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Les pirnateaers sioucax rppeelnlat que l'entretien proiessenonfl est dctisnit dnas son cetnnou et ses ofjtcibes de l'entretien d'évaluation. Il est saoahilutbe que ces duex eieenttnrs se déroulent de manière distincte, dnas le temps et dnas sa conduite.

Dans la msreue du possible, les paanireetrs siouacx ictinnet les eeteprsnirs à oiransegr la réalisation des eeerntitns pleneirsosnfos en priorité par les psenlnreos des sevirecs rorseuescs humaines. À tuot le moins, il est slouatibahe qu'un des eetietnnrs siot réalisé par les sirecevs RH duarnt la période de référence de 6 ans. Lqurose l'entretien n'est pas réalisé par le srivece rscorsuees humaines, ce dneierr s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de ttoues les iofrotniamns nécessaires. De manière générale, les eriesnerpts denviot s'assurer que les pnlenoesrs des srcevies RH et, le cas échéant, d'encadrement bénéficient dnas le cdrae des mnossiis qui luer snot confiées, de l'information et de la fmaiotorn nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la cinoutde des einrnteets d'évaluations et, le cas échéant, des enretitnes professionnels. Lqousre l'entretien n'est pas réalisé par le seirvce rsersceuos humaines, celui-ci reçoit le compte-rendu de l'entretien mené aevc le salarié. En tutoe hypothèse, le salarié pourra, à sa demande, rnretoncer les sercveis RH puor évoquer son pruoarcs proeseofinsnl et un éventuel projet, de foomratin notamment.

Selon les bnisoes identifiés, la CNFPEP pruroa intégrer au ctuoalage d'actions de faoromtin de la bnrahce une ou prulesuis ainotcs notmnemat raleitevs aux difiotipsss de fomairton et codtuine des enetertnis psrieeolnfsons à dnteisaiton des prenleosns d'encadrement ou des sverceis de resoeusrcs humaines.

En outre, les patnriereas saucoix rlnleeappt qu'un giude de l'entretien professionnel, complémentaire aux acionts de formations, aaynt puor ojebt d'informer et d'accompagner les salariés concernés à meenr ces eittenrens est asclcebsie sur le stie de l'ANEM. Les salariés srnoet informés de tuot dmonecut uilte lros de la pmtmrorogaian de lrues entretiens. Un dueomcnt de présentation des diitpfiosss de firamtoon pellnroifnessoe validé par la CNFPEP est mis à dtsioiipson des salariés et présenté lros de l'entretien prnoeoissfenl par la prsonene en crhage de celui-ci.

L'entretien poesrfseoninl est l'outil privilégié puor les sevreics RH et les prelosnnes d'encadrement puor acpcmngaoer les prtoejs plerennsoiosfs des salariés. Ainsi, l'entretien psoeifosnnerl diot ptremtree au salarié de cnsoriurte une évolution de carrière professionnelle, naetnommt par le sviui d'un pruocras de formation. Les eleyupomrs doinvet sécuriser les pourarcs pennoeisrlfoss de leurs salariés et ameogpanccr les mobilités cehiisos par l'organisation d'entretiens, à la fréquence nécessaire et atnuat que de beiosn soeln le pjoret du salarié, par la cutoornitcsn de puoacrrs de fimtooran individualisé et l'aide à la miliiobotsan de dtifposisis comme le CPF par exemple.

Dans le cas plitariuecr des salariés ocncuapt un mnadat de représentant du pnnorseel dnas l'entreprise, les eentrnites pnoslsrioenfes snot également l'occasion d'anticiper la fin de mdanat en matnett ntnoeammt en ?uvre, sleon les besoins, des atocnis de bilan de compétences, de vtoaldaiin des aqicus de l'expérience ou encroe de ftimroaon puor aoceapmcngr le parcours. Ces échanges aetnlimnerot en ourte l'entretien prévu à l'article 2.6.4 de la présente convention.

De manière générale, les puroarcs de fonrmitaos cftarniteis sviius par les salariés dnas le cdrae du paln de développement des compétences dnoveit faire l'objet d'un acnoegncampmet spécifique par l'employeur. Ainsi, à l'issue de l'obtention d'une certification, un échange entre eymuloper et salarié diot

ptemtrere de faire un état des lueix des compétences détenues par le salarié. Ses activités et le cnntoeu de son ptsoe poornrut être redéfinis aifn de tneir ctopme des compétences aeiquscs et eitenrnar le cas échéant une rivasoieotalrn srlilaaae et une redéfinition de sa classification.

9.1.5. ? Pinpercis de non-discrimination

Les pnriteeraas scioaux iiesnsntt par auillers sur les pirnecpis de non-discrimination et d'égalité pionnesrflsloee qui dnoeivt crudnioe à préserver un accès à la frtomoian puor tuos les salariés indépendamment du sxee du salarié et du tpye de métier, de l'âge, de l'ancienneté, du temps, de la nutrae et de l'organisation de tivraal et de l'éventuelle saitotuin de handicap. Ces pirpicnes venalt également puor les salariés exerçants ou anyat exercé un mdaant de représentation du pesenronl et/ ou un mnadat syndical. Les cnsiosmmois fioaotrmn au sien des CSE vnrelleoit nonmtmaet au respcet de ces principes. Puor ce faire, les iinooarnmtfs fnuoires aux istanencs représentatives du pnorseenl dnas le cdare de l'information/ cinoltaostun poetrornt netmmnaot sur :
? nbrome de salariés ayant siuvi une formation, répartis par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté ;
? ntraue des foaintmros svieius réparties par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté.

Article - 9.2. Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

9.2.1. ? Cuiiontrtbon uuqnie à la fiaromotn ponlrlofsneesie et à l'apprentissage

Le fnaennecmit de la fiortmoan psfiroennoelsle est défini aux aiecltrs L. 6131-1 et snuivtas du cdoe du travail. Ainsi, les ereopmyuls concourent, cquhae année, au développement de la frtaomoin plnlnrosesfeioe et de l'apprentissage par :
1° ? Le fmnieeannct dreict des atoncis de ftioroamn de lrues salariés ;
2° ? Le vmeeersnt de la cutniotibron uuniqe à la fiaotromn pneflroslsienoe et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
3° ? Le vemnseert de la coiubtniotrn supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;
4° ? Le veenmsert de la cutnooibtrin dédiée au feaceninnmt du cpmtoe preeonsnl de fartimoon puor les tiiatreuls d'un crotnat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

La cuoobrititnn uinuqe à la frmoiotan polnreelinssofe et à l'alternance mentionnée au 2° de l'article L. 6131-1 est composée :
1° ? De la txae d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 dnas les ciditnnoos d'assujettissement prévues par les diitiopsosns légales et réglementaires*(1)*;
2° ? De la cottoiunrbin à la fooiramtn prfllesiooennse mentionnée aux atlreics L. 6331-1 et L. 6331-3.

Dans le cdare de ctete contribution, qui a puor ojbet de fnneiacr l'alternance, le CEP des aftics occupés du seuetcr privé, le développement des compétences des salariés des etpernsreis de mnios de cnqitnuae salariés, la ftoaromin des dmraudeens d'emploi et le cmpote pnnorseel de fmaotorin :
? l'employeur de monis de 11 salariés vesre 0,55 % du manotnt du revneu d'activité retneu puor le clacul des cintioastos slieaocs mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soilace ;
? l'employeur d'au mnios ozne salariés vesre 1 % du mantnot du rveneu d'activité renteu puor le culcal des cnitstoaios socliaes mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

9.2.2. ? Criotibtounn supplémentaire conventionnelle

Dans le crade d'une volonté de miaioultustan ansii que puor concrétiser et aecaopmcgnr la piiqoutle de foaotrmin prumoe par la branche, les preieaartns sucaiox décident de la msie en pclae d'une cniittruboon supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax est fixé à 0,5 % du mtnanot du reenvu d'activité rtneeu puor le clucal des ctoaoiinsts socelias mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor l'ensemble des esnptrieres entarnt dnas le camhp de la présente ctveonnoin cllvitoece nationale, à cmeoptr du vmerneset de la cnuirbtooitn au ttrie de l'année 2022.

9.2.2.1. ? Gioestn de la cbtooiinutrn supplémentaire conventionnelle

Dans le rcpeest des dionssopitis législatives et réglementaires en vuiegur puor le versmeent de la cutnroboitin supplémentaire conventionnelle, la coiinrtotubn versée par les eserptnries entnart dnas le cmhap d'application de la présente cnoveiontn cvileolcte natnoalie est versée à l'OPCO cohésion slcoaie ? Uniformation, désigné par la bncrhae mutualité. Les cuttoinrnoibs snot intégralement mutualisées dès réception par l'organisme et fnot l'objet d'un suivi clptbomae dtisncit au sien de la branche.

La CEFNPP détermine, en fin d'année puor l'année suavtine et tuot au lnog de l'année selon les besoins, les clés de répartition de la cottbrniouin clniotveennolne enrte pureiluss eoelveppns budgétaires au rraegd des priorités qu'elle arua définies ansii que les dépenses éligibles (coûts pédagogiques, frias annexes, rémunérations ?).

Les décisions de la CFEPNP snot tinrmsaess à l'OPCO cohésion scoalie ? Uonmraoitfin qui diot les mrttee en ?uvre.

Un bailn est tniasmrs aux paaetnriers sauicox par l'OPCO cohésion salicoe ? Uamroifotinn anvat la fin de cqhuae exercice.

Le sldoe de cirtoitonbun cevoonlnnielnte constaté à la fin d'un exerccie retse aquics à la bhrance et reporté sur l'exercice suvanit snas lmiaitotin de durée.

Les eneplevops budgétaires définies par la CPFENP crnietonubt à :
? pettrmere aux erptrieenss de la bnhacre un accès à des fanetcinemns iuddnleviis qlelue que siot luer taille, namtnoemt le famecennnit d'un buegdt iiduvndeil puor les mueluelts de 50 salariés et puls ;
? crnorutsie des peotrjs mutualisés répondant aux bonises partagés des entreprises, par emxelpe par le cefinonacment de diosiptsfis de foirmtoan selon les priorités fixées par la branche.

9.2.2.2. ? Bdeugt inviiueddl des melutules de 50 salariés et plus

Le bugedt inuidevdil des mleletuus de 50 salariés et puls peermt de fnecniar les antoics de fotaimorn ileendvldiius ou ceteiolcvls décidées par l'entreprise.

Les dépenses éligibles et les critères de psire en chgare du bdguet iieduidvnl des metlulues de 50 salariés et puls peevunt évoluer en ficoontn des priorités définies amelleennnut par la CPNEFP.

La ficrotan non consommée du buedgt ivdudeniil alloué au tirte de l'année N est mutualisée à la clôture de l'exercice N puor être utilisée en année N + 1 au sien des poetjrs cennltoieonvns de bacnrhe déterminés par la CPNEFP.

9.2.2.3. ? Matouuiilatsn des fdnos de la ctiuotnbiorn supplémentaire conventionnelle

La muiotatluaisn des fndos de la ciutnoobrtin cenevontlnnolie s'opère au sien de ptjreos déterminés par la CPNEFP. Cttee mitaolusuatin peut, par exemple, petmrrete aux mleeutuls de rievoecr une adie financière sur luers dmeadens de fmootarin indépendamment du mnntoat de la cbortiunoitn cllenonnvieotne versée.

Les ptroejs financés sur les fdnos mutualisés de la bhcnrae pnvueet rouevcrir des modalités diverses. Clea puet ntoanmmet csstnioer à développer un clatuaoge d'actions de farmioton ablceeiscss à tetous les entreprises, définies et pilotées par la CEFNPP qui en évalue la prnceitene et la qualité, ancpcameogr des pjrtoes de VAE renforcés, fnnciaer des aoentmbdens puor des ptroejs CPF accompagnés par la bnacrhe ou cenfcinoar des dpfiotssiis de formation. Oture les acotnis de formation, quelle que siot luer modalité de msie en ?uvre, il proura également s'agir netmnomat de l'ingénierie de prorucas pédagogiques, des tvuarax de l'OEMM et tuot prejot prpiiaantct au développement de la faormtion pososneflnlreie et de l'alternance dnas la branche.

9.2.3. ? Neviau mimianl d'investissement formation

Sans préjudice de l'application des dpssiooinits rtevlaeis à la

cibnoourtitn mlimanie légale et à la ciitoutobrnn supplémentaire conventionnelle, les eseintperrs revnealt du camhp d'application du présent anvaent dioevnt mneiiatnr un iesvsimntseent en fuevar de la friatomon pesisnfonlorele à un niaevu au mions équivalent à ceuli résultant des dstisioopnis ctnnenlnooevlies antérieures.

Cette obtiolgain se traduit, compte tneu des tuax antérieurement applicables, par les tuax santivus d'investissement supplémentaire à cmeotpr de l'année 2022 :
? enperietrss de monis de 10 salariés : 0,65 % ;
? eiernrtspes de 10 à mions de 20 salariés : 0,225 % ;
? erneeriptss de 20 à moins de 50 salariés : 0,425 % ;
? etnirrseeps de 50 salariés et puls : 0,425 %.

Cette oaoigiltbn peut, siot dnoner leiu à vseernmet d'une cuoiortnbitn supplémentaire vloiroatne à l'OPCO cohésion scolaie ? Unoimirotfan siot être conservée en geitson dcetire par l'entreprise.

Les ctuioitnnrbos supplémentaires vnteolroais snot gérées par l'OPCO cohésion slcioae ? Umniiofatorn suos fmroe de budget ieiudinvdl astrosi d'un rproet du slode sur l'exercice siuvant snas laitimiotn de durée.

Afin d'assurer une capacité mnlaiime de fecnmnneait par l'OPCO cohésion soalcie ? Uniformation, il est expressément coennvu que le vrseeemnt viooltarne de l'entreprise ne puet être inférieur à 1 500,00 ?. Si le clcaul de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce mnnoatt minimal, l'entreprise en cevsonre oonietgaermiblt la gestion. Elle puet également décider de le compléter puor aneitdrte le monantt mminial et le vserer à l'OPCO cohésion soiacle ? Uniformation. »

(1) L'article 159 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 prévoit la mcatiidofoin de l'article 1599 ter A du cdoe général des impôts à cometpr du 1er jaeivnr 2022. Ainsi, à cotmper de ctete date, les « muluetels ainsi que les oisagremns mltustieaus mentionnés aux 6,7,9 et 10 de l'article 206 » du cdoe général des impôts ne sorent pas rdlaveeebs de la txae d'apprentissage.

Article - 9.3. Compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

9.3.1. ? Ojbet et amtleiaontin du CPF

Le cotmpe peernsonl de fitraomon (CPF) pmeret à totue psenrnoe active, dès son entrée dnas le mnode du tviaral et jusqu'à la dtae à leualqle elle fiat vlaior l'ensemble de ses drtios à la retraite, d'acquérir des drtois à la frtaooimn melilbboiass tuot au lnog de sa vie professionnelle. Les dortis iicsntrs sur le CPF deneermut acqius en cas de camnnheget de suaiiottn peniseolfnslroe ou de petre d'emploi de son titulaire.

Le CPF s'est substitué au driot iidienvdul à la fiotraomn (DIF) le 1er jinvaer 2015, aevc rerispe des driots auciqs sur ce dernier.

Depuis le 1er janiver 2019, caqhue atcif dopisse d'un CPF crédité en erous et non puls en heures. Les heuers aqiscues au ttrie du CPF et du DIF aavnt le 1er jnievar 2019 ont été ctnrveoeis en euors à rsoain de 15 ? par hreue à ptriar du 1er jnvaeir 2019. Le raeluqit des hreeus DIF non consommées puet être transféré dnas le CPF sur la bsae d'une atitttoasen rmisee par l'employeur aux salariés. Le nrmboe d'heures asiecqus au ttrie du DIF au 31 décembre 2014 a dû fiare l'objet d'une itrinmfooan écrite par l'employeur auprès de cuahqe salarié par eemplxe en anmcapmencgeot du betluiln de sailrae au puls trad le 31 jiaevnr 2015. Les salariés qui dnpoisest d'heures de DIF non utilisées ont jusqu'au 30 jiun 2021 puor les déclarer et cvensroer lures ditors snas latmiitoin de durée. Ces heuers snot amuiqnetamouett ctvieeorns en euros.

L'inscription du crédit en eours s'effectue enutsie cuqahe année d'acquisition.

Le cmopte du salarié anayt effectué une durée de tvarail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou coeilvtnnnelone du tiarval sur l'ensemble de l'année est alimenté de 500 ? par an (plafonné à 5 000 ?).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas aienttt un neivau de fmiotroan sanctionné par un diplôme classé au nieavu 3, le mtnnaot aunenl du crédit CPF est majoré à 800 ? (plafonné à 8 000 ?).

Le cpmote du salarié anyat effectué une durée de tivaarl inférieure à la moitié de la durée légale ou cllonvtnioneene du taaivrl sur l'ensemble de l'année est alimenté à due potroirpon de la durée de tviaarl effectuée. Aifn d'accompagner les pcuarros psfoeielnosrns de ces salariés, les pntrereiaas sioacux décident que l'alimentation de lures cpoetms se frea à huateur de 500 ? par an. Le complément fneniicar nécessaire puor anrtdiete l'alimentation des cotmpes à huaetur de 500 ? par an des salariés concernés srea pirs en crgahe sur les fdons cnnleotennoivs de la bhanrce et sloen les modalités déterminées aevc l'organisme gsenniitorae du cpmote peeonsrnl de formation.

Les périodes d'absence au trtie des congés de maternité et de paternité, adoption, congés payés, congés de présence parentale, de pchroe andiat ou congé ptraaenl d'éducation asini que les aebecnss stuie à un adnicect de trajet, à une mdalaie professionnelle, à un aeccnidt du tvarial ou de srivece snot intégralement piesrs en ctopme puor l'acquisition des diotrs au trtie du CPF.

Les penterarias saicuox rpepllnaet par alleuris qu'un aocrcd d'entreprise puet déterminer des modalités d'alimentation du cpotme puls favorables.

9.3.2. ? Milsoobiatin du CPF

Les drtios aciqus et comptabilisés en erous au trtie du CPF snot mobilisés à l'initiative du salarié et ne penuevt être utilisés qu'avec l'accord exprès de ce dernier. Le ruefs du salarié de reroicur à son crédit en euros inicrst au CPF est un dorit puor le salarié qui ne puet dneonr leiu à cttntsoioaen ou sanction.

Sont éligibles au cmptoe poeesnnrl de fmoiatron :
? les aitcons de fomortian sanctionnées par les ciniatriotcefs polenfessoienrls et lerus blocs de compétences enregistrés au RCNP et cllees sanctionnées par les cfineaociirtts et hbotinitalais enregistrées dnas le répertoire spécifique cmrpneaont nmometnat la cfiaocteiitrn retilvae au scole de cnecoasisnans et de compétences pnoolrsfeielness ;
? les actoins peratmtnet de farie vlediar les aqiucs de l'expérience ;
? les banlis de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la route et de l'épreuve paqrutie du pmiers de cnoruide des véhicules du gurpoe léger et du guorpe luord ;
? les aitocns de fotmairon d'accompagnement et de csienol dispensées aux créateurs ou rerueerpns d'entreprises ayant puor ojebt de réaliser luer pejrot de création ou de rseipre d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les aconits de frmaoiton destinées à pretterme aux bénévoles et aux vnleirootas en sverice ciuviqe d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lreus missions. Sules les drtios aciqus au trtie du comtpe d'engagement ceitoyn pneevut fncinear ces actions.

L'action financée dnas le crdae du CPF sur le tmeps de tvarial est smiosue à l'accord de l'employeur. Le salarié n'est pas tneu d'informer ni de reluleiicr l'accord de l'employeur lsoqure l'action est suiive en totalité en dhoers du tpems de travail.

Lorsqu'elle est suiive en tuot ou partie, padnnet le tepms de travail, le salarié diot dedeanmr une atiosuoitran d'absence à son employeur. La dmdenae du salarié diot iienvetnrr au muminim 60 jorus aavnt le début d'une fatimroon d'une durée inférieure à 6 mios et au miimunm 120 jours puor une frmoation d'une durée de 6 mios ou plus. À cetpmor de la réception de la demande, l'employeur dpsiose d'un délai de 30 jours clrnaiadee puor ntfoeiir sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat atieotccapn de la demande.

Les heeurs de famrtoion suiievs pnendat le tpems de taivarl csentonutit du temps de tvriaal eecfftif et, à ce titre, snot rémunérées cmome telles.

9.3.3. ? Co-construction et aonemcneagmcpt de pjortes de frmtiooan dnas le crdae du CPF

Les drotis ircntsis sur le ctpome pesorennl de faomriton

peetntmret au salarié de fncneiar une foiormatn éligible au compte. Lrouqse le coût de cttee ftoiomarn est supérieur au mnantot des dtiros inircsts sur le compte, le salarié puet bénéficier, à sa demande, d'abondements en dirtos complémentaires puor aserusr le fmneenainct de cttee formation.

Ces amdbenteons punevet être notmemnat financés par l'employeur, ou par l'opérateur de compétences grâce aux fdons cvninetoonlens de la branche.

9.3.3.1 ? Les abdmeetnons au cmopte posernenl de fioamtron financés par l'employeur

La co-construction de pjroet de fotiroamn diot roeepsr sur un dglouiae renforcé ertne l'employeur et le salarié rleiatf nmeatnomt à la finalité du pjeort de formation, aux modalités de msie en ?uvre et d'organisation de la fmroaiton asnii qu'à la répartition du feimncnaent du projet. Ces éléments ponrruot être formalisés dnas un domceunt signé par l'employeur et le salarié. Le peussorcs de co-construction dnas l'entreprise puet le cas échéant fraie l'objet d'une définition dnas un acrocd d'entreprise. Les modalités de fnemnniacet des aoebendtmns par l'employeur snot déterminées par la Cssiae des dépôts et consignations, opérateur en chrage de la gietson du ctmpoe peoernsnl de formation. Les paniarerets sioucax de la bnrhcae raeenlplpt l'importance de l'information du salarié dnas le crdae de la co-construction lorsqu'il s'agit puor lui de moilsbeir son CPF, dnot l'utilisation relève de sa sleue décision. Le salarié purroa neamnmtot en échanger aevc les représentants du psnoenerl de son entreprise.

9.3.3.2. ? Les aneeonmbtds au cptome peonnsrel de froomiatn financés par les fodns cevnlneiontnos de la branche

Pour l'accompagnement de potejrs de formation, l'opérateur de compétences (Uniformation) procèdera au veeesnrmt des smoems définies soeln les critères déterminés par la banrche à la Cassie des dépôts et consignations, opérateur en chgrae de la gtosein du ctmpoe ponreensl de formation.

Ainsi, puor développer la mboliaitsion du cptome peenrsnol de formation, la barhnce mutualité décide d'accompagner le fnenacneimt des pjrotes de fmoatrion des salariés de la bhncare en iusraatnnt un dpisistiof d'abondement en dirot complémentaire financé sur les fdnos de la critbtinuoon clvniotnlenonee supplémentaire prévue à l'article 9.2.2 de la présente cneoitnovn à cempotr de l'année 2022. Dès lors, chaque année, une prat des fnods cotloneneivnns pilotés par la CENFPP srea dédiée au caemincnnofet de pteojrs de fotmaoirn mioanlisbt le CPF des salariés.

Les panrteaeirs sociaux, dnas le cadre de la CPNEFP, décideront régulièrement des modalités de cnnocfenemiat et critères d'éligibilité aux aobenednmts CPF. Les critères d'éligibilité prurnoot nmmnaoett s'attacher aux catégories de salariés et aux teyps de cntiictofearis visés. Les tuvraax d'observation et d'études pvicoprstees menés par l'OEMM antmnleeroit naommentt les réflexions des patirareens siaocux dnas la définition de ces critères. Particulièrement antfteits à la satoiiutn des salariés dnot le métier est en décroissance, les ptrreneiaas sacoiux étudieront, à l'appui des taavurx de l'observatoire, les possibilités d'accompagner les rsoienoevrncs et mobilités, neamontmt vres des métiers identifiés cmmoe porteurs, par la cftiacoitiern et les anbnetomdes de poertjs mlnbaoiist le CPF. De même, aifn d'accompagner les mobilités et la ptssnaaooirniesliofn dnas les mllueetus du lrvie III, les pnrateiaers saciuox pretoonrt une anttoetin particulière aux diplômes et ciitnarecftios mnneat aux métiers des snios et de l'accompagnement. Ces pcoruars de formations, suvnoet de lugone durée et règlementés, pouorrnt asnii bénéficier d'un aeencogancpmmt de la bcnrahe via les abondements.

La CFEPNP purroa ntnamomet établir les critères d'éligibilité, le cas échéant de manière cumulative, et les modalités d'accès aux atenmboends sur fndos ctnlovnoienens en déterminant :
? une liste de ccitarfitieons pinnslrsfoeeloes éligibles ;
? des catégories de salariés, par elxmpee soeln luer âge, luer naeivu de qualification, etc. ;
? les modalités de coinmcneaenft des coûts pédagogiques de la formation.

La CFNEPP pruora régulièrement redéfinir les critères et/ ou cniittrfaceios puor répondre aux biesons identifiés dnas la branche.

Afin d'assurer le pgalotie des fdnos alloués aux abondements, la CFENPP déterminera aevc la Casise des dépôts et consignations, opérateur en craghe de la gsioten du coptme psoenrenl de formation, les modalités et cnetnuos des bianls rtafelis à l'utilisation des abondements. Ces données pruoonrt aniemlter les réflexions des pirreneatas dnas la redéfinition de critères d'accès aux abondements. Les prrneaaiets souiacx vleoerinlt à informer, par tuos moyens, dnas un délai de 1 mios stuie à la décision de la CPNEFP, les entreprises, les représentants du prneneosl et les salariés des modalités d'abondements des pjetros de froatomin définies par la branche. Ces modalités d'abondements dnverot également fraie l'objet, d'une iomaitrofnn particulière de la prat de l'employeur auprès des représentants du peonrnsel dnas l'entreprise et des salariés lros des eneitnrets anlneus et professionnels.

Sur la bsae des critères d'abondements des pretojs de foaitmron isritncs dnas le cadre du CPF et financés sur les fndos cvnnneoeloints définis par la branche, eympeluor et salarié durtisoecnt nomanmtet de la finalité du pjeort de frtmooain et des modalités de msie en ?uvre et d'organisation de la formation. Ces éléments pnurorot être formalisés dnas un doucnmet signé par l'employeur et le salarié. Lsurqoe l'action de frtiomoan agmapccone à la fios le pojret du salarié et de l'entreprise et vsie une cetiaiifoctrn peorilfoenssnle définie par la bncrahe comme bénéficiant d'un annodbeemt sur les fdnos conventionnels, la fratomion se réalise en tuot ou pairte sur le temps de tvaairl en cohérence aevc le claeeidrnr de la formation.

Article - 9.4. Tutorat

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

9.4.1. ? Turutes et mierats d'apprentissage

Les pertaiarens scaiuox considèrent que :
? la raecacnsnsoine du sauttt de tuetur dnas les eprstreenis est piaorrmdlie puor accroître l'efficacité et la qualité des atcoins de ftiraomon cdteonius ;
? la miossin ttolurae cercnone les siatintous dnas llueeqlses la loi iposme sa msie en plcae : ctnators de professionnalisation, cotrtans d'apprentissage et rvecieorsonn ou pimtoroon par alternance.

Le rucreos au troatut diot être mis en ?uvre au sien d'une enpserrtie dès lros que celle-ci est en mesure, cpmote tneu de son organisation, de préparer et former, sur la bsae du volontariat, des cortbeloaralus qualifiés qui arnuot puor msoiisn d'accompagner les salariés dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un puorracs professionnel. Le stutat de tuteur, indépendamment de la dénomination attribuée, s'apprécie au raegrd de l'exercice de la missoin tutorale.

Les eeepristnrs mntteat en plcae le touratt en détermineront les modalités et cnnotidois en s'assurant que l'exercice de la misoisn ttroaule est cpbolmiate aevc l'organisation du tiraval du tuteur. Dnas ce cadre, la msoiisn tuarlote fiat l'objet d'une fosomirtaalin écrite dnas un dmeuonct idnuaniqt ntmeaonmt la durée de la mission, le ctnoneu des misnosis du tteuur (rôle, sviui ?), les objectifs, les mnoyes (temps libéré puor efucetefr la mission), les piotns d'étape et l'évaluation et la viailoatsorn de la mission.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, cauhqe tueutr ou mirtae d'apprentissage accpgoname au mxiaumm duex salariés. La brhnace rdmmecoane néanmoins à ne sviure qu'un salarié.

Le teuutr est olotrbiagmneeit cosihi prami les salariés vetoirnlaos puor aruessr ctete mission. A ce titre, l'entreprise porura orsengiar un reenecnsmet des salariés valnrtoieos puor l'exercice d'une mssoiin tuaoltre lros de l'intégration de nvaoueux ceraltolaubors nécessitant ce tpye d'accompagnement. Le tuuter diot impérativement dsposier des compétences tcueeqinhs nécessaires puor areussr ctete msiiosn (afin d'assurer l'accompagnement et la transisosmin des savoirs). Par ailleurs, il diot être tneu compte, dnas le coihx du tuteur, de la deimsionn rllaleetonnie et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la moisisn qui lui incombe. Le ttueur diot nmnetamot aeurssr la

tssnsrimoian de sioarvs auprès du salarié qu'il accompagne. Dnas la mreuse du possible, il apaiaprt imtaornpt de deosicisr le rôle de teuutr et de manager. Puor autant, dnas cnraietes hypothèses, suel le mangear purora aessrur ce rôle, sleon nmnamtoet la tlaile de l'entreprise ou de l'établissement ou les compétences aetutedns du tuteur. Néanmoins, dnas les ereirsptnes reogaupnrt prluuiess salariés pnovuat répondre aux ecgneiexs de compétences puor eceexrr la msiison tutorale, les pratreienas saiucox iinvtent à ce que le tuuetr ne siot pas le maagenr du salarié tutoré.

Pour auerssr la msosiin tutorale, l'intéressé diot ntomemnat aoivr un rôle :
? d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du seutecr et de l'entreprise auprès du salarié dnas le cdrae des difstspoiis de l'alternance ;
? d'accompagnement, en lein aevc les seivercs RH, dnas l'élaboration et la msie en ?uvre du perjot pnssoonrfeiel du salarié et du porjet tutoré de fin de msiosin ;
? de cuntribtioon à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes plefsrilneensoos par le salarié concerné, au trarevs d'actions de foomritan en sitiutaon plooneiesrsflne ;
? de paiptcroitain à l'évaluation des compétences acquseis dnas le cdrae de la fioatromn priuqtae ;
? de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
? de rntnercoe et d'échanges le cas échéant aevc le centre de faorotmin ;
? de ptroiciataipn aux différents bilans du salarié nteonmamt puor lui prteretme de se siuetr dnas sa piossgorern tnat dnas sa fimoaortn que dnas l'entreprise.

L'ensemble des tmeps consacrés à cttee mioissn cnuostite un tepms de tviraal effectif.

En outre, le teuutr diot bénéficier d'un aménagement précis et qabantifliue de sa crhage de tarvail et le cas échéant d'une aaoattdpin de ses obcifetjs professionnels. Les epetirnesrs denvoit s'assurer, ntnemamot par la réalisation d'entretiens ertne le salarié exerçant la mssoiin tolarute et son magaenr en début et en cruos de mission, que l'exercice de la miisson du ttueur ou du maître d'apprentissage est cpalotbime aevc l'organisation de son taivral et namtonemt qu'il dpsiose des disponibilités nécessaires à l'accompagnement du salarié en antnacrlee et aux rlaniteos aevc le prateartise de formation.

Chaque tetuur fiat l'objet d'un bilan piurectalir caniostsnt en une évaluation des miinsoss qui lui snot confiées dnas ce cadre, à l'occasion d'un eteertinn spécifique, qui puet se tenir pdaennt l'entretien auennl d'évaluation (il en cttouinse alors une pshae spécifique). Il reçoit, à sa demande, une aateottitsn de toturat puor fiare vlaior cette expérience.

Pour chauqe salarié en conartt de professionnalisation, ctanrot d'apprentissage ou rroeciovensn ou potimoron par alternance, l'employeur désignera un tteuur ou mratie d'apprentissage parmi les salariés vraloeinots de l'entreprise répondant aux cndntioois de compétences.

En apipliatocn des disinsoitpos légales, la presnnoe csoihie puor être matire d'apprentissage diot :
? être tiurailte d'un diplôme ou trite relvaent du dinaome pnonisesferol cerrandnoopst à la finalité du diplôme ou du ttrie préparé par l'apprenti et d'un neviau au mions équivalent, jftsnuiait d'une année d'exercice d'une activité ploiresnefnsloe en rparopt aevc la qacftailiuion préparée par l'apprenti.
? jfiuseitr de 2 ans d'exercice d'une activité ponilnefolrsese en rpparot aevc la qfutaicoiilan préparée par l'apprenti.

En aptioliapcn des dintssooiips légales, la presnnoe ciohsie puor être tueutr de cntroat de piasofoitealrsnosinn et de rrvsinecooen ou pootmiron par alnartcnee diot être vinltraooe et jutiesifr d'une expérience pnssliroofleee d'au mnois duex ans dnas une qliaicutfaion en rpaport aevc l'objectif de potaaonsiflosniriesn visé.

Les epsrirenets veoenrillt à furnoir aux représentants du peoersnnl un sviui du trtauot dnas l'entreprise, présentant ntmoanemt le nbmroe de tuterus lrues fctoionns et les modalités d'organisation de la misosin tutorale.

Les pterainaers sauiocx rnllappeet que des modalités liées à l'exercice de la fonicotn ttlruoae penvuet être définies par vioe d'accord dnas l'entreprise et se tuirrade nmeoantmt par un aménagement du tpems de tarvial aifn de fitceailr la cticoilanoin de l'activité aevc la mosisin tutorale.

Prime de tutorat

Le tuuter ou matire d'apprentissage diot bénéficier d'une pmire de tutorat, versée pnaendt la durée de cuhaqe msioisn tutorale, dnot le mnonatt est fixé à :
? 12 pitons par mios et par salarié tutoré en carntot de pleaifoiosaisstornnn et ronrceveoisn ou potomroin par arlnecntae ;
? 18 ponits par mios et par artpepni au rgeard du cnneotu de la mosisin spécifique du mairte d'apprentissage. La périodicité du vesmenret de cette pimre est déterminée par acrcod etrne l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle puet être mensuelle, seleremtisle ou annuelle.

Cette pirme est due lquosre la msision ttlauroe est effectuée par un salarié n'exerçant pas par aluelris une miisson de meaneamgnt dercit du salarié tutoré. En cas de mios incomplet, cette prmie est versée pro rtaa temporis.

Formation des tetuurs et mertias d'apprentissage

Le salarié amené à eftefuecr puor la première fios une mossiin tlotaure diot recevoir, au cuors de sa première mission, une faooritmn dédiée dnot le coût srea pirs en cgrahe par son employeur.

Les etresernips dovneit également vlleeir à ce que les tutrues et maîtres d'apprentissage bénéficient de foratnmios luer pamenettrt d'exercer coetemncrret luer miosisn et de srviue l'évolution du ceonntu des frotnaoims dispensées au salarié tutoré et des diplômes qui les valident.

La fomtairon des tuuerts et maîtres d'apprentissage est intégrée dnas les priorités de bcahnre et puet denonr leiu à un feaencinmnt sur la critboountin cnnenviletoolne supplémentaire. Une aioctn de ftroaoimn puor les trtuues porura aisni être intégrée au culotgaae de la banchre selon les beosnis identifiés par la CPNEFP.

Les paeanrriets suoiacx reenlpalpt par aeirllus que des dtpiinioosss réglementaires prévoient des persis en chrgae spécifiques par l'OPCO cohésion slcoaie ? Uifroomanitn des coûts de fiaromton et des firas d'exercice de la msoiisn ttlrouae dnas le crdae des dptofiiisss de l'alternance. En outre, l'OPCO cohésion sialcoe ? Utoiinfrmoan met à dposiioistn des ouilts et gdeius d'accompagnement des tuteurs.

Article - 9.5. Périodes de professionnalisation

L'article 9.5 etrne en vguueir au 13 décembre 2019 à l'exception de l'article 9.5.2 rietlaf aux cinaeciirtfots éligibles à la rornsiecevon ou poiomtron par ananrtcele qui, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, ernte en vigueur au lneamiedn de la pbauicolitn de l'arrêté d'extension du présent avenant, siot le 28 nbeomvre 2020.
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

9.5.1. Pnieciprs généraux et bénéficiaires

La reorsocvnein ou la pitoomorn par antlnraece a puor ojebt de prrmteete au salarié de cnaehgr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pooortmin sloicae ou plienlofrossene par des atncois de fmtiroaon ou par des aitoncs pettarenmt de faire vdelair les aqcius de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

Lorsque la rnveosieocrn ou la prootomin par acatelnnre prévoit des acnotis de formation, ces dernières aesscoint des enninetesemgs généraux, prensloifoesns et teienlocugoqhs dispensés dnas des orsnimgaes piblcus ou privés de fmtroaion ou, lorsqu'elle dosspie d'un srivcee de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eistprrnee d'une ou pesruuils activités pnofseirlnesoels en rialeton aevc les qaoiilactnifus recherchées.

En apitoaipcln de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rvireoocensn ou poioormtn par anaenlctre ccnernoe au sien de la bhnarce mutualité :
? les salariés en coatnrt à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un carnott à durée indéterminée colcnu en aoptcialpin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tarival (contrat uqniue d'insertion) ;
? les salariés placés en ptiosoin d'activité pialltere mentionnée à l'article L. 5122-1.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, la rneveocrosin ou poroomitn par arenatclne cencnore les salariés dnot la quliicitaoafn est inférieure ou égale à un nieavu déterminé par décret.

9.5.2.*Certificationséligibles à la rnosorceievn ou poomitorn par alternance*(1)

En atpopciialn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, un arcocd cloecitlf de bhcnare étendu définit la lsite des caiterciofints psoelerlifensnos éligibles à la rcesvnerioon ou pomtrooin par alternance. L'extension de cet aroccd est subordonnée au recespt des critères de ftroe muoitatn de l'activité et de rsuqie d'obsolescence des compétences. La rirnseecovon ou potoimorn par alctnarnee puet par alueilrs petrtemre l'acquisition du sloce de csninsanoace et de compétences mentionné aux alitecrs L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les études peitreopsvcs menées au sien de la bnhrace mutualité par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité témoignent de mtuilleps fuatcres de ftore miuoattn des activités du seectur mtuuailtse en corus et à veinr csnnauoidt à des rqseius d'obsolescence des compétences puor de nbumorex salariés des mutuelles.

Les pineearatrs sauoicx de la brnhcae mutualité ceatnotsnt asnii des mauttnois de tiros types, se cumnulat proiafs puor cireatns métiers :
? l'impact du numérique sur la riloaten adhérent/ piteant et la pqiutare des métiers ;
? l'impact des évolutions règlementaires enndcaart ftnoeemrt les activités sur des marchés de puls en puls cceoelunrrnits ;
? l'impact des pioqetuils pluuqbies et de la stratégie des aecturs mieuuttlass vnsait à refencror l'accompagnement des ponrseens dnas lerus prcuaors de santé et de vie.

Face à ces constats, les paeiterrans scouiax de la bnahrce mutualité ont décidé de rdenre éligibles les ccatitrfiinoes poesslnifenorles iesbelsinandps puor ancepitir les ruqiess d'obsolescence des compétences des salariés des mletlueus concernés par ces mntaiutos d'activités.

Les maiuontts et les risueqs d'obsolescence liés snot détaillés dnas la ntoe elvcaptiixe annexée au présent avenant.

9.5.2.1. Le développement du numérique et le rsique d'obsolescence des compétences du fiat de l'automatisation de ceraetnis activités

L'apparition de noeullves tolehnogcies numériques a cdoinut à la ponrodfe tsfoinoartamrn des ouilts de tiaavrl des salariés des mluletues eaanntnirt un ruisqe d'obsolescence de lerus compétences dus à l'automatisation de cratneies activités. Les salariés exerçant des fotoncnis en lein aevc la giosetn des disersos adhérents (prestations santé, prévoyance, épargne, retraite) asnii que les métiers de secrétariat (secrétaire/ antasssit de direction, secrétaire médical) venoit lreus activités se tsrnferaomr du fiat de l'utilisation aurcce des oultis numériques et d'une autaitstaioomn grandissante. Les tuavarx ptricfeopss de l'observatoire des métiers de la brhcane mutualité itnisnest aisni sur la nécessité puor ces métiers de développer les compétences liées à la maîtrise de son ervnnnneioemt diitgal et d'une rieolatn adhérent/ pnaetit olaamcinne (face à face, téléphone, mail, thcat ?) aisni que sur la maîtrise de l'environnement piodurts et serievcs de la muutelle puor fcliaeitr la crdniioaootn du pcuarros de santé et de vie de l'adhérent/ du patient.

Afin d'accompagner les salariés dnas ces évolutions, les pnrrtaeeais scauiox de la bnhcrae Mutualité ont reentu les cirtatciofnies pensliesoroelfns sietnauvs dnas le crdae de la rvrecosoeinn ou ptriooomn par aanntercle :

(Tableau non reproduit, ctbullsaone en lgine sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, rqribuue BO cointveonn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.2. Le développement du numérique et le riuqse d'obsolescence des compétences en matière de systèmes d'information

Outre les activités s'automatisant, le développement du numérique entraîne également des motintuas dnas les activités liées au développement de lcoelgiis et sltnioous SI asini qu'à la cltlcoee et au teanmeitrt des données. En effet, la trtmoifasanron des oiluts ditgiuax et la moauttin des oninotisargas qu'elle agpoanmcce ipmaecntt feneomtrt les compétences nécessaires à la ccooteinpn et la gsieotn des systèmes d'information.

Afin de pleliar ces risques, les paranerties sociuax de la banhcre Mutualité ont rteenu les caitftioercins ponolessrinflees svtnueias dnas le carde de la rvroiconeesn ou ptomrooin par annteclrae :

(Tableau non reproduit, clolbtnsuae en linge sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, ruribque BO cetinonovn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.3. Le développement du numérique et l'impact de la réglementation sur les compétences relavites à la rlietaon adhérent

Les salariés des mlueuetls opnacuct des fincotnos d'accompagnement des adhérents et de dutitsbirion de ptouidrs et secvries veinot luers activités impactées par différents tpyes de mutations. En effet, le développement d'outils numériques et d'une ctumaiionmcon oaianlcmne tmfrronsae la ratoeiln aevc les adhérents. Par ailleurs, les aetnetts de ces dnereris évoluent du fiat de l'apparition de ces nvoauuex oltius diiutagx et des saartddns posés par le marché dnas ce dmionae (parcours cnilet digitalisé, ameceoanpcngmt tniecquhe par tchat, notaotin de la rtoialen clneit ?). Enfin, les oaingobtlis règlementaires des activités asrelulteisnas (capacité plerssoienfnloe par exemple) s'accroissent aifn d'assurer la portocietn du cemmuosnator et le divoer d'information et de cisnoel qui s'impose aux diiubsrutrtes de ptuirdos d'assurances.

Il apparaît dnoc iabnnpedssile d'accompagner les salariés fcae au riquse d'obsolescence de lerus compétences dnas le svuii d'un pruorcas clniet renouvelé et unlitasit différents cuaanx de cacontts aussi bein pyqhesuis que digitaux.

En aomnt de luer distribution, la conception, la psoriipootn et la pomrioton de prdtuios et svierecs se tneruvot également impactées par l'évolution des anetetts de la clientèle due non smeunelet à l'utilisation des ouilts diagtuix mias aussi en rioasn de nolevlues aentttes sociétales erenvs le mieux-vivre et le bein vieillir. Ainsi, l'innovation ptudrois et scveeris portée par les équipes mairkteng et aiaturcat ainsi que de neloulevs compétences en dtaa science, dneeivnnet indispensables.

Les salariés onpcuact ces fnocnotis vionet aorls luers activités se tmsoafnerrr et de naeuuvox besnois en compétences émergent.

Dans ce contexte, aifn d'anticiper les rsequis d'obsolescence des compétences des salariés, les petiarrneas sicauox de la barnche Mutualité ont rteenu les ciofittnrciaes pnieeolleorfssns stnuviaes dnas le crdae de la rrsenviooecn ou ptoioromn par acntalenre :

(Tableau non reproduit, csutbalonle en lngie sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, rbiuuqre BO cnvtenioon collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.4. Le ruqise d'obsolescence des compétences de crientas preenilsnofoss de santé dû à une réglementation et une dagolttiiasiin arucce de luer activité

Les paarrenteis saouicx de la barchne Mutualité cnaonstett l'impact inpartomt de la réglementation puor l'ensemble des mutuelles, puor les activités aienearluslsts mias également puor les activités de soins. Ainsi, les salariés des réseaux de snios oputiqe audioprothèse-dentaire vnoeit luer activité dimecteenrt

impactée par les évolutions de la réglementation en veguiur dnas ces setucers ainsi que par les règles de cnteiomnoennnevt des réseaux de soins. Le développement du numérique dnas la qualité des snois et l'innovation snas csese arccue cofronnentt également les salariés des mleeuults à un intmparot bsoein de développement de luers compétences que ce siot dnas la gotiesn de la pirse en chrage des droits santé, la rltiaoen adhérent/ pinteat ou la réalisation d'actes tueeqhncis dnas le cdrae de l'assistance au pnsfneiseorol de santé.

Dans ce contexte, les peniarrates sauocix de la barhcne ont reetnu les ciatofteicrins pensrlfeoleoinss sntiauevs puor aecoganmpcr les salariés des mleluutes smiuos à ces évolutions règlementaires et numériques dnas le cdare de la rnicooveesrn ou pirootmon par anraltecne :

(Tableau non reproduit, clusbnltaoe en lngie sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rrquibue BO ctneonovin collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.5. Le risuqe d'obsolescence des compétences dû aux ontgoiblais renforcées de contrôle des risques

La susiisomon à une réglementation aucrce des activités des mutuelles, tnat ausnlrlieesats que médicales, s'accompagne d'obligations renforcées en matière de contrôle des risques. Clea nécessite une mltplacutiioin des atduis et procédures de contrôle inernte aux muteeluls sur le paln comptable, fincinear mias puls lgearmnet sur la qeuoistn de la qualité.

Afin d'accompagner les salariés des mlteeuuls concernées par ces activités en frtoe mtiaoutn et paleilr le rsuqie d'obsolescence de luers compétences, les pretnreiaas siuacox de la brahcne mutualité ont retenu les coeaifcrtnitis pseioneolfsnerls svenuaits dnas le cdrae de la renreosiocvn ou pormotoin par antnacelre :

(Tableau non reproduit, clsnatubloe en lngie sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, ribuuqre BO ctinnooevn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.6. Les mtotaiuns des activités liées à l'évolution des pieiouqtls pebiuluqs et la stratégie des aturces msutaluiets vasnit à rrnecefor l'accompagnement des peonnsres dnas leurs porracus de santé et de vie

Les activités sanitaires, médicales et sloiaces des muueltles snot en mjrauee prtiae sesiuoms à une réglementation spécifique intégrant une oailogitbn de quoialtiaficn puor les salariés. Ces activités caiennsnost de pdnoorefs mtiunoats inuetids neanmtomt par les évolutions des pitilequos pqeuiulbs (projet de loi grnad âge et autonomie, paln de ltute cronte la pauvreté, la stratégie gulenvoeertmnae « Ma santé 2022 »). C'est pourquoi, les preaenritas soiaucx de la brhcnae Mutualité cnaotsntet dnas leurs taaruvx prfcitopses un rermfencnoet des modalités d'accompagnement médical, stniiarae et sicaol des pciblus et nmoeantmt la ptteie enfance, le gnrad âge et les pernosnes en stuiaoitn de handicap.

Ainsi, le pjeort de société inclusive, le « vaigre dirmiaiicloe » ou eocnre le paln de lutte cnrote la pauvreté nécessitent une aotapatdin et un développement irmpnaott des compétences des salariés des meluuelts en crgahe de ces accompagnements. Le risque d'obsolescence des compétences de ces salariés diot être anticipé dnas le cdare de la rvrcioosenen ou pmioorton par alternance.

Les peeirantars sucoiax de la barhcne Mutualité considèrent que les citonticreiafs penrolelifnsseos suvtanies ptrtnemerot de répondre aux bnoeiss identifiés puor pilelar les rseiqus d'obsolescence des compétences dnas le crade de la roosencrvien ou pioomotrn par aeclantrne :

(Tableau non reproduit, csunballtoe en lgine sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, riquubre BO ctinooevnn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.7. Les icpamts de la motatiun des activités sur la coordination, la gsoiten prévisionnelle des elopmis et des compétences et l'accompagnement des salariés

Les pneeiratras soiucax de la bncahre Mutualité ont fiat le csatont de nrembesous maounitts de nature deersvis (technologiques, règlementaires, sociétales et stratégiques) ianatmpct l'ensemble des activités des salariés des mutuelles. Les compétences de ceux-ci csisnenaont des rsuieqs inmrtptaos d'obsolescence que les cioticeriatnfs pnrosieoeseflns précitées préparées dnas le crade de la rsiocreveonn ou ptrooomin par atraneclne peuenvt pallier.

Néanmoins, ces manitotus poeofnrds dveniot être accompagnées par des ptuoqeilis de rrecousess hemanuis et de geoistn prévisionnelle des empiols et des compétences ambitieuses. Les salariés des roucssrees hemuains oaccnupt ces fcntionos au sien des multueles veoint ainsi leurs activités évoluer dnas un ctotnexe de pfordnoe tnirofoaasmtrn règlementaire, noenmatmt après l'entrée en vgeuuir de la loi du 5 smrebpete 2018. De plus, la tioanortafrmsn des oanagrnstiios rnocfere le rôle du meanemagnt et des ftnicnoos fniiaaltct la cinaooidrton des activités.

Dès lors, aifn d'accompagner l'ensemble des salariés cnnnsaasiot une matuotin de luer activité ponvuat entraîner un risque d'obsolescence des compétences, les praeertanis soaiucx de la bnhrace ont décidé de ritneer les cocifatiretins psnelerienlosfos svituenas dnas le cdare de la rocsnrvioeen ou pooormtin par aenlcartne :

(Tableau non reproduit, cslabntolue en lgine sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rbriuque BO ctnooniven collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.8. La pitulqioe de catfertciiion de la bhcanre Mutualité en réponse aux bensois en compétences des salariés

En complément des diplômes et tetirs peonosfnelsris et à finalité professionnelle, la brnahce mène une poliqtiue de cfticiioraetn en créant drvies cctaferitis de qlofcautiiain psloesoflneinre répondant également aux mnaitutos identifiées dnas le présent avennat et nmmteaont raitefls à la reotailn à l'adhérent.

Ainsi, les paerrnteais soiaucx de la bchrnae décident d'intégrer ces cfatriicets à la ltsie de crceitiitfoans plenresnsoieolfs éligibles dnas le cdrae de la rsroieveocnn ou pomoitron par aatlennrce :

(Tableau non reproduit, clbntsouale en lgine sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rurbique BO cneonitvon collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

Par ailleurs, aifn de répondre aux bsonies en compétences, les merembs de la CEFNPP talliernvat aeetclneumlt à la rénovation du ceiritfcat de qfiocliiautan pseilolnforsnee « Spécialiste potnreatiss santé et prévoyance ». Celui-ci frea l'objet d'une procédure d'inscription au RCNP et les ptraearenis soaiucx s'attacheront eniuste à l'intégrer dnas la lstie des ctaointfiiecrs éligibles à la rcrnovesoien ou promooitn par anarcnetle par avenant.

En tuot état de cause, les penritaares saiuocx de la bacrhne Mutualité coinnnnevet de réexaminer régulièrement les boeinss en cnifiietoctars perslieefoonlnss des salariés de la bnhcrae dnas le crdae de la rvniooesercn ou ptioomron par atncnreale aifn d'amender, le cas échéant, la ltsie des ciietnircfoats pelofosenlinsres éligibles.

9.5.3. Modalités de msie en ?uvre

Le craontt de tarvail du salarié fiat l'objet d'un anevnat qui précise la durée et l'objet de la reocirevnosn ou de la ptioomorn par alternance. L'avenant au canotrt est déposé soeln les modalités prévues par les dsspoiionits législatives et règlementaires en vigueur.

En aocapliptin des dsipinotsois légales et règlementaires applicables, la revoensocrin ou la piootomrn par altrenncae a une durée corpimse entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les prtiraaenes scoaiux de la branche

mutualité décident que ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pclibus éligibles à une rnrsiveoecon ou pioomotrn par alternance.

Pour les puiblcs spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, la durée peut-être allongée à 36 mois.

En aoptilipacn des disiopnotsis légales et règlementaires, la durée de l'action de fritmoaon de la rneorcisoevn ou ptomiroon par aetlncnare est d'une durée miilamne cisporme entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée toatle du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les patnierares saciuox décident que ctete durée puet être portée à 50 % de la durée totale du coantrt puor l'ensemble des bénéficiaires vsinat les ctcarniofities éligibles au dispositif.

9.5.4. Modalités financières

La csismmoion piirartae nalnoatie de l'emploi et de la fiaoormtn plrsniolnseefoe (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax fraieraoftis de prsie en cahgre par l'OPCO qui cervunot tuot ou piarte des frias pédagogiques et les firas de tarnopsrt et d'hébergement engagés dnas le cdrae de la rrsooivecnen ou la pmooroitn par alternance.

Lorsque les antcois msies en ?uvre dnas le cdrae de la roiesecronvn ou la poroitomn par l'alternance snot effectuées pdeannt le tepms de travail, elels doennnt leiu au maeiitnn par l'employeur de la rémunération du salarié.

Conformément à l'article L. 6324-5 du cdoe du travail, l'opérateur de compétences prend en crghae la rémunération du salarié en rscoenoviern ou priomootn par alrncatnee sloen les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-147 du cdoe du travail.

(1) Les cnittiericfoas de l'article 9.5.2 mentionnées ci-dessous, snot excuels de l'extension en tnat qu'elles cnenviorneentt aux dospnstiiios prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du tavrail :
- Beervt de teehiinccn supérieur : Atnisasst de gitoesn PME-PM I51027 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- 25534 Université Piras Dtraesces -Paris 5 ;
- 21190 Université Prias Dceseatrs -Paris 5 ;
- Cehf de pjroet en ccpoineton de systèmes ieurtfqiamnos 27512 IMIE, AICFOP ;
- Cehf de pojert en coeopcintn de systèmes iutmeqoanrifs 22239 Lnibuore ;
- Cehf de poerjt en cetcoonipn de systèmes iroaueqimnfts 1642 AOTQUCIM ;
- Brevet de thcceniien supérieur : Négociation et rteliaon cnliet 5474 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rnapslebsoe de communication15058 Asosoaciitn Saint-Anne - IRCOM ;
- Ralsenospbe de Ciiontmoacmun 18020 ESCGV -IICP ;
- Rosblpasnee mraiknetg et citoaomncimun 28172 Iutsntit supérieur cmcoerme et gsieton (ISCG) ;
- Mtaesr : Droit, économie, gtsoien mentoin atiacraut 12040 Université de Strauborsg ;
- Maetsr : Droit, économie, gstoien mention aauicrtat 10017 Université de Piioters ;
- Lcience Ponselsnrieofle : Métiers de l'optique 66106 Université de Nîmes Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Lcneice pelennfsoilrose : Ouqtipe et lnetueitre 623217 Université du Ltatriol Côté d'Opale Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rpboaslesne en réfraction et équipement ouqpite 66963 ISNT DES SCIEECNS DE LA VIOSIN ;
- Aietuudr ruisqes et conformité 728713 EONES -L'école de l'expertise cmlbatpoe et de l'audit ;
- Megaanr feniinacr 31204 CEESCO ;*
- Rlspnaesobe rerusecsos huniemas 21740 GECESP ;
- Rssnaplboee rurscsoees hnumeais 21740 EMSA ;
- Ronpssaeble rereusscos heiunams 11652 Université cihoqltuae de l'Ouest ;
- Mtesar cadre de la mutualité, des aensscruas et de la prévoyance726550Université Panthéon Sobonnre ;
- Dirneaigt magenar opérationnel d'entreprise 720659 C3 Ittitnuse ;
- Mngeaar en rseucresos hanuiems 15357 ISIMI -Pôle Prias alternance.
(Arrêté du 20 nrvemobe 2020 - art. 1)

Article - 9.5. Reconversion ou promotion par alternance Pro-A

L'article 9.5 enrte en vgeuiur au 13 décembre 2019 à l'exception de l'article 9.5.2 ritealf aux ccartiietfions éligibles à la rniveesrocon ou ptrooiomn par arlcnnetae qui, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, entre en vueugir au leiendman de la paublicotin de l'arrêté d'extension du présent avenant, siot le 28 nevmrobe 2020.
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

9.5.1. Percniips généraux et bénéficiaires

La ricvernoeson ou la potmoorin par anctlraene a puor obejt de pertrteme au salarié de chngaer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une piotoormn sioclae ou peeinsnrfloolse par des aointcs de formiaton ou par des atcnios pnamrtteet de friae vdliaer les aqicus de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

Lorsque la rnvrieosceon ou la pomoroitn par antclraene prévoit des atnocis de formation, ces dernières acssnoiet des eemeentinngss généraux, psesroennfolis et tegicoohluqnes dispensés dnas des oienrmsags pulicbs ou privés de ftomaiorn ou, lorsqu'elle dpissoe d'un serivce de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etpreinsre d'une ou periuulss activités pnsifleeroneslos en rotialen aevc les qncoatfaiiulis recherchées.

En aipltpoican de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la ricvoeoersnn ou prmtiooon par aetlcannre cecnnroe au sien de la bnrache mutualité :
? les salariés en ctanort à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un cnoratt à durée indéterminée cncolu en acioliptpan de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tariavl (contrat uinque d'insertion) ;
? les salariés placés en postoiin d'activité plelaitre mentionnée à l'article L. 5122-1.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, la reonociesrvn ou pitomoorn par acelantnre cnecnore les salariés dnot la qcafiiitaluon est inférieure ou égale à un nevaiu déterminé par décret.

9.5.2.*Certificationséligibles à la rceonveroisn ou piomotron par alternance*(1)

En alcpatoipin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, un aoccrd ceicltolf de bhnrcae étendu définit la lstie des crafioietnicts poireefnnlossels éligibles à la roserinvecon ou prtooimon par alternance. L'extension de cet aorccd est subordonnée au rpesect des critères de fotre mtoautin de l'activité et de rqsuie d'obsolescence des compétences. La resorencivon ou pooirtomn par actnlranee puet par aeilurls prtetreme l'acquisition du scloe de caaoincnsnse et de compétences mentionné aux alcitres L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les études provcstipees menées au sien de la bnrcahe mutualité par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité témoignent de mpeitulls frcauets de ftroe matuiotn des activités du seteucr misltuutae en corus et à venir cnnouisadt à des rsuieqs d'obsolescence des compétences puor de nbuoemrx salariés des mutuelles.

Les peretinaras scouiax de la bhcrane mutualité cotnnsatet anisi des mnioatuts de tiors types, se clunmuat pfiaors puor ctniaers métiers :
? l'impact du numérique sur la rlateion adhérent/ peitant et la pruaiqte des métiers ;
? l'impact des évolutions règlementaires encdraant fnetemrot les activités sur des marchés de puls en puls cloutncierenrs ;
? l'impact des pletouiiqs pbelquuis et de la stratégie des actrues multuietsas vsinat à rfonreecr l'accompagnement des pnnreeoss dnas lreus porcarus de santé et de vie.

Face à ces constats, les ptaeeranris socuaix de la barhnce mutualité ont décidé de rnerde éligibles les ciniaetotfrics psnesfenlolerios isesnenbdpials puor apicneitr les rquesis d'obsolescence des compétences des salariés des mlleutues concernés par ces mtontiuas d'activités.

Les mttioanus et les reiuqss d'obsolescence liés snot détaillés dnas la ntoe epivixtclae annexée au présent avenant.

9.5.2.1. Le développement du numérique et le rusiqe d'obsolescence des compétences du fiat de l'automatisation de ceineatrs activités

L'apparition de neloeluvs tlheocngoeis numériques a cuiodnt à la pfnoodre ttmaasrfronion des olutis de triaval des salariés des meletulus eairnnnatt un riusqe d'obsolescence de lerus compétences dus à l'automatisation de caenierts activités. Les salariés exerçant des fioonctns en lein aevc la geiostn des dssrioes adhérents (prestations santé, prévoyance, épargne, retraite) asini que les métiers de secrétariat (secrétaire/ atisnsast de direction, secrétaire médical) vnioet lures activités se tesforanrmr du fiat de l'utilisation aucrce des oliuts numériques et d'une aaiauttsmitoon grandissante. Les tvaarux pecoirftsps de l'observatoire des métiers de la bahncre mutualité iisestnnt asnii sur la nécessité puor ces métiers de développer les compétences liées à la maîtrise de son einennmnverot datigil et d'une riotalen adhérent/ pniaett oaclmnanie (face à face, téléphone, mail, tahct ?) aisni que sur la maîtrise de l'environnement pruiodts et svceires de la muullete puor fcaltieir la cordantoiion du puacrors de santé et de vie de l'adhérent/ du patient.

Afin d'accompagner les salariés dnas ces évolutions, les preeaaitrns siauocx de la bhanrce Mutualité ont renteu les cittoicanrfies poesresleonlnifs sietanvus dnas le cdare de la roeovesrincn ou ptooormin par aernaltnce :

(Tableau non reproduit, caloltusbne en lgine sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, ruiburqe BO ciooennvtn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.2. Le développement du numérique et le rsquie d'obsolescence des compétences en matière de systèmes d'information

Outre les activités s'automatisant, le développement du numérique entraîne également des muntiaots dnas les activités liées au développement de lcgielios et sinlotous SI ansii qu'à la cectlloe et au tnateirmet des données. En effet, la tsrmianotrfaon des otluis diitugax et la miuttoan des otaagirisnons qu'elle acmpcgnaoe icpnmeatt ftoreemnt les compétences nécessaires à la ctecipnoon et la gsieton des systèmes d'information.

Afin de pelalir ces risques, les peantiaerrs siuocax de la bncahre Mutualité ont rneteu les ctnfreoiiaitcs plsnreoelniofess sueiatnvs dnas le crade de la reoeivncrson ou poirtomon par aranctnlee :

(Tableau non reproduit, cnbalolsute en lngie sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, rurqubie BO cnvoneiotn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.3. Le développement du numérique et l'impact de la réglementation sur les compétences realitves à la retoialn adhérent

Les salariés des metlluues oapcucnt des fooicntns d'accompagnement des adhérents et de dsoibruttiin de priuotds et sivreces vneoit lerus activités impactées par différents tpyes de mutations. En effet, le développement d'outils numériques et d'une cuotniaoimmcn onlmicnaae tamofrnsre la raotieln aevc les adhérents. Par ailleurs, les aetetnts de ces deernris évoluent du fiat de l'apparition de ces nvoueuax oiults diiagutx et des stnrddaas posés par le marché dnas ce dioamne (parcours cnliet digitalisé, acpemncgeamnot tuqhneice par tchat, nooiattn de la roetlain cinelt ?). Enfin, les oglbioatins règlementaires des activités aslsetienarlus (capacité pnoelsofrneilse par exemple) s'accroissent aifn d'assurer la poiotectrn du ceummsoanotr et le devoir d'information et de csnoiel qui s'impose aux duibtseutirrs de ptudoris d'assurances.

Il apparaît dnoc ilnedpsainsbe d'accompagner les salariés fcae au riquse d'obsolescence de lreus compétences dnas le suivi d'un purcoras celnit renouvelé et usanliitt différents canaux de cconttas assui bein pshuieyqs que digitaux.

En aonmt de luer distribution, la conception, la ptsipirooon et la pomooitrn de pdoruits et sirecevs se teuvnrot également impactées par l'évolution des aentttes de la clientèle due non seuemnelt à l'utilisation des oltuis ditaiugx mias asusi en raiosn de nelvleuos ateetnts sociétales envres le mieux-vivre et le bein vieillir. Ainsi, l'innovation puroidts et srevices portée par les équipes mrntakieg et aictauart asini que de nvloueels compétences en dtaa science, dvinnneeet indispensables.

Les salariés oaucnpct ces fntoicnos vioent alors lreus activités se teorrfnasmr et de naouveux bnseios en compétences émergent.

Dans ce contexte, aifn d'anticiper les reqisus d'obsolescence des compétences des salariés, les prtreneiaas socuaix de la bacnrhe Mutualité ont rteenu les cfnrciioaietts pnsoefroilelenss svteuains dnas le cdare de la rcoeronvsein ou prmoootin par ancrtlaene :

(Tableau non reproduit, ctobnusalle en lgine sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, rbruqiue BO civonetonn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.4. Le rsique d'obsolescence des compétences de cenraits poileoessfrnns de santé dû à une réglementation et une dotiiiitaagsln arucce de luer activité

Les pinerertaas siucaox de la brcanhe Mutualité connetsatt l'impact iopntarmt de la réglementation puor l'ensemble des mutuelles, puor les activités arlnsatesiuels mias également puor les activités de soins. Ainsi, les salariés des réseaux de snios otiuqpe audioprothèse-dentaire venoit luer activité dreneeimctt impactée par les évolutions de la réglementation en vgueiur dnas ces sretceus anisi que par les règles de cmnnoevenieontnt des réseaux de soins. Le développement du numérique dnas la qualité des sonis et l'innovation snas csese acurce cotnnfeornt également les salariés des mutellues à un ipromatnt bseoin de développement de lures compétences que ce siot dnas la gstoien de la pisre en caghre des driots santé, la riltaoen adhérent/ paetnit ou la réalisation d'actes tquecehins dnas le crade de l'assistance au pnioesnsofrel de santé.

Dans ce contexte, les prarteenias sacioux de la bchnrae ont rnteeu les cefnctriaioits pnsefeoelsirnols senvtauis puor aepmoccangr les salariés des muleteuls somuis à ces évolutions règlementaires et numériques dnas le crade de la rrecisoonevn ou ptooimorn par ancneatlre :

(Tableau non reproduit, ctullobanse en lnige sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, rrbiuuqe BO cvntnieoon collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.5. Le rsqiue d'obsolescence des compétences dû aux ontobgiials renforcées de contrôle des risques

La sssiimooun à une réglementation accrue des activités des mutuelles, tnat aailurnsleests que médicales, s'accompagne d'obligations renforcées en matière de contrôle des risques. Clea nécessite une mutacipotillin des atudis et procédures de contrôle irennte aux muluteels sur le paln comptable, fneaciinr mias puls lreanmget sur la qioeustn de la qualité.

Afin d'accompagner les salariés des mteleulus concernées par ces activités en forte mtiuotan et plliaer le rqiuse d'obsolescence de lures compétences, les preaieantrs socuaix de la bhncare mutualité ont rnteeu les crineicotaifts pefessnnrioleols siuevants dnas le carde de la rrsenocveoin ou pimotoron par acnrtaelne :

(Tableau non reproduit, cltonblasue en lgnie sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, rrbuquie BO coiventonn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.6. Les mattoiuns des activités liées à l'évolution des piituqloes plqiubues et la stratégie des acrutes mlustaueits vinast à rneoercfr l'accompagnement des pnneseors dnas lerus pcraours de santé et de vie

Les activités sanitaires, médicales et socaiels des meuultels snot en muareje ptarie somiseus à une réglementation spécifique intégrant une ogiitablon de quoctialiiafn puor les salariés. Ces

activités cnneoansist de pndoerofs mnitatuos iidteuns nomamnett par les évolutions des pqeioiutls pbuqielus (projet de loi grand âge et autonomie, paln de ltute crntoe la pauvreté, la stratégie glrtaoenveumnee « Ma santé 2022 »). C'est pourquoi, les ptaaeriners scuoaix de la brnahce Mutualité ceaottnnst dnas luers taruvax pitpcrsofes un rnenfrmeeoct des modalités d'accompagnement médical, stniaaire et socail des plucibs et neotmamnt la ptiete enfance, le grand âge et les proneness en suattiion de handicap.

Ainsi, le pjerot de société inclusive, le « vraige dciorliiamie » ou encore le paln de ltute crotne la pauvreté nécessitent une aoaaitpdtn et un développement irtonmpat des compétences des salariés des mtueleuls en chgare de ces accompagnements. Le ruiqse d'obsolescence des compétences de ces salariés diot être anticipé dnas le cdrae de la rvsnrioceoen ou porioomtn par alternance.

Les piteanerars scaouix de la bncahre Mutualité considèrent que les cfnartoetiicis psrenlsfnioeoles sivuatnes pmotntreert de répondre aux bsneois identifiés puor pleailr les rsiueqs d'obsolescence des compétences dnas le cdare de la rnoeoscverin ou pooimortn par anrentclae :

(Tableau non reproduit, ctlasblunoe en lgnie sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rbiuurqe BO ctnnveoion collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.7. Les ipcmats de la moauittn des activités sur la coordination, la gtseion prévisionnelle des eolipms et des compétences et l'accompagnement des salariés

Les paetrrienas sicoaux de la bhanrce Mutualité ont fiat le cnotast de nsbmueeors mtniuatos de nutrae dreisves (technologiques, règlementaires, sociétales et stratégiques) imatnpact l'ensemble des activités des salariés des mutuelles. Les compétences de ceux-ci csnaoiennst des rsieuqs iprtmantos d'obsolescence que les coiitiartecnfs pnerlenolosfises précitées préparées dnas le carde de la resvieoorcnn ou pmioorotn par atncenlare pneuevt pallier.

Néanmoins, ces moatunits pfoenrdos divneot être accompagnées par des piqiteluos de roursecess heuminas et de geositn prévisionnelle des eoiplms et des compétences ambitieuses. Les salariés des rsrsoceues hneuaims ocncuapt ces foctnoins au sien des mluleteus vinoet ansii leurs activités évoluer dnas un cotetxne de pdoonrfe taiosfartnmron règlementaire, natmemnot après l'entrée en veiguur de la loi du 5 smtrebpee 2018. De plus, la tomitaosranrfn des oorgansiatnis rrfnceoe le rôle du mameganet et des fnoocints fitalancit la caidoitornon des activités.

Dès lors, aifn d'accompagner l'ensemble des salariés casnisoannt une mioattun de luer activité paouvnt entraîner un riusqe d'obsolescence des compétences, les peeatrniras siuocax de la bhrcane ont décidé de rteneir les ctioitrciefans pleenooensfrslis sueanitvs dnas le cdare de la roovcenisern ou ptomooirn par arelntcane :

(Tableau non reproduit, cblosltaune en linge sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rrbquuie BO cnnooeivtn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.8. La piiouqlte de ciaittoerifcn de la bcnahre Mutualité en réponse aux bsiones en compétences des salariés

En complément des diplômes et ttiers penolsnfsiores et à finalité professionnelle, la bnhcrae mène une pilqtouie de cciireitoftan en créant deirvs cacttirifes de qlfcotauiiian pislenrlonfoese répondant également aux mtuiantos identifiées dnas le présent anenvat et nonmtamet rfaeilts à la rlioetan à l'adhérent.

Ainsi, les paaneerrits siacuox de la brnache décident d'intégrer ces ciittafrces à la ltise de ciitoatfrcneis pfeiseoennllorss éligibles dnas le cdare de la rvenrocseion ou potoiormn par antrnaecle :

(Tableau non reproduit, clasoubnlte en lngie sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rubiqure BO cvtonoeinn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

Par ailleurs, aifn de répondre aux bnsioes en compétences, les mrebmes de la CEPNFP tavnrlealit amlleeuctnet à la rénovation du ciarcfetit de qaaliiocuftin pfrneilloosesne « Spécialiste pintaretoss santé et prévoyance ». Celui-ci frea l'objet d'une procédure d'inscription au RCNP et les peeiraartns scuoiax s'attacheront eutinse à l'intégrer dnas la litse des cirfitacotneis éligibles à la rcosonievern ou piorootmn par atnanelrce par avenant.

En tuot état de cause, les pentariears scoiuax de la bnachre Mutualité cnevninonet de réexaminer régulièrement les bosenis en caitritoiefncs prsnileeefnsools des salariés de la bhrnace dnas le crdae de la rreosiovecnn ou pooomitrn par areatlnnce aifn d'amender, le cas échéant, la liste des criftinactoeis pesnolsflironees éligibles.

9.5.3. Modalités de msie en ?uvre

Le ctraont de tvaaril du salarié fiat l'objet d'un anavent qui précise la durée et l'objet de la rcsneivooern ou de la porootmin par alternance. L'avenant au cnraott est déposé sloen les modalités prévues par les dtinssooiips législatives et règlementaires en vigueur.

En alpicitopan des dsnoiptiioss légales et règlementaires applicables, la rrooesinecvn ou la pritmooon par aenclrtnae a une durée cimrpose etnre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les ptnreeaairs sacioux de la brchane mutualité décident que ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pbuclis éligibles à une riscervoeonn ou prtiomoon par alternance.

Pour les pcilubs spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, la durée peut-être allongée à 36 mois.

En aitaicplpon des dsoopsinitis légales et règlementaires, la durée de l'action de fmitoroan de la ricsrveeonon ou pitmoroon par arentanlce est d'une durée milamine coimprse ernte 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tloate du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les praneateirs sociuax décident que ctete durée puet être portée à 50 % de la durée toatle du craontt puor l'ensemble des bénéficiaires vnsait les ctncoeiafiitrs éligibles au dispositif.

9.5.4. Modalités financières

La cissomomin ptarriaie noalitane de l'emploi et de la ftmoorian plensrsonelifoe (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax frioeafitars de pirse en crhgae par l'OPCO qui creonvut tuot ou ptirae des fairs pédagogiques et les frias de trnrposat et d'hébergement engagés dnas le cdare de la roseevnicron ou la ptiromoon par alternance.

Lorsque les actinos msies en ?uvre dnas le carde de la rievoseoncrn ou la poiotomrn par l'alternance snot effectuées pandent le tmpes de travail, elles dnonnet leiu au meainitn par l'employeur de la rémunération du salarié.

Conformément à l'article L. 6324-5 du cdoe du travail, l'opérateur de compétences penrd en caghre la rémunération du salarié en rcoveseoinrn ou pomrotoin par annelatrce seoln les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-147 du cdoe du travail.

(1) Les canteifiocrtis de l'article 9.5.2 mentionnées ci-dessous, snot exuecls de l'extension en tnat qu'elles ctnioennverent aux dsiiinptosos prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du tiraavl :
- Brveet de teiihneccn supérieur : Ansstaist de gtosein PME-PM I51027 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- 25534 Université Prias Dcasetres -Paris 5 ;
- 21190 Université Prias Dcterases -Paris 5 ;
- Cehf de pojret en ctopoeicnn de systèmes iuerntoqfaims 27512 IMIE, AFOCIP ;
- Cehf de pjreot en cecotnipon de systèmes inoftaiqermus 22239 Libruone ;
- Cehf de porjet en cpnioetocn de systèmes iinmutfearqos 1642 AIQUCTOM ;
- Bvreet de teicenihcn supérieur : Négociation et reotlain cleint 5474 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rsaenboplse de communication15058 Asoatsiicon Saint-Anne - IRCOM ;

- Rnaosslbpee de Cicmnmtouaion 18020 ESCGV -IICP ;
- Rblsoneapse mkatierng et cocmmtiuiaonn 28172 Ittnusit supérieur ccrmemoe et gtesion (ISCG) ;
- Metsar : Droit, économie, goisten moitnen airtuacat 12040 Université de Ssotaurrbg ;
- Mtesar : Droit, économie, gstoien motinen arcutiaat 10017 Université de Pieirtos ;
- Lcencie Pnenlfsioeslroe : Métiers de l'optique 66106 Université de Nîmes Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Lcciene pilorsnloenfese : Oqutipe et lntteiuere 623217 Université du Latoitrl Côté d'Opale Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rbpsonlseae en réfraction et équipement oqitupe 66963 ISNT DES SEENCCIS DE LA VOISIN ;
- Auetdiur rsuqeis et conformité 728713 ENOES -L'école de l'expertise cpobmatle et de l'audit ;
- Maengar fniecniar 31204 CEESCO ;*
- Rnslospebae rssouecres himnuaes 21740 GEECSP ;
- Rlsbneapsoe rcoessures hmaenius 21740 EMSA ;
- Rsabnlespoe rsceresous hnamueis 11652 Université culahtiqoe de l'Ouest ;
- Mtsear cadre de la mutualité, des arcsanseus et de la prévoyance726550Université Panthéon Sbrnoone ;
- Dagniiret mgnaear opérationnel d'entreprise 720659 C3 Ittisutne ;
- Meangar en rroecusses hnimueas 15357 ISMII -Pôle Prais alternance.
(Arrêté du 20 nobvmere 2020 - art. 1)

Article - 9.6. Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

9.6.1. Pieripcns généraux et bénéficiaires

Le crtanot de peosrfasatlnisoinion aossice des egnseniemntes généraux, pleeinnorossfs et teognhuoielqcs et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epsretrnie d'une ou peusliurs activités pnlnfseeloeoirss en ralieotn aevc les qiucaniloiafts recherchées.

Il a puor oejbt de frsaoevir l'insertion ou la réinsertion piseolrfnlseone et de ptrmtreee d'acquérir une des qouaaiicftilns prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du tavaril :
? un diplôme ou titre psesoneinforl enregistré dnas le répertoire naaitnol des ctiiicrentoafs ponlosneesifrels (RNCP) ;
? un cfceirtait de qaaofiictluin psernenlolofise (CQP) de bhnrcae ou ianrhbcertne ;
? une qloacuiiafitn rnconeue dnas les ctnaiofiilcsass de la ctivnnooen cvlelctoie nianlatoe de branche.

Le crnotat de panisafsioeosotrlnin est ovuert :
? aux pnenroess âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer ftmaooirn iinltaie ;
? aux ddueaemrns d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, ou aux peenrnsos anyat bénéficié d'un cotnrat colcnu en aipltocipan de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du trvaail (contrat uiqune d'insertion).

9.6.2. Caractéristiques des cnottars de ptriassoelsoainfoinn

En aaptliocpin des dtssiopniois légales et réglementaires applicables, l'action de potniasilofiasroensn d'un caortnt de professionnalisation, à durée déterminée ou qui se sutie en début d'un cntarot de postrinofalansioesin à durée indéterminée, a une durée cosrimpe etrne 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les pnarerteias siuaocx de la bcarhne mutualité décident que ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pclbuis éligibles au cnratot de professionnalisation.

Pour les plibcus spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, la durée puet être allongée à 36 mois.

En acopaiilptn des dpnitossoiis légales et réglementaires, la durée de l'action de famtioorn du cnoatrt de paroiansinsfseitooln est d'une durée mliainme cpmisroe etrne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée talote du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les perriaanets soiuacx décident que ctete durée puet être portée à 50 % de la durée ttoale du crtnaot puor l'ensemble des bénéficiaires vnisat les qafitiauclnios éligibles au dispositif.

La cmisoiosmn prrtaiiae noaatline de l'emploi et de la fitomraon pfnnoloeiesrlse (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax ferarifiotas de pirse en cahgre par l'OPCO qui cunovert tuot ou ptraie des frias pédagogiques, des rémunérations et des firas de tpronrsat de d'hébergement engagés dnas le crade du ctrnoat de professionnalisation.

Article - 9.7. Apprentissage

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

9.7.1. ? Ojbet et naurte du coarntt d'apprentissage

Le crontat d'apprentissage est un ctaonrt de tvraail à durée déterminée ou indéterminée signé enrte un anetrppi et un employeur. Il pmeret à l'apprenti de svirue une faoimrotn en arencalnte en enitrrspee suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en cntree de fitooramn des aperpitns (CFA) pnnedat 1 à 3 ans. L'apprentissage rpoese sur le pnpiirce de l'alternance enrte enneeenmgsit théorique en CFA et enmnneeesigt du métier auprès de l'employeur aevc lqeuel l'apprenti a signé son cntorat de travail. Il a puor ojebt de dnenor à l'apprenti une foimarton générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qiloacutfiian peflosnloenisre sanctionnée par un diplôme ou un ttire à finalité piroenfloselsne enregistré au répertoire ntinoaal des ccfiitaneotirs professionnelles.

Les bénéficiaires du conrtat d'apprentissage doevnit être âgés de seize ans au mions à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il n'y a pas d'âge liitme dnas citarens cas, nammneott dnas les svniauts :
? l'apprenti est rcnoenu tuarlileavr handicapé ;
? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre pnseenrfoisol visé. Dnas ce cas, l'apprentissage puet être prolongé puor 1 an mxiamum aevc un nuaevou catnort cehz un atrue employeur.

9.7.2. ? Rémunération de l'apprenti

La barcnhe suaihote vsoerlair la rémunération des jeunes en catnort d'apprentissage tuot en préservant, sur les puls bas nuiaevx de qualification, la capacité des srrttceuus ravenlet piermepcnilnat du livre III du cdoe la mutualité placées suos bedtugs ctniotarns à embacuehr des apprentis. Les dotpioisisns ci-dessous fneixt des mimnia de rémunération qui punevet être adaptés dnas un snes puls flaborvae dnas les entreprises.

Pour les aipertnps préparant un diplôme de nuaviex 3 et 4, la rémunération est fixée par aicpoitlapn des dotsipoisnis législatives et réglementaires de la manière suivante, en pgretuonace du Simc :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti	
	Moins de 21 ans	21 ans et plus
1re année	50	55 (*)
2e année	60	65 (*)
3e année	75	80 (*)
(*) Ou du silarae miiumnm ctonevinennol de l'emploi occupé.		

Pour les aptnrieps préparant un diplôme de nieavux 5,6 et 7, la rémunération est fixée par dérogation aux dspistinoois législatives et réglementaires de la manière suivante, en paurntcgoee du Simc :

Année d'exécution du contrat	Niveau de diplôme préparé		
	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
1re année	65	75	80
2e année	75	85	100
3e année	90	100	100

La rémunération est versée sur 12 mois. En cas de redoublement, la rémunération acalblpipe est cllee de l'année précédente.

Les dsisptnoiios ci-dessus reavlties à la rémunération s'appliquent aux cnattors clocnus à cpoemtr de la dtae d'entrée en vuiuger du présent avenant.

Article - 9.8. Développement de l'alternance

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

Les pteiaanerrs sicouax souhaitent, dnas le carde du présent avenant, agcconpeamr le développement du rrucoes à l'alternance, notmemant aux cttronas d'apprentissage dnas la mseure où l'apprentissage puet répondre aux boeinss des erespnetirs en froaomitns diplômantes. L'apprentissage peermt asusi de fancneir des études supérieures et d'en perttmere l'accès à tuos les jenues car il prépare à de nureobmx diplômes, y cmriops de neiuvax 6 et 7.

Les piateearnrs saiucox aimfnfret luer volonté d'accorder une anitteton particulière sur l'évolution qltauiiatve et qitnutiavate de l'alternance au sien de la branche. Ainsi, un siuvi spécifique est réalisé dnas le crade du balin scaoil de la bnrhace mutualité aifn de msureer l'accroissement des remternetucs effectués par la vioe de l'alternance (contrats de pfssiesnraaonoiitoln et canrotts d'apprentissage). Dnas ce contexte, il est convenu que cet acecmeisrsnot diot adtntiree 20 % sur la période triennale.

Par ailleurs, le développement de l'alternance diot cniureobtr à la mixité des salariés, mixité des gernes mias assui mixité des qualifications.

Pour réaliser cet objet, la bhcrane enentd ntnmoeamt :
? vrolaesir le sttuat des jeuens en arnceantle ;
? visrlaeor les moisnsis des maîtres d'apprentissage et des tretuus ;
? améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des aioncts de catuiimncomon et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. La brnahce s'engage à acirorcte les piaratnetras aevc les serceivs en cghrae de l'information et de l'orientation pfelrssolnioene ansii qu'avec les CFA depssnnait les faioromtns considérées comme pirorreitais par la branche. Ces pieaanarrtts viesnt poierietirnmrat à finorur aux osienmrags et scrtutures de l'information et de l'orientation, aisni qu'à luer personnel, une itaonifmron esvihtuaxe sur les métiers en mutualité, les formations, les ceoactniirtfis pnelisfronsoeels et les débouchés, en pnanert en cpotme les trauvax et synthèses réalisés par l'OEMM. Ces différentes aictons msenbloiit en tnat que de bsoein les ruoeesrscs et sevecirs de l'OPCO cohésion scaoile ? Uniformation.

Ces aocntis turvoent également écho au tvaerrs de l'accueil de sraiteaigs dnas les entreprises. Les sgetas en eitsnprree snot en effet un vtuecer de reertucnemt et de fidélisation en ce qu'ils pettmeenrt aux jneues de découvrir le mdnoe du travail. C'est aussi une opportunité puor les muleutles de faire connaître la diversité des métiers et les vralues portées par la mutualité.

La bnrcahe juoe désormais un rôle prépondérant dnas la fitoxain des nueavix de pisre en cghrae en idnniquat un maotnnt puor les citiocietfnras pauvont être préparées en cnroatt d'apprentissage. Ce mtnnaot fixé par la bncarhe fiat etusine l'objet d'une étude et d'éventuelles raedooammtnincs de mcaidooftiin par Farcne compétences auprès de la branche. L'objectif des paenrarites sacouix deemrue d'assurer un fencmneiant qui srea de nratue à ftliaecir aux eesreniprts le rourecs aux catrtons d'apprentissage. Par ailleurs, les paneiaetrrs scauiox rplanepelt que les aipntpres pvuenet bénéficier de différentes adeis financières rliavtees nnatmoemt au lneomegt ou aux transports. Les euorpylems pnevuet apgcmnoecar les apineptrs dnas ces démarches en lein aevc l'opérateur pédagogique.

Par ailleurs, la brnahce ntoe l'importance du contrôle pédagogique des friomaotns par aretgsapnpise prévu par les artlices L. 6211-2 et R. 6251-2 du cdoe du tivaarl et étudiera ccunahe des sloitliiaotncs des académies puor répondre au muiex à la mioissn confiée aux preeanatris sociaux. Les modalités de msie en ?uvre de ctete msoisin seornt étudiées et déterminées en CENPFP dès lros que les cntoours de son ecercixe senort définis puls précisément.

La CFPENP de la branche, en lein aevc l'OPCO cohésion scliaoe ? Uniformation, a engagé un tiaravl d'identification des diplômes paroeiiirtrs sur leluseqs il sierat utile et peneinrtt de nueor des rnetliaos privilégiées aevc cirnteas CFA et, le cas échéant, de mneer une réflexion sur l'adaptation des ceunntos pédagogiques aifn de répondre au mieux aux attenets des entreprises. Ce tiarval a déjà pu être mené puor qqleeuus diplômes et diot se prurviusoe dnas le cdare des msionsis prnneeteams de la CPNEFP.

Enfin, aifn de développer puls lnmgeraet l'alternance et nmaoetnmt l'apprentissage dnas la branche, les praienrtaes siuocax s'engagent à étudier l'opportunité et la faisabilité de la coisuonttitn d'un opérateur pédagogique dédié au sien de la branche. Il s'agira d'analyser l'ensemble des possibilités teicequnhs et financières, nteanommt raeetvils à la gouvernance, aux rcereossus humaines, au modèle économique d'un tel opérateur. Les petneiarars sacouix enoeggnrat ces tuaarvx après l'entrée en vugeuir du présent anenvat et cnviennneot d'échanger sur les suetis à dennor aux résultats de l'étude cuaront 2022.

Article - 9.9. Politique de certification

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

9.9.1. ? Cciatitfers de qiluifioatacn pssfnrnleolieoe de la bcrnahe mutualité

Engagée dpiues 2004, la potuqilie de cfiotticreain menée par la bchrane mutualité a pierms à de nubremox salariés de vior lreus compétences et luer expérience pfrsllneiesonoe renoucnes et valorisées.

Les paiteaenrrs socuaix rnpepaellt luer aehaetctnmt à ctete démarche qui pemert d'accompagner, d'une prat les salariés en poste, en sécurisant luer prracous pnsrefsnieool et/ ou développant luers compétences dnas le crade d'une mobilité professionnelle, et d'autre prat les neuavuox entrants, en asnrsaut l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du cnotetxe et des mutuelles, mias assui en raison de la réforme de la fmoiatorn pslioenonelrsfe qui iosmpe noametnmt le découpage des cfnrittioiaecs en bcols de compétences, les prinrateaes saicoux cnnoienenvt de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu. Ainsi, les pneraeiatrs saciuox s'attachent à firae évoluer les référentiels des ceiiftarcts enxtitsas puor les oreiasngr en blcos de compétences, luer atibreutr un neaivu de qoliiuicaatfn et dmenader luer iticnpriosn au répertoire naiatnol des citeftonicairs penflssrooeniels (RNCP). Dès lors, ctete inrpiotiscn au RCNP confère aux coratfiictnies une veualr et un nvaieu de qaifiloatiucn rencnous nemteinnaalot premtnetat la

sécurisation des proaurcs plserfsoneions des salariés certifiés. Le taviral d'organisation des CQP de la banhcre en bolcs de compétences permtrtea la msie en lumière d'activités et de compétences cumenoms à piluuerss ou l'ensemble des CQP.

Les paeinertras souaicx prndonert particulièrement en considération le carde réglementaire régissant namneotmt les activités auislertlasens dnas les tarauvx refiltas aux référentiels de compétences des CQP. Ainsi, les CQP vnsait des métiers rtaiefls à l'intermédiation en acnsasure répondent aujourd'hui et drnoevt centiuonr de répondre aux exiecegns réglementaires de capacité pnerlislofosene reqiuse puor eecrxer ces métiers. Ces eixeecgns règlementaires tronvuet par auillres réponse dnas l'obtention d'autres tteirs ou diplômes extérieurs à la bhcrane mutualité. Il aaairppt arlos imtnarpot de rofecrner les compétences prroeps au sceteur et rieatvles à la conansscanie et la protoimon de l'identité mutualiste. Ces compétences, différenciantes puor la bachnre et ceunmoms à l'ensemble des CQP de la branche, fnot l'objet d'une oglbiiotan de footriamn puor les salariés nmevnleoelut embauchés au sien du setecur de la mutualité prévue à l'article 9.1.3.2 de la présente convention. Ce tpye d'action de fotaomirn est namotenmt mis en ?uvre par la CENPFP dnas le carde du cutalaoge fotrioman de la branche.

Les aduetnts pédagogiques de ctete aticon de fmatooirn snot définis dnas l'annexe à la présente convention.

L'obtention d'un CQP de la bcharne après un pacorrus de frootiman intégrant les antuetds pédagogiques précités pmeret de répondre à l'obligation de frtoiaomn prévue à l'article 9.1.3.2.

Les parieranets siuoacx cnvoneninet également d'étudier l'opportunité de mterte en palce d'autres CQP vsiant les qulictafaniois dnot l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles. De manière puls spécifique, il est précisé qu'un taraivl srea mené puor mettre en pclae le CQP Mnegaar de proximité.

Modalités d'accès

Les CQP visés ci-dessus snot accessibles, le cas échéant par blcos de compétences, dnas les conidonits et modalités définies par la CPNEFP, nematmont par les veios suivantes, dnas le crade de porracus individualisés :
? conattrs de professionnalisation, définis à l'article 9.6 de la présente cvnooitenn ;
? rrseeovnicon ou ptmiooorn par anncelarte suos réserve d'extension de la lstie de cncreiitfatios éligibles au dsistoipif définie à l'article 9.5 de la présente ciotveonnn ;
? paln de développement des compétences ;
? viaditalon des aicqus de l'expérience ;
? comtpe psenroenl de formation.

Les acntios de fomoriatn s'inscrivant dnas la démarche de délivrance d'un CQP de la bacrnhe doenivt être otlmrbeianogiet dispensées par l'un des oarmeisgns labellisés par la CPNEFP.

La CEPNFP élabore, puor chuqae CQP, un gdiue intégrant le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation précisant les critères et modalités d'évaluation aisni qu'un gudie d'entretien, d'accès et d'orientation, un lreivt de suvii de la formation, un gudie du tuteur, un lviert d'évaluation fnilae en entreprise. Elle a par aeilrlus fixé la mission, la cmoptioison et les modalités de finmcootneennt des cmsnooimsis et jyrus paiaerrits nnaiuaotx appelés à stauter sur la délivrance des CQP par blocs de compétences ou en totalité.

Participation aux cisomosimns et jyrus paritaires

Les dépenses liées à la pitrcaiptoian aux jyrus pveunet être pirses en chagre sur les fdnos de la ftoioramn dnas le carde de l'OPCO cohésion siacole ? Uniformation.

Elles cnpenenmrot :
? les fairs de transport, d'hébergement et de ruorastteian ;
? la rémunération du salarié ;
? les ciittsaoons secalios oalrteiiobgs ou cotoneevnenlinls qui s'y rattachent.

Par ailleurs, le salarié priicpnaatt à un jruy de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une aitortisoaun d'absence rémunérée de 1 journée, soeln les modalités prévues à l'article 2.4 de l'accord de bhanrce rlieatf au fmnieenacnt du duaigole saciol du 9 nrmbovee 2018, puor la préparation du jruy et l'étude des dorisses des candidats. Ctete absence, dnot l'employeur diot être informé par le salarié, suaf cronticaecnss exceptionnelles, nmnoaemtt remeecnpamlt d'un mrmbee du jruy défaillant, 2 semenias au puls trad anavt la dtae fixée puor le jury, est assimilée à du tiavarl effectif.

9.9.2. ? Fnioatomrs certifiantes

En aatopiipcln des diptisnoioss légales, les ftanoiroms cfeatnierits snot définies comme les fmniatroos sanctionnées par une cirtaifiocetn pesolrinfsleone enregistrée au répertoire nnaaiotl de la ctitafieorcin pnrooelsielnfse (RNCP), un bolc de compétences d'une telle ciciieottfran ou une crfteoicatiin enregistrée au répertoire spécifique.

Le RCNP intègre les cifrnociitetas penrlsilnoeosfes seianuvts : diplômes, tetirs professionnels, trteis à finalité psinoellroesfne ainsi que les cercitiatfs de qoatiliaficun peosnlernfsolie créés par les bnrahces professionnelles.

Reconnaissance des cttcifarieonis professionnelles

Le salarié qui oiebntt un diplôme, un ttrie ou une catioricftein iircnst au RNCP, siot svuiis en arccod aevc l'employeur dnas le cadre de son pcruaros professionnel, siot suivis snas l'accord de ce dern1er mias après l'en avior informé au préalable, perçoit une gitfraiitacon dnot le motnnat est fixé selon les citnodions suitaevns :

Catégories de formations	Montant de la gratification
Formations ircitenss au RCNP de navieu 4 et 5	150 points
Formations irecnstis au RCNP de neivau 6 et 7	130 points
CQP de la branche	150 points

Cette gitcfitaraoin diot être versée en une sluee fios dnas les 2 mios sianuvt l'obtention du diplôme, du titre ou de la caietcfiriton y ovanurt droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Ctete giracfititaon est accordée une fios par niveau.

Les paeeratirns siacoux rplenelpat également qu'à la sutie de l'obtention d'une ctrfciieaiotn professionnelle, un échange diot s'engager ertne l'employeur et le salarié aifn de déterminer l'éventuelle révision du coenntu du potse occupé par le salarié et le cas échéant l'éventuelle rrivostlaioean srlaalaie ou évolution de classification.

Article - 9.10. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

La coisismmon prriaatie noalnatie de l'emploi et de la faoirtomn psorenolelnfise (CPNEFP) est composée en nmobre égal de représentants de l'ANEM, d'une part, et des onrgansitaois sneadcyils représentatives au neivau national, d'autre part, à rosian d'un mbemre taiirutle et d'un membre suppléant par organisation.

La CPNEFP, inascnte piatrraie de définition de la pitiqoule de faoomtirn prleneifsnlosoe en lein aevc l'OPCO cohésion sloaice ? Uniformation, est une scurrutte de villee (en cloiloobaartn aevc l'Observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses mosisnis snot les siavtenus :
? ptmerrete l'information réciproque des paiaerrtens sicaoux sur l'évolution des eopmils et des métiers en parennt en cpotme les muationts économiques du suteecr ;
? étudier, nmoetnmat au tvreras de l'examen périodique des données résultant des travuax de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la sttiioaun de l'emploi et les psepvceetirs d'évolution en tmrees qnaitttaifus et qaulaifitts aisni que luers icnecneids en temers de footiamrn et de quoitliacifan ;
? pesporor les aotntadpais des atconis de frmoitoan pesnloonfsleire et définir les ocbjeifts prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des ctonuens de foimotran ;
? flermour des aivs sur les priorités à assgeinr aux ationcs de fatmoorin dnas le secteur. La cosimosmin en ifmonre l'OPCO cohésion solciae ? Uiaritonmofn ;
? élaborer des prpoisootins tmisrneass aux petaniarers suaciox dnas le crdae de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vuguier ;
? eixmnaer régulièrement les iniromfntaos rteeilvas aux évolutions législatives et réglementaires influençant dnrteemicet ou itmrecineendt les emplois, les métiers et les compétences ;
? eaixemnr les conséquences des ruusrtariocttnes sur l'emploi et namomtnet les cas de lnmceiineect cetlilocf tnocuhat au mnois 10 salariés dnot elle est siasie en tepms uilte par le ou les oagrneisms concernés ou à défaut par ses itnnsaecs représentatives du posnnreel aifn de faitecilr le rlacmsseneet des salariés dnot l'emploi est menacé. Les ciitnodons de sansiie de la comismsoin snot fixées par le règlement intérieur ;
? diffuser, dnas ses dnmaoeis de compétence, tuote rioamecadomntn générale qu'elle etrimesa ultie ;
? sruive les contnues des référentiels des CQP de bcrhane dnas le cdare de l'actualisation et du développement de la piuqoltie de ciaoifrteticn pesilnlnrosoefe en adéquation aevc les évolutions des métiers et des compétences ;
? définir les critères d'abondement des pejtors de firotaomn dnas le carde du CPF. En lein aevc les taauvrx de l'OEMM, les praiaeterns saciuox proonurt nnaoemmtt itfendieir les cetnicirtofias pmtrtenaet la rvrcnisoeoen ou la mobilité de salariés ocpnucat des métiers en décroissance ou présentant une pénibilité particulière.

Sur délégation de la coiimsmosn piitarare peemtnrane de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CENFPP puet déterminer, voire ajuster, les priorités de foamirotn de brncahe dès lros que la suitoiatn le lui impose, et nantmmoet au rgraed des iaitnmofrnos financières tmasrniess par l'OPCO cohésion scloiae ? Uniformation. La CPNPI est tenue régulièrement informée.

Dans le cdrae des minisoss qui lui snot dévolues et puor mneer à bein ses travaux, la csomomisin dpsoise des iomtirfnonas trnssmeias par :
? l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité ;
? l'OPCO cohésion sclaoie ? Uofnmioartin ; et
? puls généralement, de tetuos études et enquêtes qu'elle puet dnaeedmr aux ineenrttnvas précédemment cités ou à des eepxtrs extérieurs.

La cosomisimn est présidée altnmenvireetat par un représentant désigné par le collège epymrloeus et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège aueuql n'appartient pas le président. La durée des mdtanas de président et de vice-président est de 2 ans. Les mtaadns snot renouvelables.

Le secrétariat de la csosomiimn est assuré par le collège employeurs.

La cmsosiiomn se réunit au mnois trios fios par an. Des réunions exletnnloeipces pueenvt être organisées sur dmnedae de la majorité des membres.

Les modalités de fiotennnenmoct de la cmiossomin snot définies dnas le crade du règlement intérieur.

Les représentants des oagasrtnniois saenyldics pinpictarat aux réunions de la cimsoisomn bénéficient du mtineain de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot les salariés. Les règles de psrie en caghre des rémunérations et frias engagés par les mmbrees des osarngoiniats sayldinces amenés à y siéger ou à pptiaricer à des travuax dnas ce cadre snot définies à l'article 2.2 de l'accord de branche rtliaef au feinaencmnt du digloaue siocal du 9 nvrmeobe 2018.

Article - 9.11. Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité OEMM

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'observatoire de l'emploi et des métiers, isatcnne prtriaaie composée d'un nmbroe égal de représentants de l'ANEM et des ogsarinatoins slciyaneds représentatives au nviaeu national, est un oitul de vlleie qui a puor mioissn de srviue l'évolution, tnat sur le paln qaniuatittf que sur le paln qualitatif, de l'emploi, des métiers et des compétences au sien des mtuleelus et de procéder à ttoues études ptsrpieoevcs dnas le cdrae des oittnoianers définies par la CNPFEP et en aaicplotpin des adocrcs noaaiutnx de la mutualité. L'observatoire porura nntommaet éclairer les iesncatns ptareriais chargées de définir les éléments de cifsotcailsian dnas la barnche des évolutions des métiers, des activités et des compétences attendues. L'Observatoire s'inscrit anisi dnas une démarche gballoe et permanente, imuanqiplt les diervs pertaiarens concernés par les qoutnises d'emploi et de fmaritoon dnas les oanseimrgs mutualistes.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet également froeulmr tutoe segtsgiuon auprès de la cmsosoimin piaatirre pamrtenene de négociation et d'interprétation (CPPNI), de la CPNEFP, et des eyepumrlos muluietsats ptematenrt de procéder en matière de fmoitroan et de goisten prévisionnelle de l'emploi aux ausmneejtts aux adatptionas nécessaires puor apitcenir ces évolutions. Les tavraux de l'observatoire fnot l'objet de présentation régulière auprès des représentants de ces instances.

Afin de dposseir d'une melrlueie cnnnaissoace des métiers et compétences, l'OEMM :
? approfondira, à ptarir du bialn scaiol aennul de bcnhare et en lein aevc la CPNEFP, ses tvuarax rtaiefls aux filières métiers, au suivi spécifique des jueens et des seniors, des pnseeorns en stitaoiun de handicap, et de l'égalité peeolfsrnsnloie ;
? mènera, à la dmaende de la CPNEFP, toute étude nécessaire à une mlieulree appréhension des featucrs d'évolution des métiers et des compétences ;
? identifiera, au-delà du nécessaire développement des compétences tqheucneis prrpoes à cuaqhe métier, les compétences tserransevs nécessaires à développer puor répondre à l'évolution des activités et métiers de la bhacnre mutualité.

Les orgmasnies snot tnues de fionrur les inamointorfs demandées.

Le fienneonmtcont de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dnas un règlement intérieur.

Article - 9.12. Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

Le fmneacenint nécessaire au fnnnneitoecmot glabol de la CEFPNP et de l'OEMM est assuré par une patatpoiciirn allnnuee versée à l'association ptairarie nlaantoie créée à cet effet. Ctete dernière puet déléguer la cteolcle des fonds à l'organisme de son choix.

Le manntot de ctete piiipaatrtocn est fixé :
? au ttrie de l'année 2019 : à 0,03 % de la masse saralaile btrue des ensptrreeis mslttuiaues reaenvlt de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année 2018 ;
? au ttire de l'année 2020 et des années ultérieures : à 0,042 %

de la masse slilaraae bture des eiertsneprs muiatulstes rneaevlt de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année précédente.

(ancien airtlce 9.14)

X. - Congés

Article - 10.1. Congé annuel

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

a) Durée

La durée alelnnue des congés payés est fixée à rsiaon de 2 jrous oarlvbues et dmei par mios de taavril eftecfif au curos de la période de référence.

b) Période de référence

La période de référence puor la détermination de la durée du tiaarvl eiffcetf au cuors d'une année est clele copmisre entre le 1er jiun de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

c) La période nramole des congés aennlus est fixée en piricnpe du 1er mai au 31 ocotrbe de cqhuae année. Toutefois, les salariés ont la possibilité de pedrnre lrues congés à ttuoe ature époque, si les bsoneis du siervce le permettent, et au puls trad jusqu'au 30 arvil de l'année suivante.

d) Chauqe année, et au puls trad le 1er avril, les chfes de sviecre drsesnet un état des congés payés pnciuapirx d'été qui est porté à la csoaiscnnane du pesrennol et ne puet être modifié que dnas des cas exceptionnels.

Pour établir celui-ci, il est tneu coptme :

- des nécessités du sivrcee ;

- du remuoelnt des années précédentes ;

- des préférences personnelles, aevc priorité en fvauer des puls annices salariés et, à égalité d'ancienneté, en fevuar des chargés de famille.

Les salariés chargés de faimlle qui ont des efantns d'âge slaicore ont priorité puor perdnre lreus congés pnandet la période des vcaacnes scolaires.

Chaque année, et au puls trad le 1er avril, les chefs de sevicre dressent, après cnototisauln des délégués du psoeenrnl ou, à défaut, du personnel, un état des congés payés piaiuncrpx d'été qui est porté à la caoacnnsinse du pnnersoel et ne puet être modifié que dnas des cas exceptionnels.

e) Ne peeuvnt entraîner acunue réduction des congés aenlnus en sus des cas déjà prévus par la loi :

- les juors d'absence puor mdlaaie constatée par ctaifciret médical n'excédant pas une période de 90 juors consécutifs ou non ;

- les acenebss puor congés excotpilnenes visés aux aeirltcs 10.2., 2.3. et 2.4.

f) Le congé rémunéré à un demi-salaire prévu à l'article 13 orvue des diotrs à congé dnot la durée ou l'indemnisation est réduite de moitié.

g) Les absneces non visées aux parearghpas précédents entraînent une réduction de la durée des congés payés au ptroraa du temps de l'absence.

h) Aux congés aneluns définis au a) s'ajoutent

- 1 juor ovublare après 10 ans de présence eftfievce ;

- 2 jrous obvluares après 15 ans de présence efevitfce ;

- 3 juors olvurbeas après 20 ans de présence effective.

La présence visée à l'alinéa précédent est celle constatée puor le salarié au 1er jiun de l'année au curos de lulqeale les congés snot à prendre.

NOTA : Arrêté du 4 jiun 2004 :Texte étendu à l'exclusion des osrgenmais raelevnt des coenntovins cvlcieolets aplaebplcis rvepetecnmesit au personnel, aux aegtns de dcrioeitn et aux pirctnaies de la mutualité sociale agricole.

Article - 10.2. Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2006

Des congés payés ennetxlioecps de coture durée snot accordés sur justificatif, à l'occasion et au mmnoet de cetrinas événements ou puor l'exercice de maandts particuliers.

a) Evénements fiiamualx :

-naissance d'un efnant ou arrivée au foyer d'un efannt placé en vue de son atopoidn : 3 jorus ouvrés ;

-mariage du salarié ou ccslioonun par le salarié d'un ptcae ciivl de solidarité : 1 simaene cidaalenre (2) ;

-mariage d'un enanft : 1 juor ouvré ;

-décès du conjoint, du ciounbcn ou du piantarere lié par un pacte civil de solidarité au salarié : 3 jruos ouvrés (2) ;

-décès d'un enafnt : 3 jorus ouvrés ;

-décès d'un ascendant, et beau-père, belle-mère : 2 jorus ouvrés ;

-décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 juor ouvré.

Dans le cas d'un décès, des délais de route pveuent être accordés par l'organisme.

b) Mfotis drives

En cas de mlaadie dûment constatée d'enfants à charge, il est accordé au salarié aanyt 6 mios de présence etffcevie ou à l'un ou l'autre des prnetas lorsuqe ceux-xi snot occupés dnas le même organisme, par année clivie (1) :

-pour les entfnas de mions de 14 ans : gnobmelelat 6 jruos ouvrés pvnuoat être fractionnés ;

-par efnnat handicapé rncneou : 2 jrous ouvrés supplémentaires pvauont être fractionnés.

En cas d'hospitalisation d'un ennaft à charge, du cnnooijt ou des pterans à charge, il puet être accordé un crédit d'heures fnnocaiabrtle dnas la limite de 7 hruees par année civile.

Les salariés ne paovunt prétendre, en roisan de luer ancienneté, à l'application des dostpiisions ci-dessus bénéficient dnas les ciotndnios et sleon les modalités prévues par l'article L. 122-28-8 du cdoe du taviral d'un congé non rémunéré.

c) Eecxicre d'un manadt maisuutlte

Pour l'exercice d'un madnat d'élu mutualiste, 2 jrous ouvrés (14 heures) par année ciilve pavount être fractionnés snas préjudice de l'application des dtiinoiopsss légales en vgueiur rlaeveits au congé de représentation.

(1) Ttxee étendu à l'exclusion des omeargisns releanvt des cnvnotioens ctcloelveis appcaibells rneestemcvpeit au personnel, aux agntes de dtcrioein et aux prcntaieis de la mutualité saicole agcolire (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

(2) Les adcocrs d'entreprises et/ ou d'établissement reftlias à la

msie en ovreue de l'avenant n° 11 du 20 sbtpereme 2006 ne pnvueet connetir de cluaess dérogatoires aux dipstiioonss de la cnvitenoon ceivloclte nalantioe suaf dnas un snes puls foaalbvre aux srliaaes (accord du 21 février 2007, non étendu).

XI. - Service national et journée citoyenne 1

Article -

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les périodes de réserve orobglatiie ou la journée ctneynioe ne snot pas imputées sur les congés annuels.

Ces périodes de réserve oelbargitios non provoquées par les intéressés snot payées aux salariés aynat 6 mios de présence.

Toutefois, les intéressés ne perçoivent que la différence enrte luer slode et le mtonant intégral de luer srlaaie meuesnl net, lquosre ce drneier est puls élevé.

La durée des périodes de réserve oleoaigbtris et de la journée ctnoeniye snot pesris en cotpme puor l'évaluation de la présence effective.

(1) Alctrie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du cdoe du taivral (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Article - 11.2 1 Appel de préparation à la défense

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Les salariés dnavet pcraetiipr à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une auaiirtoston d'absence eeoelltinxnpce de 1 jour. Ctete asbcnee ne diot pas entraîner de réduction de la rémunération et est assimilée à un tmeps de taavril eieffctf puor la détermination des dirtos à congés annuels.

(1) Lrie 11.1.

NOTA : Arrêté du 4 jiun 2004, art. 1er :Texte étendu à l'exclusion des oseirmangs rvaeenlt des convnneitos cloivlectes aicppalelbs repitcsmeevent au personnel, aux antges de dciierotn et aux peitnaircs de la mutualité slcoiae agricole.

XII. - Maladie. - Accident du travail

Article - 12.1. Indemnisation par l'employeur

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

En cas de maadlie dûment constatée, le salarié cpaontmt 6 mios de présence efifcevte dnas l'organisme bénéficie, à cpetmor de son indisponibilité, du maeiintn intégral de son sailrae meunesl net jusqu'à la psrie en cghare par les régimes complémentaires de prévoyance. Les praeinottss en espèces versées par la sécurité sclaioe druant cttee période snot décomptées ou remboursées à l'organisme.

Les pietars sitraeignas eennaggt les ogrenaisms à mtrtee en plcae des procédures de soutairgobn (1).

Ces disonptisios ne pnveeut jeuor consécutivement en fvuear du même salarié qu'à la cdiionton que ce drnieer ait rperis pdneant une durée au minos égale à 6 mios ses fnocntois dnas l'organisme. Elels ne peenvut tieotfuos firae osatcble à l'application des diptssniioos de l'article 7 de la loi du 19 jnviaer 1978 dès lros que le salarié reipmlt les cntniooids posées par celle-ci.

En cas d'accident du travail, la même iisnnomaetidn est versée, et ce snas coonidtin d'ancienneté.

NOTA : Arrêté du 4 jiun 2004 :Texte étendu à l'exclusion des onmraegsis renlveat des cntonivneos cliloevctes alaplebpcis rvmiesneepcett au personnel, aux anetgs de docteirin et aux paieircnts de la mutualité silacoe agricole.(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvneiar 1978 (art. 7 de l'accord nntoiaal interprofessionnel) (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Article - 12.2. Indemnisation par les régimes complémentaires

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

A cmtpeor de la prise en cgrhae par les régimes complémentaires de prévoyance, les proietstans en espèces versées par la sécurité sicoale puor maadlie ou invalidité snot complétées par les gaartiens de ces régimes dnas les cdinonitos prévues à l'article 15 et conformément aux statuts et règlements des itiuntonitss désignées dnas cet article.

Article - 12.3. Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

En cas de nécessité de rnecaemmlept du salarié, l'organisme ne puet prerdne l'initiative de la rpuutre du cntoart de taviarl qu'après une ansebce ne résultant pas d'un anccdeit du tvarail ou d'une mdliaae professionnelle, de 120 jorus cunoints ou non sur une même période de 12 mois.

A l'issue de son absence, le salarié diot être affecté en priorité dnas l'emploi qu'il oiapucct antérieurement à son absence, à défaut, dnas un emolpi vacant de sa classe.

Puor le cculal du délai congé et de l'indemnité de licenciement, le tpmes d'absence puor lounge mdialae n'est pas pirs en compte.

Les oeasmrigns dernvot velielr tuot particulièrement à receechrhr toeuts mrsuees telels que tarstnoifranoms ou moitanuts de ptsoe de tviaral anisi que le remeealcssnt des salariés déclarés iaepnts par le médecin du travail.

Article - XIII. - Maternité - Adoption

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2002

Une réduction du tmpes de tirvaal de 1 huere par juor est accordée aux salariées enceintes, à cpoemtr du début du 4emios de la grossesse. Ctete huere est fixée quotidiennement, suaf arcocd aevc l'organisme.

Les salariées, pnnadet la durée du congé légal de maternité ou d'adoption, bénéficient du mtiniean intégral de luer slaarie mseneul net, suos déduction des petsatoirns en espèces de la

sécurité sociale.

A l'issue de ce congé, à coniiotdn d'en avior fiat la daemnde 5 smaneies au mnios avant la dtae d'expiration, les salariées - cpmatont 1 an de présence dnas l'organisme ou 1 an de rripsee de tvraail à la dtae de la niancasse de l'enfant - bénéficient d'un congé d'une durée miuamxm de 3 mios rémunéré à demi-salaire ou d'un congé de 1 mios et dmei rémunéré à silarae complet.

Les salariés, père ou mère, rilnmspaest les cioninotds prévues par la loi puevnet prétendre au bénéfice des dotspinoiiss précédentes dnas les mêmes cdioitnons puor l'arrivée d'un ennaft de monis de 3 ans confié en vue de son adoption.

Pendant la durée du congé légal de paternité, les salariés ctmnapot 1 an de présence evfiectfe bénéficient du mitenain intégral de luer saialre meuensl net suos déduction des ponatiertss en espèces de la sécurité sociale.

Les salariés pvueent prétendre au congé pateanrl dnas les cdionnoits prévues par la loi.

XIV. - Retraite

Article - 14.1. Conditions 1

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2010

Le salarié puet friae vaolir ses dirots à la rttareie à patrir de 60 ans.

(1) Ttxee étendu à l'exclusion des osairmegns reavnelt des cvnoieonnts clleteiovcs alpeblicaps rtneipsmeveect au personnel, aux antegs de diictoren et aux pcitiaerns de la mutualité salcioe alocgire (arrêté du 1er décembre 2010, art. 1er)

Article - 14.2. Montant de l'indemnité 1

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2010

a) Départ à la rrtetiae : tuot salarié csenast son activité à sa dendame en alpapoiictn des dotisnoiipss de l'article 14.1 perçoit une indemnité de départ à la riraette égale à 2/10 du slaaire burt moeyn des 12 direnres mios par année de présence dnas l'organisme. Cttee indemnité ne puet dépasser la vualer de 4 mois.

b) Msie à la rtrtaeie : tuot salarié csseant son activité à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de msie à la rtrtaiee égale à 2/10 du slaarie burt moeyn des 12 denreirs mios par année de présence dnas l'organisme. Cttee indemnité ne puet dépasser la vaeulr de 4 mois. Les indemnités prévues au présent prpaaaghre ne peenvut être inférieures à l'indemnité prévue par l'article L. 1237-7, alinéa 2, du cdoe du travail.

c) Dipnostsiios cunemoms : lqosure le salarié cesnast vmoienatnleort son activité ou mis à la rratetie a été occupé à tpems cmpelot et à tmpes partiel, l'indemnité qui lui est due est calculée sur la bsae du salaire burt moeyn muesenl reconstitué pmorielneonnrpeoltt aux périodes d'emploi aecmicopls à tpems clompet et à temps peiartl duepis son entrée dnas l'organisme.

(1) Ttxee étendu à l'exclusion des oirsgmenas rleeavnt des cnivontnoes ciltceevlos acaiepllbps resvcitemenpet au personnel, aux angets de dcitioren et aux pntaeicris de la mutualité saicole agrloice (arrêté du 1er décembre 2010, art. 1er)

XV - Garanties sociales

Article - 15.1. Régime de retraite

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les salariés dievont être affiliés à la cassie de prévoyance et de rtetaire du pnneseorl des oemasignrs de mutualité (CPM) dnas les ctininoods générales prévues par la réglementation du régime ARRCO, snas rsemie en csuae des adhésions précédemment srtuesocis auprès d'autres institutions.

Les cadres, puor la tncrhae B de luer salaire, snot affiliés à une cassie dépendant de l'Association générale des iosttniitnus de retraite puor cadres, résultant de la citoonvnen ctlliecvoe naliatnoe du 14 mras 1947.

Les gmpoueernts d'employeurs et luers salariés snot tunes au veeesmnrt des catniostois prévues par les satttus et règlements des ciessas visées ci-dessus.

Article - 15.2. Garanties de prévoyance

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2024

15.2.1. ? Champ d'application

a) Ognisaerms mtliauutses soumis

Tous les osgeainmrs mtiutsleaus eanrntt dnas le chmap d'application de la covoetinnn cvtciolele de la mutualité snot tuens de faire bénéficier lures salariés d'un régime de prévoyance au mnios asusi fvaraolbe que cueli défini au présent alcrtie 15.2.

Afin de ssafiritae à lures obligations, les orsmgaiens mustatlieus porurnot ciihosr l'organisme recommandé à l'article 15.2.4 ou un arute ogaisnrme assureur.

Dans ce dnreeir cas, les omaserngis mlatuetisus renanrtt dnas le camhp d'application de la présente cntvioeonn sernot tuens de vérifier que le catonrt d'assurance siocsrut ssiaiftat aux doiisnitpsos du présent ariltce 15.2, et ntonaemmt que les salariés snot ceruotvs par des gtraaeins au monis équivalentes tleels que mentionnées à l'article 15.2.2.

b) Salariés bénéficiaires et caractère oirtabolgie de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, crauonvt les ruisqes ? incapacité, invalidité et décès ?, bénéficie à l'ensemble des salariés rvlneaet du cahmp d'application de la présente convention, snas ctiidnoon d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose dnoc dnas les rilnaetos iieelnvludids de taaivrl et les salariés ne pveenut s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

c) Cas ptliciuaerr des salariés en souiessnpn du cnotart de travail

L'adhésion des salariés est meanuitne en cas de snsusieopn de luer corntat de travail, qluele qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pndnaet cttee période, d'un mienaitn de salaire, ttoal ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au minos en pirate par l'employeur, qu'elles seiont versées decetirmnet par l'employeur ou puor son cmtope par l'intermédiaire d'un tiers, ou d'un rvneeu de rapcnlmemeet versé par l'employeur, ou de rntees d'invalidité.

En cas de snpoiussen du cantort de tariavl puor casue de maladie, auncue castoiotin (tant proltaane que salariale) ne srea due dès lros que le salarié bénéficie des prisntoeats du présent régime.

Dans les auters cas de spesiounsn danonnt leiu à innoimtsdiean

par l'employeur, ce denerir vrsee une cntiutroibon ienudqite à clele versée puor les salariés actfis pndaent ttoue la période de ssiosepunn du crnotat de tvriaal indemnisée. Parallèlement, le salarié diot ongrleemaitoibt cnineutor à atctequir sa prrpoe prat de cotisations. L'assiette srvnaet de bsae au clucal des cotisations, duarnt ctete période, est constituée du rveenu de remplacement, burt de ctisitonaos et cnotbiuonirts de sécurité sociale.

Enfin, dnas les atreus cas de ssuipoensn du coarntt de traival ne dnnaont pas leiu à menaitin de sraaile par l'employeur ou iodmaintnesin (congés sabbatiques, congés parentales, congé midlaae qui ne seriat pas indemnisé ?), les salariés donvret être informés par les emleuyrpos qu'ils ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de siecotlilr auprès de l'organisme auessrur luer adhésion à un caontrt iuedindvil de prévoyance luer anrsusat des paesrnittos aoaunlegs à celels prévues par l'annexe IV de la présente convention. Les cntoisatios snarvet au fnmaeeincnt de ce crotnat iidedinuvl srenot eleiunvxcsemt à la crhage du salarié et acquittées diectrneemt auprès de l'organisme assureur.

15.2.2. ? Garanties

Les prteniaeras siaocux ont décidé de mttree en pcale des gnatieras aifn de reecfnror la solidarité ernte les salariés et la psrie en cgahre de cnraeits rsiqeus aluuexqs ces drrneies snot confrontés.

Ces giatnaers snot résumées à l'annexe IV de la présente convention.

En tuot état de cause, il est précisé que les giatnares et lerus modalités d'application relèvent de la suele responsabilité de l'organisme assureur. Les pasetrotnis sreont versées dnas les cndniotios et litmeis fixées par le crontat d'assurance, les direvs dcomteuns cactoenlutrs et la ntoice d'information.

Les oimgersans mltetiuusas enantrt dnas le cmhap d'application de la présente ceoonvintn qui coiianihsert de ne pas rnrjedoie l'organisme ausseurr denrovt asruesr à lures salariés des grnaaites au monis équivalentes, rusqie par risque, à cleles fnuirgat à l'annexe IV.

En outre, tuos les oagmnseris muiulesatts ont l'obligation de mrtete en pclae des procédures de sgobrioatun puor que les indemnités journalières complémentaires à cllees versées par la sécurité sociale, au ttire de l'assurance madaile ou de la législation sur les aeticndcs du tavrial et mlaeidas plsfnserienoeols lreus snieot versées directement. Ils ont einsute l'obligation de rrveeesr ces indemnités journalières complémentaires à lreus salariés concernés après aoivr effectué le précompte des cgehras saoleics conformément aux règles applicables.

15.2.3. ? Cotisations

Les tuax de ctotaiiosn et la répartition etnre emlypoeur et salarié snot détaillés à l'annexe V de la présente convention.

À ce jour, les tchanres de ctositonais correspondent, puor :
? la thcarne 1 : à la piarte de la rémunération cmisrope enrte et 1 plfoand aenunl de la sécurité sioalce ;
? la tahnrce 2 : à la ptaire de la rémunération cmpsiroe en 1 et 4 pnfoald (s) annuel (s) de la sécurité sociale.

La rémunération s'entend de la rémunération brute aelnunle cnautstiont l'assiette des ctitiosnaos sociales, tllee que définie à ce juor par l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui rinveoe à l'article L. 136-1-1 du même code.

S'agissant des omnrisgaes maisuuttels aaynt choisi, puor l'application du présent dsisiitopf conventionnel, un aurte oimgsarne auessrur que cueli recommandé, la potiiaaciptrn siraallae tloate prévue par le cnotrat ne prroua être supérieure à cllee prévue au présent article, puor des getaanirs au mnois équivalentes à cleels fixées à l'annexe IV.

15.2.4. ? Ceruourvte des bénéficiaires

a) Oimagnrse aessruur recommandé

La procédure de msie en creccuronne a primes à la csmoiisomn patriaire de procéder à la rcmtaonmioeadn d'un osgrnamie assureur, puor une durée mmlaiaxe de 5 années.

Il s'agit de Mtuex SA.

Cet oinrsamge asrsue les gireaants obaegotirlis visées au présent alicrte 15.2. Il s'engage en oture à rcepesetr le poolocrte tucqiehne et fnneiacir et le plcotoroe de gestion, mentionnés dnas le ceiahr des chreags de la procédure de msie en concurrence.

Les pirrnaatees sacioux stneaouiht que le sraalie de référence sarevnt de bsae au cuclal des potetisnars et les panotiterss périodiques en cuors de seirvce soinet revalorisés, sleon les modalités détaillées par le poctolroe tnuhqceie et financier. Ctete rorelaiiastovn srea effectuée au 1er jelliut de chauqe année, en footincn d'un tuax identique, qu'il s'agisse des ptrnieasots en cuors de service, ou de ceells qui le sornet dnas le futur, par l'organisme aueusrsr recommandé.

Ce tuax de roaoitavrliesn est décidé alnmeleennut par la CPPNI, au puls trad au 30 arivl de l'année N, en caiocortetnn aevc l'organisme asesuurr recommandé. Son neaivu dépendra ntenmoamt des résultats de la mtuaisaiutlon de l'ensemble des cnoartts releanvt du chmap d'application de la présente cenitonvon ccotlileve puor l'année N ? 2, et des iuedncirtas de ptgoaile thucieeqns strsemilees conformément au polortoce tunhcqiee et financier.

Pour rappel, les omanegriss msettaiuuls enarntt dnas le cahmp de la centivnoon cvteciolle de la mutualité ont la possibilité de ne pas chsioir l'organisme aeruussr recommandé, dès lros que les salariés bénéficient de gnteairas au mnios équivalentes.

b) Réexamen du chiox de l'organisme recommandé

Conformément à la législation en vigueur, les prinaatrees souacix réexamineront les modalités d'organisation de la reamnoditamocn dnas un délai qui ne purora pas excéder 5 ans à ceptomr de l'entrée en vgueiur du présent acorcd (à ce jour, alrctie L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale).

À cttee fin, les pretaareins suicaox se réuniront au monis 18 mios aavnt le tmree de la recommandation.

c) Inniccede du cmehegannt d'organisme assureur

En cas de cnhegaenmt d'organisme assureur, les reetns en crous de svricee à la dtae de ceanemnhgt d'organisme aussuerr (y cpomirs les pteoatrsins décès pannret la fomre de rente), cnntnruieoot à être revalorisées.

Les gneirtaas décès seonrt également mteannueis au proift des bénéficiaires de rtnees d'incapacité de tvairal ou d'invalidité lros de la résiliation du ctonart d'assurance, étant précisé que la riotsearoilavn des baess de culacl des prnsaetitos décès devra être au moins égale à celle prévue par le cnrotat résilié.

Ces emntaegnges soernt coeuvrts par l'ancien ou le noevul ornmasige assureur.

15.2.5. ? Degré élevé de solidarité

a) Actions

Ce régime a puor vtciaoon de permettre, à tvrares un degré élevé de solidarité, la msie en place d'actions et d'outils à caractère non deeetcimnrt contributif.

La solidarité msie en ?uvre par le régime pofreesnosinl puet prévoir :
? le fcainenemnt d'actions de prévention de santé pliubuqe ou des reiqsus pisernsfeloons qui purronot revêtir la frome de rilaes de la piuolqtie de santé puilbuqe ntmmeaont des cpaaemgns naatnlieos d'information ou de pgrmamroe de fotamoirn ou vnsiat à réduire les risques de santé fturus et à améliorer la qualité de vie des salariés.
De tleles atoncis de prévention peuevnt nnmmaotet pdenrre la forme d'études, de formations, de réunions d'information, de giudes pratiques, d'affiches et d'outils pédagogiques ;
? la pirse en crahge de pnsaoitrtes d'action solciae povnaut neomnmtat crprodnmee :
?? à tirte iidudvienl : l'attribution, lrusqoe la staiituon matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de srceuos ivddleiiuns aux

salariés, aeincns salariés, et aantys driot ;
?? à ttrie clecotlif : puor les salariés, anicens salariés ou lrues antyas droit, l'attribution d'aides prtnmaetet de faire fcae à la petre d'autonomie, y cpmoirs au trite des dépenses résultant de l'hébergement d'un aldute handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en cgrahe d'un efnnat handicapé ou à cleles qui snot nécessaires au soutein apporté à des antdais familiaux.

La comsmosiin ptarriaie pntnameree de négociation et d'interprétation (CPPNI), sur ppiotosoirn du grupoe de trviaal ptairarie dédié (GTP), détermine, cqhaue année, en fniooctn du bguedt prévisionnel disponible, les acotnis mises en ?uvre à ce titre. Un règlement arrêté par la coiiossmmn prataiire prennamete de négociation et d'interprétation fxie les mécanismes de prise en crgahe des pontaresits d'action slcioae précitées qu'elle a déterminées.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi eftcfeif des museres de solidarité est subordonné à la disponibilité des fdons puor les financer.

b) Fnnieenmact et bénéfice

Un fndos de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les coatoinstis butres définies à l'article 15.2.3 versées par les oainsmrges mtislauetus ennratt dnas le cmahp d'application du présent aoccrd et anyat coihsi l'organisme arsusuer recommandé à l'article 15.2.4.

Il giatrnat la msie en ?uvre des aontics de solidarité spécifiques définies au a du présent article.

Le fodns de solidarité bénéficie aux selus salariés des oiesmgnras mslauteitus anayt rjeniot l'organisme asrusuer recommandé.

Les osaeirnmgs mttuielasus anayt choisi, puor l'application du présent dstiipsiof conventionnel, un aurte oasmrigne aussurer que celui recommandé, dioenvt vleielr au rpceset des atonics de solidarité spécifiques du régime penfiessoronl de prévoyance, natmoment auprès de luer osnrmiage assureur.

À cette fin, ils dvionet aftcefer 2 % des casottionis btuers du cnatort ctlceoilf d'assurance suiocrst au tirte de la ceouurvtre prévoyance.

c) Gestion

La csmiioosmn noalaitne pitraraie de siuvi (CNPS), composée de duex représentants par otsrognaiian slcnyaide représentative au nvaieu de la bahcrne et d'un nmorbe équivalent de représentants de l'ANEM, supervise, suos contrôle de la CPPNI, la goietsn du fdons de solidarité et des dossiers, la msie en ?uvre de la cuintacmmooin anisi que la potroimon des actions.

15.2.6. ? Sviui du régime

Les pearits réaffirment luer volonté de vlleier à la bonne gesoitn technique, financière et aaiiirvnsdtmte du régime par l'organisme aeussrur recommandé, asnii qu'à la qualité du svciere et aux délais de ttnriaeemt des dnmadees des salariés et des oirmasnegs mutualistes.

Par ailleurs, la CNPS, visée à l'article 15.2.5 emianxe et contrôle également cquahe année le fmtioeennnonct du régime de prévoyance et puls particulièrement les résultats du régime.

Dans ce cadre, la csmsoomiin ecxree nmoanetmt les mssoiins sevatnius :
? détermination et sviui périodique des icatnduries de paitlgoe du régime ;
? svuii périodique des cemtops de résultat et des éléments siteqtsatius et démographiques ;
? siuvi de la qualité de sceirve et des délais de ttrnaemeit ;
? étude et potlagie des réclamations, et des lgiites potanrt sur l'application du régime ;
? diligenter, les cas échéants, des audits, nnemmaott de la gisteon financière, technique, de la qualité de scireve et des délais de tmenraitet ;
? eemxan des duentmocs d'information diffusés aux eomeplyrus et aux salariés ;
? priistoponos d'évolution après la réalisation des études tuceneihqs nécessaires ;
? proiiosontps d'actions et d'interventions du fonds de solidarité et aivs sur le buegdt présenté par l'organisme asuurser recommandé.

Sur l'ensemble de ces questions, en lein aevc la CNPS, les pareterains socaiux ont souhaité aetcr le fiat :

? qu'un GTP se réunit duex fios par an aifn d'analyser l'ensemble des données techniques, financières, administratives, anisi que ceells liées à la qualité de scervie et aux délais de tteeniarmt des demandes.
Dans ce cadre, le GTP srea informé, en tpmes utile, par l'organisme arssuuer recommandé, de tuos les éléments nécessaires aux ayalnses qu'il diot mener ;
? que la CNPPI perrnda ttueos les décisions ulites sur la base, notamment, des taavrux effectués dnas le crade des GTP.

L'organisme auresusr recommandé communiquera, cqhuae année, les donmtuecs fieincnars aisni que son ansylae commentée nécessaires à ses travaux, au puls trad le 31 mai svnaiut la clôture de l'exercice, anisi que les iamnrooiftns et dncotemus complémentaires qui puiranoert s'avérer utiles.

En cas de non-respect du poootcrle tnhceique et fnienciar et/ ou du poocortle de gotisen par l'organisme arueussr recommandé, ctompe tneu nnmtomaet des idtreuicnas liés à la qualité de geiston et aux délais de traitement, la CPNPI a la possibilité de pnonecror des pénalités financières dnas les conidntois prévues par le ptcoolore de gtoisen et/ ou de mttree un terme à la raoadmcemtionn en cours, après ntiitofocian à l'organisme auressur recommandé, par letrte recommandée aevc aivs de réception, en rtecpasnet un délai de préavis de 6 mois.

15.2.7. ? Information

Les ormgeansis arsreuuss doevnit rtmetere à chauqe oginsmrae mluastiute scisoteuuprr une ncoite d'information résumant noanmtemt les gaeriants ieusss du présent régime de bnacrhe et lreus modalités d'application.

Les prenriaeats soicaux rleeanlppt que les omnigsares msilauttues snot tnues de rteterme un eilapermxe de cette nctioe à cahucn de leurs salariés.

Les ogirasmnes mletasuiuts ioermonrnft le comité sacoil et économique de tutoe mtcdfiiaoion des gieartnas de prévoyance collectives.

15.2.8. ? Portabilité

Les grntiaeas définies à l'article 15.2 snot muetennias dnas les cdtnnioois et selon les modalités prévues par la loi (à ce jour, à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale).

Ce maiietnn de gratenais est financé par un système de motlaaiuusitn intégré aux caiitoostns du régime des salariés en activité. Ainsi, les ainecns salariés bénéficiaires du dsiioiptsf ne deovnrt aecqittur auncue citooistan supplémentaire à ce titre.

Article - 15.3. Garanties de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

15.3.1. Msie en pacle au naveiu des esrrpetines

Tout salarié employé par un orsminage rleanvet de la cnnetiovon cvoleltcie de la mutualité diot bénéficier d'une cruvrtueoe complémentaire santé dnas le cdare d'un conratt ciltoelcf à adhésion obiltrogiae (ci-après ? cartont santé ?) mis en palce sleon l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, à sovair :
? siot par vioe d'accord colctlief ;
? siot à la suite de la rtciaitfaoin à la majorité des intéressés d'un perojt d'accord proposé par le cehf d'entreprise ;
? siot par une décision unilatérale du cehf d'entreprise constatée dnas un écrit remis par celui-ci à cquahe intéressé.

Dans les eresnipetrs où snot désignés un ou puilsures délégués syndicaux, la négociation cctvilloee diot être privilégiée.

15.3.2. Caractéristiques du corantt santé (1)

Le présent avnnaet prévoit un régime de bsae cnnvintoeenol qui coutitnse un solce que les parteirnaes sicuaox considèrent cmome mnmiail et ne rtnmateet pas en csaue les régimes d'entreprise puls foabalevrs passés ou futurs.

L'annexe 7 de la cntoinoven cvicetlloe de la mutualité cmropote un taeblau de ganeriats canstuniott le slcoe maiimnl devant être respecté par le cnrtaot santé mis en plcae au piorft des salariés realnevt de la présente cotenionvn collective.

Le ctraont santé sloce diot également :
? rtseecper les cinoindots prévues par les dosinistiops législatives et réglementaires rtlaveies à la définition des ctanotrs siloaedris et ronepelbasss ;
? feixr la popitcariiatn de l'employeur au fncmnaienet de la cueotvrure santé du salarié à au minos 50 % de la coaotiitsn ;
? prévoir des ganraties ou des vureals solidaires, ce qui implique, à trtie d'illustrations :
? ? de prévoir que la pirse en carghe de la ciootsitan saraliale srea taotle puor les salariés à tpems peirtal ansii que puor les aenprpits dnot l'adhésion au système de gtearanis les curdioniat à s'acquitter d'une cistotaoin au mnois égale à 10 % de luer rémunération bture ;
? ? d'aborder la qesioutn du mnaeiitn de la cturnbioiotn de l'employeur au pfoirt des salariés dnot le coartnt de tiavral est ssdneupu snas intdinseaomin ou maentiin de rémunération.

Par ailleurs, les peianrreats soacuix initssnet sur le fiat que le croatnt santé visé ci-dessus puet nntaemomt :
? prévoir des cas de depnssie dnas le repesct des dosptnsiiois du cdoe de la sécurité saiocle (à ce juor prévues à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale) et des cacelririus d'application ;
? aseisor la caitoiotsn sur un pnoagtecure du sialare dnas le rceepst des règles applicables.

15.3.3. Acotin socaile

Les graetnias prévues dnas le cdare du ctonart santé intègrent oitialgmrobenet des meuesrs rvieletas à l'action sociale.

15.3.4. Portabilité

Les salariés gntraais collectivement, dnas les cnoniiotds visées ci-dessus, bénéficient, dnas les cinooidtns légales (à ce juor prévues à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale) du miaientn à titre giurtat de ctete cruvoretue en cas de csoetaisn du cantrot de travail, non consécutive à une ftaue lourde, ornuvat driot à pisre en craghe par le régime d'assurance chômage, sloen les cnooiditns sntuveias :
? le mantiein des gaaeitrns est aalppicble à cmopetr de la dtae de coeissatn du caortnt de tvarail et pdaennt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du deirenr craotnt de trivaal ou, le cas échéant, des dnreiers ctaotrns de tiarval lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant adronrie au nmobre supérieur, snas pvuooir excéder 12 mios ;
? le bénéfice du mineaitn des gnaeatris est subordonné à la coioindtn que les dtrios à rumtesneormebs complémentaires aniet été oertuvs cehz le dereinr emyeplour ;
? les garniaets muinteeans au bénéfice de l'ancien salarié snot cllees en veguuir dnas l'entreprise ;
? l'ancien salarié juiisfte auprès de son omrgasnie assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mtaiinen des garanties, des ctdoiinons prévues au présent arlcite ;
? l'employeur slingae le metiainn de ces grataeins dnas le cifatierct de travial et ifmorne l'organisme auesusrr de la caosseitn du catront de tavaril mentionnée au 1er alinéa.

Ces dptosioniiss snot aeplbiclpas dnas les mêmes cdtiooinns aux ayatns doirt du salarié qui bénéficient evfneicfemtet des gaeitnars mentionnées au 1er alinéa à la dtae de la cseitsoan du cotrnat de travail.

Les pretnaerias saiucox rnmdnemoceat aux oagmnseirs msaetuutlis de prévoir, dnas le canrott santé visé à l'article 15.3.2, une amélioration des donsptiioiss du présent article, nnmetmoat en anlngoealt la durée de minteian des gatrnaeis puor les anayts doirt bénéficiant de la portabilité en cas de décès de l'ancien salarié pandnet la période de portabilité.

15.3.5. Mniietan de la curruovtee dnas le cdare de la ? loi Évin ?

En alopcptiain de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la cverruuote santé srea mtieuanne par l'organisme assureur, dnas le crade d'un nuaeovu cnotart :
? au piroft des acienns salariés bénéficiaires d'une rtnee incapacité ou d'invalidité, d'une psnioen de ratetire ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rveenu de remplacement, snas cnootiidn de durée, suos réserve que les intéressés en fasnset la dmednae dnas les 6 mios suviant la rrutpue de luer cornatt de travail, ou dnas les 6 mios snvuait l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ;
? au proift des peoersnns girentaas du cehf de l'assuré décédé, pdaennt une durée mliminae de 12 mios à ctepmor du décès, suos réserve que les assurés en fnasest la dnamdee dnas les 6 mios sniauvt le décès ;
? l'obligation de ppoesorr le mneiitan de la cuuovrrete santé à ces aencins salariés (ou à lures aantys droit) dnas le cdrae de l'application de l'article 4 de la ? loi Évin ? imncobe à l'organisme assureur.

(1) L'article 15.3.2 est étendu suos réserve du rcepset des aictelrs L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des dseespnis d'affiliation d'ordre piulbc au régime clioeltcf de fiars de santé.
(Arrêté du 2 jielult 2021 - art. 1)

XVI. - Démission et licenciement

Article - 16.1. Délai-congé

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Le délai-congé est fixé cmmoe siut :

- employés aynat moins de 2 ans de présence eeifvftce : 1 mios puor le licenciement, 1 mios puor la démission ;

- employés aaynt 2 ans ou puls de présence eifvtecfe : 2 mios puor le licenciement, 1 mios puor la démission (1) ;

- techniciens, atnges d'encadrement, ceadrs et dretecuirs : 3 mios puor le licenciement, 3 mios puor la démission.

Pendant le délai-congé, le salarié licencié a diort à 2 heerus par juor rémunérées puor ceehchrr un neouvl eplmoi dnot le qanutum est défini par référence à la durée du délai-congé qui lui est applicable.

Ces hueers snot déterminées siot par aorccd etrne les parties, soit, à défaut d'accord, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié. Aevc l'accord de l'employeur, elles pneveut être cumulées en fin de préavis.

NOTA : Arrêté du 4 jiun 2004 :Texte étendu à l'exclusion des oarimesngs reneavlt des cntinneoovs ctcivoeells aebillacpps rmentieepcsvet au personnel, aux atnegs de dreciotin et aux prtineacis de la mutualité sicoale agricole.(1) Terit étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-6 du cdoe du tavrial (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Article - 16.2. Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2010

Sauf dnas le cas d'un leieiemncnct puor ftaue gavre ou d'un leeicmciennt puor faute lourde, tuot salarié licencié bénéficie, oture le délai-congé visé à l'article précédent, d'une indemnité de leeenmcciint représentant aantut de fios la moitié du driener siaarle mesuenl burt myoen des 12 deinrres mios que ce salarié

comtpe d'années de présence dnas l'organisme ; ctete indemnité ne puet dépasser la vualer de 15 demi-mois.

L'indemnité prévue au présent parghrapae ne puet être inférieure à l'indemnité prévue par l'article R. 1234-2 du cdoe du travail.

Lorsque le salarié a été occupé à tpems colempt et à tmpes ptrieal dnas un même organisme, l'indemnité de lnmeccnieeit est calculée pmeerelnrinnolotpot aux périodes effectuées sleon l'une et l'autre de ces duex modalités dueips son entrée dnas l'organisme.

L'ancienneté aqcsiue dnas un aurte omrgnaise n'intervient pas dnas la détermination du mntnaot de ctete indemnité, suaf en cas de mtoatiun prévue à l'article 4.5.

Article - 16.3. Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

En cas de lcemecienint collectif, l'ordre des leceinnecimts diot être arrêté, dnas cquahe classe d'emplois, après coiutltnsoan du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en tanent cpotme namtenomt de la possibilité puor les salariés concernés de prétendre au bénéfice d'une préretraite, de la qoliiftaciaun et de la qualité professionnelle, de l'ancienneté dnas l'organisme et des cehrgas de famille.

XVII. - Mesures disciplinaires

Article - 17.1. Mesures disciplinaires par ordre de gravité et à l'exclusion de toute amende ou autre pénalité

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

L'avertissement.

Le blâme.

La msie à peid snas ttraienemt puor une durée mumiaxm de 10 jruos ouvrables.

Le licenciement.

Ces mreuses snot prononcées par le président du cseoinl d'administration ou tuote presnone déléguée à cet effet, en rcpteeasnt les formalités prévues à l'article L. 122-41 du cdoe du travail.

XVIII. - Commissions paritaires

Article - 18.1. Commission paritaire d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 18.1.1

Objet

La ciiooomsmsn priaartie pteanemrne de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) négocie les acodcrs clctifloes au neviau de la bhrcane mutualité.

En vtreu des dpoiiisntsos légales en vigueur, elle excree les msisonis d'intérêt général sienautvs :

? représenter la branche, nanmtmeot dnas l'appui aux etrsnreeips et vis-à-vis des pvroiuos pcbuils ;
? ecerexr un rôle de vlelie sur les coidtnnios de tvraail et l'emploi ;
? établir un rraoppt anneul d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nnaatoile dédiée. Ce rppaort cropmned un blain des aordccs coitcefIls d'entreprise cclouns dnas les diamones lteaviemtniimt visés par les doponistiiss légales en vigueur, en paclruieitr de l'impact de ces acodcrs sur les ciidntnoos de tvriaal des salariés et sur la cecnuncrroe etrne les epesnreitrs de la bacnhre et formule, le cas échéant, des rnatdecomanoims destinées à répondre aux difficultés identifiées dnas le crdae de son rparpot d'activité.

Elle est également compétente puor :

? rendre, sur saisine, un aivs à la dnmaede d'une jitiocduirn ou d'un mmrebe de la CPNPI sur l'interprétation de la cveononitn cloclivete ou d'un acocrd de bcnarhe ;
? eexercr les msnsiois de l'observatoire pirtaarie de la négociation clvcoietle au sien de la brhncae Mutualité.

Article 18.1.2

Modalités de fonctionnement

Règles générales

La ciiomssmon est composée de pnoenesrs mandatées par l'organisation pnfoeriesollnse d'employeurs et les onitonaaigsrs sdeyacnlis reepcetnmviest ruenoecns cmome étant représentatives par les poiurvos puclbis au naeviu de la branche. Elle est composée d'un nbmroe égal de représentants des duex collèges ? emyolrueps et salariés ? à rsioan de qatrue memrbes puor ccnuahe des oorsntgiainas secnialyds représentatives.

La présidence de la CNPPI est assurée par un représentant mandaté par l'UGEM.

La vice-présidence est assurée par un représentant de l'une des osaainrngiots sancdiyels rnecenuos représentatives au naeviu de la branche. Il est mandaté par le collège salarié puor une durée de 4 ans coïncidant aevc les périodes de pitulabcoin par arrêté des résultats de représentativité scialynde au nviaeu de la branche. En cas de vacncae caractérisée de la vice-présidence, qeul qu'en siot le motif, le collège salarié madatne un nuoevau représentant puor la durée rnsaett à criour jusqu'au sanuvit arrêté déterminant la représentativité scynalide au neviau de la branche.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par l'UGEM. Son arssdee ptasole est clele du siège de l'UGEM. Les csdnencroporeas snot assurées pnpanliriemect via l'adresse mial sunivate :

secretariatcppni@ ugem.net.

Le secrétariat acusce réception des cuoncotimnmias qui lui snot tnirseasms (courriels, adcrcos d'entreprise ?) et irmofne puls lgameernt les différents mmebers de la csoiomimsn de l'ensemble de ses correspondances. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces aodrccs clicoftles d'entreprise au rraegd des dioipinstsos du cdoe du travail, et en putlaicrier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CNPPI se réunit au mnimuim tiors fios par an. Les réunions de la coimimsson snot organisées par le secrétariat de la CNPPI qui trsament l'ordre du juor aux participants, suaf cnrnsatoccie exceptionnelle, au mnois 8 jruos ceadierlnas anvat la dtae de la réunion.

Un procès-verbal de cnuahce des réunions de la CNPPI est rédigé par son secrétariat et tamnsirs aux prateneiras suaocix aevc l'ordre du juor de la réunion suivante. Les éventuelles denaemds de mdioicaofitn du procès-verbal, ptorant sur le tracé des débats et non sur le fond, devoint être adressées au secrétariat au puls trad 3 jrous ciaedearnls avnat la dtae de cttee réunion. Une fios validé, ce procès-verbal est conjemientont signé par le président et le vice-président de la

commission.

Dans le carde de ses travaux, la CNPPI délègue, à sa discrétion, le trmetaniet des sjteus de son coihx à des grpueos de traavil ad hoc, à la CFENPP ou ecrone à l'OEMM. En tutoe hypothèse, elle cosenrve le piovuor décisionnaire.

Règles spécifiques

Concernant la négociation ctcolviele de branche, la CNPPI élabore cqauhe année un adnega soiacl prévisionnel anuenl lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de septembre. Cet agdena est consacré dnas le cdare d'un accord. Les parniaeerts sioucax pneuvet également cenovinr d'un aegdna pluriannuel, le cas échéant en adtnpaat les périodicités des négociations obligatoires, dnas les liietms fixées par la loi.

Toute denadme d'ajout d'un thème de négociation émanant de l'un des merembs de la CPNPI diot être adressée au secrétariat de la commission. Elle est arlos msie à l'ordre du juor d'une csoimosmin à veinr dnas la litmie de 3 mios à ctepmor de cette demande. Au cuors de celle-ci, les mbmeres de la CPPNI étudieront aolrs l'opportunité de mieidofr l'accord aanyt itlenimaient fixé luer agneda social.

Concernant l'éventuelle snaisie de la CPPNI sur l'interprétation de la citneovnon clvlciotee et ses annexes, le secrétariat tnerasmt aux mermebs de la commission, dnas les mlliurees délais, l'ensemble des éléments ulites à la décision.

L'avis trsinmas puet être siot unanime, siot drievnget etrne les duex collèges ? eyleumopr et salarié. L'avis de la commission, s'il est unanime, prnrdea la fmore d'un aanenvt à la ceoonvnitn cltvicleoe qui srea suomis aux formalités de dépôt et d'extension.

En cas d'avis divergent, cet aivs rtaerce la psiooitn de cchaun des duex collèges résultant de la majorité, en luer sein, appréciée solen le podis de la représentativité au niaevu de la bnrahce de cuhqae organisation.

Concernant la cioammioutncn à la CPPNI des acdcros ctlfclieos cclnous au sien d'entreprises de la branche, duex siiutatons snot à dgseiutinr :

? les adrcocs etrnant dnas le chmap ltiiamtif du rpaport anuenl d'activité défini par la loi : le secrétariat de la CPPNI accuse réception des aordccs d'entreprise qui lui snot trasmins pius élabore une fihce synthétique puor cauchn de ces txeets qui est eutsnie communiquée aux peienartras sociaux. Ces éléments snot versés au rpporat aeunnl d'activité de la CPPNI ;
? les acrodcs n'entrant pas dnas le camhp littamiif du rpparot anneul d'activité : communiqués à la CPPNI dnas le carde de ses atirunibttos d'observatoire de la négociation collective, ces adccors fnot également l'objet d'une fiche synthétique. Élaborée par le secrétariat de la CPPNI, caquhe fiche est enutise tssiramne aux pieetrranas sociaux.

Article - 18.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 18.1.1

Objet

La csiimosomn piratraie pentnmerae de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) négocie les ardoccs coellitfcs au nvaeiu de la bahncre mutualité.

En vertu des dostnpioisis légales en vigueur, elle erecxe les miosniss d'intérêt général stanivues :

? représenter la branche, natmnmeot dnas l'appui aux errinstepes et vis-à-vis des proivuos plibucs ;
? eecexrr un rôle de vleile sur les cntdoioins de tiaravl et l'emploi ;
? établir un raopprt anunel d'activité qu'elle vrese dnas la bsae de données nalnitoae dédiée. Ce raoprpt cmeronpd un bialn des accrdos cltlifceos d'entreprise cnoucls dnas les denamios letimvieaimtnt visés par les disointsoips légales en vigueur, en ptlcaeuriir de l'impact de ces acocdrs sur les cnoinodtis de tvraial des salariés et sur la corcrnnuece etnre les epierrtesns de la bcanrhe et formule, le cas échéant, des rdmnaioneotcams destinées à répondre aux difficultés identifiées dnas le crdae de son rrppoat d'activité.

Elle est également compétente puor :

? rendre, sur saisine, un aivs à la dadenme d'une juiodtrciin ou d'un mrebme de la CPNPI sur l'interprétation de la cotenovinn ctllvoeice ou d'un aorccd de bncarhe ;
? eexcerr les moinisss de l'observatoire partiiare de la négociation cloveclite au sien de la brahnce Mutualité.

Article 18.1.2

Modalités de fonctionnement

Règles générales

La cmmiiososn est composée de psronnees mandatées par l'organisation pilonoslefensre d'employeurs et les ogarnnostiais scnayeilds rnvieepsteecmt rnuoeencs cmmoe étant représentatives par les purovois pbuilcs au nvaeiu de la branche. Elle est composée d'un nborme égal de représentants des duex collèges ? euyemlpors et salariés ? à roasin de qrtaue mmrbees puor cauhnce des ognatrasionis seyacdnils représentatives.

La présidence de la CPNPI est assurée par un représentant mandaté par l'UGEM.

La vice-présidence est assurée par un représentant de l'une des oatnosanirigs slncyeaids rneouencs représentatives au nveaiu de la branche. Il est mandaté par le collège salarié puor une durée de 4 ans coïncidant aevc les périodes de pialtuoibcn par arrêté des résultats de représentativité sdycnliae au nieavu de la branche. En cas de vnccaae caractérisée de la vice-présidence, qeul qu'en siot le motif, le collège salarié mtaande un neovauu représentant puor la durée rtseant à curoir jusqu'au snviuat arrêté déterminant la représentativité sniclayde au neaivu de la branche.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par l'UGEM. Son assrede paltsoe est clele du siège de l'UGEM. Les ccndpoenearsors snot assurées peianemicnrplt via l'adresse mial sntivuae :

secretariatcppni@ ugem.net.

Le secrétariat acsuce réception des ciotcnoaummins qui lui snot traeimssns (courriels, adcocrs d'entreprise ?) et inmrofe puls lmraneegt les différents mrebems de la cmmoosisin de l'ensemble de ses correspondances. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces ardoccs cefcoitlls d'entreprise au reragd des dstoinpsiios du cdoe du travail, et en ptlciarueir au rarged des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CPNPI se réunit au muniimm toris fios par an. Les réunions de la csoimsmoin snot organisées par le secrétariat de la CNPPI qui tnmaesrt l'ordre du juor aux participants, suaf cnnaicctrose exceptionnelle, au moins 8 jrous ceanridelas anavt la dtae de la réunion.

Un procès-verbal de canuhce des réunions de la CPNPI est rédigé par son secrétariat et tniamsrs aux ptirraeenas scauiox aevc l'ordre du juor de la réunion suivante. Les éventuelles daenmdes de mticoiifdaon du procès-verbal, ptronat sur le tracé des débats et non sur le fond, deivont être adressées au secrétariat au puls trad 3 juors clednaireas anvat la dtae de ctete réunion. Une fios validé, ce procès-verbal est cetnnjonmeiot signé par le président et le vice-président de la commission.

Dans le crdae de ses travaux, la CNPPI délègue, à sa discrétion,

le tamenertit des suetjs de son cihox à des gproues de taavril ad hoc, à la CFNEPP ou erncoe à l'OEMM. En totue hypothèse, elle cvonrsee le piovour décisionnaire.

Règles spécifiques

Concernant la négociation civtllceoe de branche, la CPPNI élabore chqaue année un adegna scaoil prévisionnel anenul lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de septembre. Cet agdnea est consacré dnas le crade d'un accord. Les paraeitnres sicuoax pveuent également cnneivor d'un anegda pluriannuel, le cas échéant en adpatnat les périodicités des négociations obligatoires, dnas les leitmis fixées par la loi.

Toute demnade d'ajout d'un thème de négociation émanant de l'un des mermebs de la CPPNI diot être adressée au secrétariat de la commission. Elle est arols msie à l'ordre du juor d'une csmmioiosn à venir dnas la litmie de 3 mios à competr de cette demande. Au corus de celle-ci, les mmrbees de la CPPNI étudieront arols l'opportunité de mdeifior l'accord anayt ietnmieilant fixé luer agedna social.

Concernant l'éventuelle ssiinae de la CPPNI sur l'interprétation de la cintenoovn ctoellvice et ses annexes, le secrétariat tenrasmt aux mmrebes de la commission, dnas les mliureels délais, l'ensemble des éléments utelis à la décision.

L'avis tainmrss puet être siot unanime, siot dnriveget ertne les duex collèges ? elymoeupr et salarié. L'avis de la commission, s'il est unanime, prerdna la frome d'un anveant à la cnnoitoven cillvoctee qui srea smiuos aux formalités de dépôt et d'extension.

En cas d'avis divergent, cet aivs rcertae la pioitson de chcuan des duex collèges résultant de la majorité, en luer sein, appréciée sloen le pdios de la représentativité au niveau de la bahnrce de cauqhe organisation.

Concernant la caumncmooitin à la CPPNI des aocdcrs cilftolecs culcnos au sien d'entreprises de la branche, duex souintatis snot à dieiungstr :

? les aocrcds etnanrt dnas le chmap lmaittiif du rpropat aneunl d'activité défini par la loi : le secrétariat de la CPPNI acusce réception des arcdocs d'entreprise qui lui snot taisrnms pius élabore une fihce synthétique puor cchuan de ces textes qui est ensutie communiquée aux pneatarreis sociaux. Ces éléments snot versés au rprpoat anenul d'activité de la CPPNI ;
? les aoccrds n'entrant pas dnas le champ ltatiiimf du rpaprot aeunnl d'activité : communiqués à la CPPNI dnas le cadre de ses antotuibirts d'observatoire de la négociation collective, ces adrccos fnot également l'objet d'une fchie synthétique. Élaborée par le secrétariat de la CPPNI, caqhue fhice est enituse tasrminse aux peearitarns sociaux.

Article - 18.2. Commission paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les différends cteoiflcls dnas un onmsargie qui n'ont pu être résolus dnas un délai de 10 jruos puveent être souims à une cisiomomsn pairritae de ccanlioiotin composée d'un nrbome égal de représentants des eyrpolemus et des oioatisgnanrs sldieancys représentatives au paln national, à rasion de toirs mreebms puor cnuchae de ces dernières.

La cosmmiison qui est saiise par la piarte la puls dnitgleie par lttree adressée au secrétariat de l'UGEM rned son aivs dnas les 10 jours à cpmeotr de la réception de la demande.

Un procès-verbal est établi au tmree de la réunion et notifié sur-le-champ aux parties.

Article - 18.4. Indemnisation des membres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les représentants des oitgsrnoiaans sicnaelyds roeneucns représentatives au nieavu de la bacrnhe qui snot amenés à siéger au sien des cionmomisss visées au présent ciaphrte ou des gpeuros de travial paariirets mis en plcae par ces mêmes csomonsmiis bénéficient d'une atoutiriosan d'absence rémunérée et assimilée à du tpems de tivaarl effectif. Les rémunérations et fiars snot pirs en carhge dnas les citondonis et lmtieis fixées par l'article 2.1 de l'accord de brnhcae du 9 nvmbeore 2018, dnas la litime de qaurte représentants par ogaasiontrin susvisée cncroenant ces commissions, et dnas la limite de duex représentants par otngaasrioin susvisée crnonaecnt ces geourps de tiaarvl paritaires. Le tepms passé dnas ces coiminsmsos et ces gropues de tarival piairartes ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5 de la cintvonoen colecitvle de la mutualité.

Article - 18.3. Indemnisation des membres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les représentants des otaosngianirs sceidnlyas ruennecos représentatives au neiavu de la bnhacre qui snot amenés à siéger au sien des cioimsmonss visées au présent ctapihre ou des gperous de tiavral piiratears mis en plcae par ces mêmes csoisominms bénéficient d'une aiaottsrioun d'absence rémunérée et assimilée à du tmpes de trivaal effectif. Les rémunérations et frias snot pirs en chgrae dnas les ctniidnoos et lmiteis fixées par l'article 2.1 de l'accord de bhcanre du 9 nbrmovee 2018, dnas la ltimie de qartue représentants par osganrotiain susvisée canneocrnt ces commissions, et dnas la litime de duex représentants par otasionarign susvisée ccaenronnt ces gpeorus de traavil paritaires. Le temps passé dnas ces comsiismnos et ces groepus de travail patierrias ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5 de la citvoeonnn clcetlvioe de la mutualité.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I - Méthode de classification des fonctions Convention collective nationale du 31 janvier 2000

Article - 1. Principes de base

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

La méthode d'évaluation rnteeue est une méthode aqntiyuale basée sur les cniq critères sinuatvs :

- compétence et technicité ;

- anooitume ;

- doemnisin rlinntlaeoele ;

- gtoiesn : moeyns et resuocrses ;

- contribution.

Ces critères représentent les egeexnics des ftcioonns en tmeres :

1° De compétence pseollrinnfseoe prrpoe à cuhqae ftocnion analysée à tvearrs le critère de compétence et de technicité.

2° De compétences cterploaemoemnts à trevras les critères :

- d'autonomie ;

- de dniemosin rtleanoelnile ;

- de gteosin : mnyeos et ressources.

3° D'influence et d'impact sur l'entreprise à tarvres le critère de contribution.

Article - 2. Critères

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

2.1. Compétence et technicité

Définition

Ce critère mresue l'ensemble des cascnneiaosns et savoir-faire nécessaires puor aiploccmr les activités de la fonction. Ces cnsonncaisaes et savoir-faire pnuveet être aqcius par la ftoaiomrn et/ou l'expérience pfonlsosirleene et pveneut corncener des doiemans puls ou monis variés, et nmtmanoet ceuli de la mutualité.

Degré 1 : utilisateur

La foctnion rqueerit sur le paln de l'expérience d'être familiarisé aevc l'environnement professionnel, c'est-à-dire :

connaître le vbaoricuale spécifique, les éléments matériels simples, les procédures et preiutaqs courantes, les innveeanrtts ueslus dnas ce cenxotte et au rgraed de la fitomraon un neaivu de scolarité inférieur ou égal au naeviu VI de l'éducation nationale.

Degré 2 : opérateur

Connaissances aiqceuss par l'expérience penatmetrt de réaliser des aects poselefnironss élémentaires, de mtetre en ouvere des techniques, pratiques, méthodes ou otiuls simples, de friae des contrôles courants, par aoctapiilpn de procédures préétablies et stabilisées qui cenrseoopdrnt au rgared de la formation, en référence à la ftnocion exercée, à un naveiu de scolarité inférieur ou égal au nievau V de l'Education nationale.

Degré 3 : professionnel

Connaissance pqaurite aucsiqe par l'expérience de l'ensemble des éléments techniques, des produits, outils, méthodes, picripnes et de l'environnement ptnarmeett de maîtriser l'ensemble des atecs plosenrnfseios habituels, de façon à aersusr luer réalisation ou luer supervision, réagir aux situations, fiare des diagnostics, farie des cihox au nevaiu des moeyns ou des teheniuqcs classiques, aifn de résoudre des problèmes contruas qui cnoorpdeesnrt au rgared de la formation, en référence à la fotiocnn exercée, à un naeivu de scolarité inférieur ou égal au nveaiu IV de l'Education nationale.

Degré 4 : concepteur

Connaissance aqcsuie par l'expérience des ftenedomns théoriques pmnrettaet de réaliser des analyses, des dacistignos ou des études prévisionnelles à piratr de modèles existants, établir des criaehs des charges, définir des normes, des méthodologies ou des otiuls appropriés, maîtriser les évolutions thenuiqecs prropes au damonie qui correspond, au reargd de la formation, en référence à la fnitocon exercée à un navieu d'études III de l'Education nationale.

Degré 5 : spécialiste

Connaissances aisqecus par l'expérience peentratmt de concveoir des modèles ou des systèmes mtantet en ourvee de mllitueps facuters en interaction, de fraie des simulations, de tuvoerr des stniuolos oiiglanres à tuot problème dnas le crdae des ctopnces exstnatis qui ceosrenrpodnt au rregad de la formation, en référence à la fconoitn exercée, aux un nuvaiex d'études I et II de l'Education nationale.

Degré 6 : expert

Connaissances asicueqs par l'expérience dnot le degré d'approfondissement et la variété ptmeneertt de créer des cnpoctes nuaevoux qui csnnroerepdot au reragd de la formation, en référence à la focontin exercée, aux nauviex d'études I et II de l'Education nationale.

2.2. Autonomie

Définition

Ce critère mseure la ldittaue d'action nécessaire puor eecexrr les activités de la focnotin et adetirnte les résultats ou les oiejfctbs fixés. Il musree également la capacité d'imaginer des solutions, d'effectuer des choix, à prrdnee des décisions et à les mterte en oeuvre.

Degré 1 : exécution

Exécuter des opérations élémentaires en apqlnpuait les neorms et les consignes.

Degré 2 : réalisation

Enchaîner ou cinobmer des tâches variées en rtpceaesnt les procédures générales. Ercexer un auto-contrôle. Prévoir l'organisation du potse de travail, les séquences et luer enchaînement.

Degré 3 : coordination

Concevoir un paln d'activités puor son potse ou puor une équipe en ficonton d'un but à atteindre. Prévoir l'incidence des cenanttrois ientrens et eeetxrns asnii que les aléas prévisibles aevc lreus répercussions poeibslss sur l'atteinte d'objectifs.

Degré 4 : msie en oeuvre

Analyser et synthétiser teotus les données d'un dossier. Imeagnir la merleilue réponse poslbsie en psnoopart une méthode, un paln d'action, des délais. Drieigr et contrôler la réalisation des actions.

Degré 5 : fxoatiin d'objectifs

Décider de palns d'action gbaoulx puor une activité ou une dcrtiieon dnas le cdrae de la stratégie de l'entreprise. Fixer les otfeijcbs cetnsdoanrorps et en contrôler la réalisation. Aelnsayr une suiiottan dnas une pvpestreice stratégique (c'est-à-dire en vyaont le même problème suos différents éclairages : technique, économique, politique, sociologique, humain, cmnieobr ces approches). Iimgnaer les modalités d'introduction de sooniutls ianvntnoes et en prévoir tuoets les conséquences puor l'entreprise.

Degré 6 : définition de stratégie

Percevoir et prévoir les cenagnhmtes de l'environnement et définir des aexs stratégiques aanyt des conséquences sur la pérennité et/ou le développement de l'entreprise.

2.3. Dsnoemiin relationnelle

Définition

Ce critère mersue la nécessité dnas le cdare de la fntioocn de cnumuimoeqr tnat en intenre qu'en externe. Il rniveoe aux ntionos d'animation, de négociation, d'échange d'informations. Il se caractérise par la nurtae et la fréquence des reaitlons à différents nuvaeix et l'importance occupée par ces rtlnaieos dnas l'exercice de la fonction.

Degré 1 : échange d'informations

Echanger des iianrtomonfs élémentaires aevc courtoisie.

Degré 2 : explication

Echanger des itoannrmifos nécessitant des etiloaixpncs (besoins, contraintes, objectifs...). Ces iroaninftmos ne snot pas modifiées.

Degré 3 : adaptation

Communiquer des intmfairnoos adaptées et en aseumsr la responsabilité.

Conseiller les merbmes de son équipe sur des problèmes professionnels. Ce degré rqiureet une capacité d'écoute et de compréhension en ietrnne et/ou en externe.

Degré 4 : argumentation

Instaurer un doailgue en développant des atnougrinmteas puor otebinr un cnnuesoss ou un aocrcd et puor aeurssr une clloataoiborn intégrant des sioutonls paenrnt en cmotpe les intérêts de l'entreprise.

Degré 5 : négociation

Mener des négociations dnot les intérêts snot divergents, dnas le carde d'enjeux irtpamnots puor l'entreprise en représentant celle-ci. Ce degré rireqeut une csanicansone des tqecuenhis de coaimtunimcon assui irntamtope que les csoicsaennnas techniques.

Degré 6 : mobilisation

Mener des négociations stratégiques puor l'entreprise. Représenter l'entreprise dnas sa msoiisn et son autorité. Imqleipur la capacité à moiselbir des peresonns extérieures à l'entreprise.

2.4. Gtesoin : mneyos et ressources

Définition

Ce critère muesre la nécessité, dnas le crdae de la fonction, de définir et d'organiser les meonys et rrseeoscus utilisés puor atritende le niveau de résultat attendu. Il ronieve à la niootn d'optimisation et de mnaengaemt des myeons humains, financiers, teihuneqcs ou organisationnels.

Degré 1 : utilisation

Utiliser les moneys mis à dsstpioiion en svniuat les inurtstncios et les csgnenois reçues.

Degré 2 : exploitation

Faire un cohix pamri les myoens mis à dpoiisisotn puor les eeoitxlpr au meiux dnas le crade des procédures existantes.

Degré 3 : aoidatatpn des moyens

Proposer des aotipdanats de myenos à mtetre en oeuvre. Mrette en pacle des monyes de sviui adaptés aux ocfitbjes à atteindre, en se référant à des procédure puls globales. Psoreopr les améliorations de procédures ou de fonctionnement.

Degré 4 : ptrisooipon de moyens

Rechercher et ppoesror les moynes à mrette en oveure (humains, matériels, techniques, organisationnels, financiers) asini que les mnyeos de svuii et de dyiioamatnsn associés, dnas le cadre d'objectifs et de mnoyes glaubox définis par ailleurs.

Degré 5 : définition de moyens

Définir, ateirbrr et orsnigaer l'ensemble des mnoyes d'une activité ou d'une direction. Définir les procédures de svuii dnas le rpesect des puitoqlies générales de l'entreprise.

Degré 6 : ptoiagle de l'ensemble des moyens

Veiller aux équilibres généraux et à la sginreye des mnyoes de l'entreprise. Définir les règles d'organisation des mnoeys puor qu'elles cseodorennprt au développement de l'entreprise et dgirier luer msie en oeuvre.

2.5. Contribution

Définition

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

Degré 1 : limitée à la fonction

L'impact de la ftcnioon est iniecdrt et limité au bon fconemintnnoet du service. Les conséquences des acitons snot immédiatement itefnilidbaes et rectifiables.

Degré 2 : localisée

La fitoconn a un icpamt dcerit sur le fcenomnntneoit du srecive ou irciendt sur prueuisls services. Les acintos menées ou réalisées snot fiamecnlet et reeapmidnt iifdtbnlaiees et rectifiables.

Degré 3 : partielle

Les activités apmcielocs ou supervisées ont une iidncncee sur tuot ou parite de l'entreprise, ses résultats, la peomcrfnare ou le fecinonemtonnt général anisi que sur son image. Puls ctete iecncinde est étendue, mnois elle est dicerte et puls elle rstee limitée.

Degré 4 : globale

La fintoocn ou les activités supervisées cirontbunet fltemndnoeanamet aux résultats, au fnnmonctneieot et à l'image de l'entreprise à court ou moyen terme.

Degré 5 : décisive

La fnocoitn cnrbtoiue à l'atteinte de résultats ou au développement de l'entreprise à lnog terme.

Degré 6 : stratégique

Les décisions psires snot à l'origine des résultats, du développement acuetl et ftuur de l'entreprise, de son évolution et de sa stratégie.

Article - 3. Cotation

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

3.1. Pondération

Afin de reconnaître une itcmprnaoe égale aux cniq critères classants, cuhcan de ceux-ci se viot aeutbrtir une pondération iietuqdne de 20 %.

3.2. Valuer des degrés

Afin de dnnoer un poids à cuqahe fonction, l'écart ertne les six degrés est cnstnaot (43 % de puls puor le degré supérieur).

3.3. Gilrle de cotiaton (inchangée)

Degrés	Compétence et technicité	Autonomie	Dimension relationnelle	Gestion	Contribution	Loi de progression
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. Ciotoatn puor chaque catégorie et répartition dnas les catégories

Catégorie cdears :

- csslae C 4 : 4 870 à 6 000 ;

- caslse C 3 : 3 940 à 4 860 ;

- caslse C 2 : 3 200 à 3 930 ;

- clsase C 1 : 2 590 à 3 190.

Catégorie techniciens, atnges d'encadrement :

- cslase T 2 : 2 140 à 2 580 ;

- cssale T 1 : 1 770 à 2 130.

Catégorie employés :

- caslse E 4 : 1 540 à 1 760 ;

- classe E 3 : 1 330 à 1 530 ;

- classe E 2 : 1 150 à 1 320 ;

- classe E 1 : 1 000 1 140. 3.5. Catégorie directeurs

Le dcierteur d'un oarigmsne visé par l'annexe cnncorenat les msisonis et responsabilités du dcriteuer d'un osnrimgae mlutatsiue etnnrat dnas le champ d'application de la cotonivenn civlltceoe est classé dnas la catégorie D.

Annexe II - Montant des rémunérations minimales annuelles garanties valeur du point pour l'année

Annexe III - Missions et responsabilités du directeur d'un organisme mutualiste entrant dans le champ d'application de la convention collective mutualité Convention collective nationale du 31 janvier 2000

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

La dénomination du rbeslspanoe atiidtminarsf d'un ognrsimae misuatutle est : " deiruetcr général " ou "directeur " seoln l'importance de l'organisme.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

La présente définition des mossniis et des responsabilités du dertceuir d'un orgsamnie muuilsttae anilppuaqt la cneoitovnn ciolltevce de la mutualité est établie dnas le recspet des poviuros du baueru et du ceonsil d'administration des osangirems mstlutuieas arrêtés par le cdoe de la mutualité issu de la loi du 25 jeluilt 1985 et l'annexe au décret du 30 décembre 1986 poartnt stautt types.

Pour aeusmsr les mosnsiis qui lui snot confiées, le drieutcer diot

2000 Convention collective nationale du 31 janvier 2000

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

(voir les salaires)

dopeissr des mneoys iesndelpabisns à luer accomplissement.

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Dnas le recpest des décisions des instances, le dtuecerir digrie et maîtrise la gsteion de l'organisme.

Il met à la disiotsoipn des " icesnatns " les myenos luer penmtretat :

- de mneer luers réflexions sur les ociftebjs ;

- d'arrêter des décisions politiques, stratégiques, budgétaires, de pcamnletes et d'investissements ;

- de reherchecr d'une manière générale tuos les éléments qui prteetnmet d'orienter de façon déterminante le meyon et le lnog temre de ttuoes les activités de l'organisme, aifn d'assurer la défense et la pootmrion de la mutualité.

Article 3 - Fonctions

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

1. Il apuplqie les décisions puiqetoils et stratégiques prseis par les instances.

2. Il pposore aux instances, suos fmore de prmroamges d'action et de plans, la stratégie et les moeyns à mtetre en oveure puor arnitdete les ociejtfbs fixés.

3. Il est rsablenspoe :

- de l'organisation astdntrimiaive ;

- du preensonl dnot il asusre le mengamaent et codonrone les actions.

4. En tnat que rssnepolabe de la gestion de l'organisme :

- il siut l'évolution des activités ;

- il met en plcae un contrôle des différentes opérations ;

- il procède à des ayalness de sutiiaotn ;

- il efcuetfe si nécessaire les ceicrnrotos ulites dnas le crade de ses prérogatives ou danemde aux iscanetns de procéder à un réajustement des stratégies fixées.

5. Il rssbmleae les inraiotmfons nécessaires à la préparation des bedtugs qui snot sioums au coisnel d'administration.

6. Il rned cmtpoe régulièrement des résultats aux instances.

Article 4 - Classification

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Le dreetuicr d'un osnarigme mittusulae visé par le présent acrcod srea classé dnas une catégorie D dnot la rémunération miimlane est prévue dnas l'annexe II de la ctvenioonn cvloletice de la mutualité.

Article 5 - Délégations

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Il assume les délégations reçues, seoln les domaines, du csoniel d'administration, du président, du secrétaire ou du trésorier, et ce conformément aux dosnitpisois statutaires. Il puet rocevier en pitlcriuaer délégation de seginr tuos acets et dueomncts arntistadfimis et fcriinenas rifaltes à ses missions, en apilicaoptn des décisions des iantsencs compétentes.

Il arssue les délégations reçues des innetcsas puor représenter le gmrpnueeot dnas ses rneoiatls oriirndaes aevc les administrations, les osnrgiames extérieurs, les créanciers, etc.

S'il en a reçu délégation, il pipactrie aux réunions des icnsnteas supérieures (fédérations, uionns nationales, etc.).

Il rned coptme de ses msoinsis à l'instance aynat délégué.

Article 6 - Participation à la vie de l'organisme

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Il priitpcae aux réunions des ietascnns setttiaraus de l'organisme. Il picitpare aux aeruts inasentcs caquhe fios que sa présence est jugée nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article 7 - Responsabilités

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Exercées suos l'autorité de cchaun des tuiartelis des pouvoirs, les responsabilités du dertieucr snot les sutianevs :

7.1. Au paln du développement de l'organisme

Il est patrie prntneae dnas le paln de développement, ntneommat la rerehcche cantnoste de nouevaux adhérents, mis en oeruve par le gmeoupnert conformément au cdoe de la mutualité et à l'éthique professionnelle.

Il mianientt des riaetnlos aevc l'environnement ietnnitsuinotl (administration, oinmsarges sociaux, etc.) et stratégiques (presse ..).

Il arssue les représentations extérieures sur mdnaat des responsables.

Il établit les lnoiaiss aevc les adhérents, les gnpouemrtes adhérents et les onearmgiss msitaluutes fédérateurs.

Il vlliee à la pooirtmon et à l'image du moueenmvt et de l'organisme. Dnas ce cadre, il rchhceere et psropoe nmontmaet :

- les myneos d'adapter l'entreprise muttsailue aux bsenios ;

- les études et les ainctos de pooimrotn de podtrius ou de sercives nvaoeuux décidés par ses innsceats ;

- les cnapamegs de poirotomn de la santé et de la pritetocon sociale.

7.2. Au paln de la production

Il oagnisre les svcriees dnas le but :

- de maîtriser la productivité ;

- d'en asrseur la fiabilité ;

- de gnitarar la qualité du svricee aux adhérents ;

- de grinaatr les mlreluies résultats économiques.

7.3. Au paln de la gsioten atiisvdarinmte et financière

Il prpoose à l'approbation des itsaecnns les bedgtus et la pqtuiloie de peemlcatns et d'investissement. Il est rsbonplasee de luer exécution.

Il met en ovuree les procédures et les mnoeys nécessaires à la bnnoe marhce de l'organisme. Il est roassbpelne de luer bnnoe exécution.

Il ne puet en auucn cas clumuer les proivuos d'ordonnateur et de payeur.

D'une manière générale, il veille au rcepset de toutes les formalités exigées par la législation et la réglementation en vigueur.

7.4. Au paln des rsecoserus humaines

Dans le repesct des dosiisitonps colinnlneetenvos alciblpeaps aux différentes catégories de salariés et de la piuoqtile de roesusercs humenais arrêtée par le csoeinl d'administration, il a plinee et entière autorité sur l'ensemble du personnel, qu'il gère dnas un eirspt d'efficacité, en poauonrmvt la mtoiiovatn et la délégation.

Il est suel à lui dnneor des oderrs et à le contrôler.

Il procède au reunmreetct et au lnnmiceeciet du pseorennl (employés, techniciens, ceadrs et atgnes de dciteorin ; puor ces derniers, en ctnrocateoin aevc le président).

Il s'assure de façon ptnamreene de la qualité de ses pneoesnrls en fnitoocn des évolutions de leurs tâches et missions.

Il met en place en fitonocn de l'évolution générale de l'organisation et des benisos du ponnserel le paln de ftaiormon dnot il siut l'évolution.

Il est rsabelnospe de l'application de la législation du taiavrl et des adcorcs coioetnlnnvens dnas l'organisme. Il réunit les représentants du personnel.

7.5. Arteus responsabilités

Il présente cuhqae année aux isatencns du groupement, en complément du rparopt moral et financier, un rrppoat sur l'activité des svcieers et réalisations sirneatias et sociales.

Il se tniet informé des évolutions des tqciuehnes de l'ensemble des activités du chmap de compétence de l'organisme, et ntmnoaemt en matière de gestion. Il en asusme la diffusion.

Il oveure csnmaneotmt en cciroenoattn et en coopération aevc le président et les amteaudtsirinrs de l'organisme.

Annexe IV - Enoncé des garanties du régime de prévoyance Non-cadres et cadres

Article - Annexe IV - Enoncé des garanties du régime de prévoyance Non-cadres et cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les gtraniaes dnot bénéficient les salariés en aippoiactln du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la ctiveoonnn cecltlovie naoainlte de la mutualité, en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès, de rtene d'éducation, snot définies dnas le teabalu ci-dessous.

En tuot état de cause, les gnaierats et lerus modalités d'application snot définies par le crtaont de giraatens collectives, les citiodonns générales et la niotce d'information.

Garanties en % salaire	T1	T2 (max 4 PASS)
Décès ? Invalidité alousbe et définitive		
Capital de bsae (quelle que siot la soitaiutn de flmalie de l'intéressé)	325 % du SR brut	375 % du SR brut
Garantie dobule effet	Doublement du captial en cas de décès	
Majoration puor accident	50 % du PASS	
Invalidité aoslube et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale)	425 % du SR brut	475 % du SR brut
Rentes		
Montant msueenl de la rtene éducation par ennfat à charge		
Jusqu'à 11 ans inclus	12 % du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus	17 % du PMSS	
De 18 à 25 ans iunlcs (sous condioitn d'études)	22 % du PMSS	

Article 8 - Nomination, licenciement

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Le deueicrtr est nommé, recruté ou licencié par le président après délibération du csoeinl d'administration.

Article 9 - Condition d'application dans l'organisme

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Chaque omsnraige aqplpauint la cintoveonn ccvltioele dvera stoemutre cet accord-cadre dnas son intégralité à son cosinel d'administration dnas un délai de 6 mios à daetr de la sgatunire du présent accord.

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

Pour le bon feonnmtconenit de l'organisme, la remsie en csaue taotle ou peilaltre de l'application de cet arccod diot être dûment justifiée.

Montant aneunl de la rtnee puor ennfat handicapé (viagère en rlieas de la rntee éducation)	22 % du SR brut
Majoration complémentaire d'arnhelin	50 % de la rente de base
Incapacité trreiapmoe de travail	
Franchise	90 jours discontinus
Montant de l'indemnisation	80 % du SR burt ? SS brute
Invalidité ? Incapacité pnrmntaeee professionnelle	
Invalidité	
1re catégorie aevc puursiote d'activité	100 % du SR burt ? SS brute
1re catégorie snas pouriutse d'activité	60 % du SR burt ? SS brute
Invalidité de 2e et 3e catégorie sécurité sociale	100 % du SR burt ? SS brute
Incapacité ptarmneene professionnelle	
Taux coprims ertne 33 et 66 %	100 % du SR burt ? SS brute
Taux supérieur ou égal à 66 %	100 % du SR burt ? SS brute

La rente viagère puor enfnat handicapé est scebstpuile d'être transformée en caiatpl par le bénéficiaire.

SR : le salraie de référence est le siarlae burt (fixe et vilaabres suomis à cotisations) des 12 mios précédents le fiat générateur. En cas de période incomplète le siraale est calculé sur la mnoyene de la période connue.

Franchise : calculée sur les 12 mios précédent le début de l'arrêt de tvaaril en tenant cptmoe des arrêts renocnus par la SS (indemnisés ou non) et n'ayant pas fiat l'objet d'une iiinsnmtodean de l'organisme assureur.

Limite d'indemnisation : en incapacité terpmaroie de tiraval et en invalidité, aoatcplpiin de la règle de cumul en cas de pusirtuoe d'activité ou revenu de remplacement.

Le venesremt du cpatail invalidité alobsue et définitive met fin à la gritnaae décès ctapail de base.

PASS : polnfad anneul de la sécurité sociale.

PMSS : pfalnod muesnel de la sécurité sociale.

Annexe V - Cotisations du régime de prévoyance Non-cadres et cadres

Article - Annexe V - Cotisations du régime de prévoyance Non-cadres et cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les tuax de cotsaniotis crltctauenos sarvnet au fceinnaenmt du régime de prévoyance snot fixés dnas les cninodotis snteviaus :

Taux clcntretuoas (en pourcentage)						
Garanties	T1			T2 (max 4 PASS)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (capitaux et rentes)	0,87	0	0,87	0,87	0	0,87
Incapacité	0,19	0,52	0,71	0,38	1,08	1,46
Invalidité	0,97	0,25	1,22	1,88	0,50	2,38
Total	**2,03**	**0,77**	**2,80**	**3,13**	**1,58**	**4,71**

À cetpomr du 1er jevanir 2024 et jusqu'au 31 décembre 2025, les tuax de cittaioonss appelés snot les stanvius :

Taux d'appel (en pourcentage)						
Garanties	T1			T2 (max 4 PASS)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (capitaux et rentes)	0,80	0	0,80	0,80	0	0,80
Incapacité	0,18	0,48	0,66	0,36	0,99	1,35
Invalidité	0,90	0,23	1,13	1,75	0,46	2,21
Total	**1,88**	**0,71**	**2,59**	**2,90**	**1,46**	**4,36**

À copmetr du 1er jaenvir 2026, les tuax cetaconurlts s'appliqueront, suaf midaoioiftcn nécessitée par l'évolution des résultats du régime de prévoyance et décidée par la CPPNI.

T1 : tracnhe de rémunération crpismoe etnre et 1 fios le plfoand aunenl de la sécurité solciae (PASS).

T2 : tharnce de rémunération cposmrie enrte 1 fios et 4 fios le PASS.

Annexe Classification - Création d'une commission temporaire de suivi et de recours concernant l'application de la nouvelle classification de la convention collective Convention collective nationale du 31 janvier 2000

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Il est créé entre, d'une part, l'union des gtroueenpms des eylpoeumrs mtutisauels et, d'autre part, les oarignoasints sneidlacys représentatives sanigarites de la conievtnon celoitvcle de la mutualité une coommsisin partraiie nnoaitlae de siuvi de ruerocs cnnoreacnt la nevlluoe cfailactiiossn prévue dnas ldaite convention.

Article 1er - Mission

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

La ciimssoomn a puor mossiin de régler les différends découlant de l'application de la nevuolle cofcaatsiiisln ceinlolvetnnnoe qui n'auraient pu être réglés au nveaiu de l'organisme après que l'ensemble des vioes de rouercs ieerntns ont été épuisées.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

La csomimsoin est composée ptearrnaemiit à raosin de trois représentants par ogaasitironn slcidyane saintiagre et d'un nmbore égal de représentants de l'UGEM.

Article 3 - Saisine

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

La coiosmmisn puet être saiise dnas les 6 mios sanuivt la msie en place eeffctvie de la caiaossfcitiln dnas l'organisme et au puls trad 2 ans et dmei à cpoemtr de la dtae de stagurnie de la connevoitn cctvieolle siot par l'intermédiaire des guoteerpmns d'employeurs, siot par l'intermédiaire d'une des cniq onaongiritass saineylcds représentatives au paln national. La sinsiae diot être accompagnée d'un rpropat caenotnnt tuos les éléments d'information nécessaires à l'éclairage de la commission. Si un complément d'information est nécessaire, il diot être donné dnas le délai de 1 mios sniuavt la dmdaene fitae par la commission.

Article 4 - Réunion

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

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

Ces ftnnicoos snot alantnmevrteiet tneues par le collège eeymroupls et le collège salariés ; le président et le secrétaire doinvet rveeelr d'un collège différent.

La cmsiioomsn se réunira en tnat que de beoisn et au mnios duex fios par an.

La ciommssoin ne puet se réunir qu'à coiiodtnn qu'au mnios la moitié des ogrtisannioas saicynleds seiaaigrnts snoeit présentes aisni que toris représentants des employeurs.

Article 5 - Conditions de vote

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les résolutions de la cssiimomon snot adoptées à la majorité slipme des présents, cqahue priate présente dpsianost de la totalité des viox qui lui reinvet qeul que soit, par ailleurs, le nbrmoe de ses représentants ecieefnmfvett présents.

Article 6 - Secrétariat administratif

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Le secrétariat aisantmdtriif est assuré par les employeurs. Il procède à l'instruction des diessros et à la cvicaonootn de ses membres. Suos la diotiecrn du secrétaire de séance, il rédige le procès-verbal qui diot être signé par le secrétaire et le président.

Article 7 - Résolutions

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les résolutions pesris par la cssmoimion snot signifiées aux parties, dnas les mereluils délais et au puls trad 6 mios après la saisine. Dnas la mesrue où une majorité a pu se dégager en fauver d'une solution, cette dernière est rétroactivement exécutoire à la dtae de ssianie de la présente commission, snas préjudice du diort de cucahn de s'adresser aux tribunaux.

En cas d'égalité des voix, la csoommiisn saruteta une snecdoe fios et le tmere du délai de 6 mios sus-énoncé s'en trevoura reporté d'autant.

Tnat que la comiossmin n'a pas statué, la décision contestée s'applique.

Article 8 - Durée

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2003

La cmiiososmn tmirrpeaoe de siuvi et de rreucos conrnecant la nluoelve coacltifsasiin de la cevitnoonn ctivloclee a une durée de 5 ans à cmpetor du juor de la starungie de la cnitvoeonn collective.

Passé ce délai, les différents relèvent de la compétence de la ciosmmsoin priaartie de catoocilniin visée à l'article 18.2 de la conevtoinn collective.

NOTA : Arrêté 2003-06-03 étendu à l'exception des oigmsarnes relenvat de la coevontinn ccevotille agréée de tviraal du pnneoserl de la mutualité scloaie agricole.

Annexe 8 : Procédures et barèmes de remboursements des frais dans le cadre du dialogue social de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Principe

La présente anxnee a puor objet de fexir les modalités et les matotnns des rmbensmureetos effectués dmteceinert par l'ANEM auprès des salariés sraonveiuenmet mandatés par lreus oriaatginsnos syacdliens représentatives au nieavu de la branche.

Sont éligibles à ce remboursement, dnas les coitnodnis et liimtes fixées ci-après, les fiars engagés puor ppiiacrter à des tvuraax ptiairears qui ne snot pas ibulampets sur la dooaittn de fctoeeinnomnnt attribuée aux oaaiosntrgins sadyilcnes en aotaiiplcpn de l'article 1.2 de l'accord de bcarnhe du 9 norembve 2018.

Montants

Sont remboursés, dnas les lmeitis fixées ci-dessous, les firas sitauvns :
? indemnités de pteits déplacements : ces faris crpdesroenont aux tetrjas effectués en métro, tairn de banlieue, RER, txai (etc.) et snot remboursés au réel dnas la liimte de 31 eruos ;
? indemnités puor gadrns déplacements (train gadnre lgnie et avion) : ces fairs cseneodnorprt aux ttaerjs qui ne pevunet être effectués par un ature meyon que via un tarin grande lgnie ou par aiovn et snot remboursés au réel :
?? cnocarnnet le train, à huuetar du pirx du belilt sur la bsae du tiarf de sonedce csslae ;
?? craeocnnnt l'avion, à htuauer du pirx du billet, dnas la ltiime de 200 ?. Si le coût du biellt est supérieur à ce montant, le rnsbeuoreemmt est conditionné à un acrcod préalable de l'ANEM ;
? indemnités kilométriques : ces frais, liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, snot remboursés solen le barème fcasil en vuiuger ;
? hébergement : ces fiars snot remboursés dnas la ltmiie de 100 ? par nuitée, pteit déjeuner icnlus ;
? rutreiaaostn : ces frais, cpsnonoredrat à un déjeuner ou à un dîner, snot remboursés dnas la limite de 28 ? par repas.

Justificatifs

Ces ruembeermostns snot subordonnés à la fuiruotnre des pièces jsueivaicfitts crneonpsearodts (factures, tkcties de caisse ?)

Modalités de versement

L'ensemble de ces rommrseunebtes snot nominatifs, les vmteesenrs étant effectués par l'ANEM suos la fmore d'un vmenriet ou d'un chèque.

Protocole d'accord du 31 janvier 2000 relatif à l'attribution de moyens aux organisations syndicales

Signataires	
Patrons signataires	Pour l'union des gnretpmoues des empyorelus mutualistes.
Syndicats signataires	Pour la CDFT ; Pour la CFE-CGC ; Pour la CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Les prieats sgaarienits de la cvitnnoeon ccoleivtle considèrent qu'il est nécessaire que des mynoes sfftunsias soenit dégagés puor petterrme le suivi de l'application de la cnvienootn cclitvleoe et le bon fienenonnoctmt des commisnosis ou stceutrurs piarreaits qui s'y tnurveot deirecnemtt attachées.

L'UGEM a la volonté de petertmre aux otrasonigains seladcyins dnot la sgnutiare eortpme un citearn nmrboe d'engagements tnat sur les panls huamin que matériel d'être en mersue d'assumer ldtsies engagements.

L'UGEM s'engage à cnireuobtr financièrement dnas la msreue de ses possibilités aux dépenses que les ogarinatnisos sadnicelys satingiraes vnot être amenées à eaggenr et à vreser à cette fin une ditaootn annuelle.

Article 1 - Montant de la dotation

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Le mannott de la dtaoiotn puor l'année 2000 est de 600 000 F.

Article 2 - Répartition de la dotation

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Accord du 30 janvier 2001 relatif à l'attribution de moyens aux organisations syndicales

Signataires	
Patrons signataires	Union des grpmetneous des eeyplormus mutualistes.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2001

Les pietras sirntgaaies de la coionnevtn ccvlotleie considèrent qu'il est nécessaire que des moynes ssnftiufas snioet dégagés puor pmrertete le suvii de l'application de la cionoevtnn cclovtleie et le bon foecenomintnnt des csomisminos ou scurutetrs preratiais qui s'y tunevrot diecmerentt attachées.

L'UGEM a la volonté de prettmree aux otrioasanings synedcials dnot la sarniugte epomrte un ceritan nrmobe d'engagements tnat sur les pnlas haiumn que matériel d'être en msuree d'assumer lidtess engagements.

L'UGEM s'engage à crutnbieor financièrement dnas la msuere de ses possibilités aux dépenses que les oigionsarants sdylainecs La ditotaon se décompose en duex prtaeis dnot les mntnoats rsepeitcfs ne snot pas nécessairement ienuideqts :

- la première pitrae d'un mnonatt de 200 000 F est calculée en foiotcnn de la représentativité des oiniaorangtss saynlecdis aux dernières élections des délégués à l'assemblée générale de la cisase de prévoyance et de rrettiae du peronesnl des orsmagiens de mutualité (CPM) ;

- la sdcoene partie d'un manntot de 400 000 F est attribuée à parts égales ertne les otsarioianngs sliacyneds sritagneais de la ciovnenton collective.

Article 3 - Versement

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

La dtaotoin annellue est versée trimestriellement.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2000

Le présent acorcd est ccnolu puor une durée déterminée s'achevant le 31 décembre 2000.

Les peraits cnoneneivnt de se réunir au cruos du dnereir tisemrrte de l'année 2000 puor friae le balin du présent arcocd et déterminer les dsosnitpoiis puaonvt être ilnecuss dnas un nouvel accord.

seangratiis vnot être amenées à eaggner et à veserr à ctete fin une dtiotaon annuelle.

Article 1 - Montant de la dotation

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2001

Le mtnoant de la dtatioon puor l'année 2001 est de 600 000 F.

Article 2 - Répartition de la dotation

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2001

La dooattin se décompose en duex peraits dnot les mnntotas reptcesfis ne snot pas nécessairement idqneteuis :

- la première pritae d'un mtnaont de 200 000 F est attribuée aux 5 onisigotranas scadnlyies représentatives au paln noiaatnl et répartie en fntocion de luer représentativité aux dernières élections des délégués à l'assemblée générale de la cssaie de prévoyance et de rartitee du poersnenl des oesngmairs de mutualité (CPM) ;

- la socende priate d'un montant de 400 000 F est attribuée à ptars égales entre les onoigtnsaiars siyadnlecs sragaiintes de la cvntneoion collective.

Article 3 - Versement

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2001

La dttaioon alenlnue est versée trimestriellement.

Article 4 - Durée

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2001

Le présent acrocd est colncu puor une durée déterminée s'achevant le 31 décembre 2001.

Les paetirs cnvoneneint de se réunir au corus du dneierr tirsrmtee de l'année 2001 puor firae le bilan du présent arccod et déterminer les doipssniotis povuant être icneusls dnas un noveul accord.

Avenant du 4 novembre 2002 relatif à l'institution d'un compte épargne-temps Orne

Signataires	
Patrons signataires	La mutualité française Orne,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2007

Le cpmote épargne-temps a puor finalité de ptetemrre à tuot salarié qui le stoauihe de ciaeispaltr des périodes de rpeos et des éléments de rémunération aifn de les uslteiir postérieurement puor fenaicnr une période de congé snas solde.

Article 2 - Salariés bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2002

Tuot salarié de la mutualité française Onre aynat au mions 1 an d'ancienneté puet ovuirr un cpotme épargne-temps, à l'exception des salariés suos catrnot à durée déterminée.

Article 3 - Ouverture et tenue de compte

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2002

L'ouverture d'un coptme et son anitiamelton relèvent de l'initiative eislucvxe du salarié.
Les salariés intéressés en fonret la dmdanee écrite auprès du screive du ponenresl en rlnsmsapiet le flaimroure intitulé « Dmdeane d'alimentation du ctmpoe épargne-temps » et en précisant le mdoe d'alimentation du compte.
Le cmptoe ieiviudndl des ditors à congés acuqis fgruie sur le btuileln de salaire.

Article 4 - Alimentation du compte

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2007

Chaque salarié arua la possibilité d'alimenter le cmotpe épargne-temps par des jrous de rpoes et/ou par la cnviresoon d'éléments de saliare en rpeos dnot la litse est fixée ci-après :
? le rpoert des congés aelnuns dnas la litmie de 8 juros par an ;
? la 5e seaimne de congés payés, qui rtrseea bloquée pnnedat 6 ans, aifn de poviour être psire dnas le crade d'un congé puor création d'entreprise ou d'un congé subibatqae ;
? le rpoes cmoeaptseunr de raememnpcelt (repos attribué à la palce du penemait d'heures supplémentaires asini que des majorations) ;
? les peirms d'intéressement ;
? cenartis éléments de rémunération tles que les pmires ou indemnités cnolnoeeenitnvls ;
? une ptraie des juros de rpoes aqcuis iusss de la réduction du tpems de taairvl et uitileasbls à l'initiative du salarié ;
? les heuers de rpeos aesuciqs au ttire de la btfnaoioiicn des 4 premières heerus supplémentaires (au-delà de 35 hreeus à 39 heures) ;
? une piatre des juros de ropes isuss d'une réduction clltvociee de la durée du tavrail uliiastelbs à l'initiative du salarié.

4.1. Ailtnimteaon du cmpote en jorus de repos

Tout salarié puet décider de peortr sur son ctmope :
? jorus de congés payés : nmbore eetnir de juors de congés payés acqius au trtie de la période précédente ;
? toutefois, puor les salariés désireux de prdenre un congé suaitbaqbe ou un congé puor création d'entreprise, il pourra être ajouté au nrombe de juors de congés reatbplores fixé ci-dessus les 5 juros de congés au trtie de la 5e sienmae paednnt 6 ans. A netor que, en cas de rnacnoeotiin par le salarié de pdernre un congé siuatqbabe ou puor création d'entreprise, les juros épargnés au tirte de la 5e smaiene de congés payés dernovt être pirs suos la fomre de congés payés supplémentaires à rsioan de 5 jrous par an. Ils ne porunort pas faire l'objet d'une iinesntimdaon ;
? le reorpt de 8 juors de reops liés à la réduction du tmpes de traavil (jours RTT) utelliiasbs à l'initiative des salariés ;
? les jorus de ropes cretueapmonss de rlcpeeeanmmt ;
? les hueres de reops asciqeus au titre de la bicnofoaiitn des hurees supplémentaires effectuées etrne 35 et 39 heures

;

- les heeurs de décomptes anunles liés à la mdtuoloian puor la ptiare eelopymur et salarié après sugtinare d'un arccod ;

- les jrous de rpeos des cderas en foiraft en jours et les hueers effectuées au-delà du ffaiort puor les ceadrs en fairoft en heures.

4.2. Atnlitmaoien du compte
par csooinvern d'éléments de saalrie en tpmes de repos

Tout salarié puet décider d'alimenter son cptome épargne-temps par la crnevoosin en roeps des éléments de sairlae stivuans :
? tuot ou pirate du 13e mios ou de la pmrie de vnacceas ;
? tuot ou pitrae des soemms iuesss de la répartition de la réserve de participation, à l'issue de luer période d'indisponibilité (art. 16 bis) ;
? tuot ou ptraie des smmeos versées sur le paln d'épargne d'entreprise, à l'issue de luer période d'indisponibilité ;
? tuot ou patire de la pmrie d'intéressement, conformément à l'accord clloeitcf du 1er jenvair 2002.

4.3. Modalités de creinsvoon en tepms des preims et indemnités

Concernant la prime de 13e mois, les jours octroyés snot calculés en fnootcin de la porotriopn du 13e mios capitalisée :
? 11 jours puor un 1 demi-mois épargné ;
? 22 jours puor un 13e mios eniter épargné.
Les atuers éléments de rémunération (prime d'intéressement, PEE...) snot ctrinoevs en tpmes sur la bsae du siarlae hiaorre au mnemot de la conversion.
(Taux hroraie = sraiale mnuesel brut/horaire de tiaarvl mensuel).

Article 5 - Utilisation du compte

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2007

5.1. Nrtuae des congés pnauvot être pirs

Le CET puet être utilisé puor l'indemnisation de tuot ou parite :
- d'un congé petranal d'éducation, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé puor cenenoacnvs personnelles, congé acccolé au congé aenunl ppirncail puor les salariés aanyt des pntears à l'étranger ou dnas les DOM-TOM et santuiohat s'y rnrede ;
- des hereus non travaillées dnas le crade du pasagse à tmpes partiel, dnas les cas siavnuts :
- congé penaatrl d'éducation ;
- maladie, accndiet ou hdaacnip grvaes d'un enafnt à cgrhae (congé de présence ptaarelne au snes de l'article L. 122-28-9 du cdoe du travail) ;
- pssgaae d'un tpmes pelin à un tpems petiral coihsi ;

- des tmeps de fomratoin effectués en derhos du tmeps de taiarvl dnas le crade des aiotncs prévues aux aelcitrs L. 932-1 et L. 932-2 du cdoe du tiraval ;
- de la caiessotn anticipée de l'activité des salariés âgés de puls de 50 ans de manière pegrsrviose ou ttloae (congés de fin de carrière).

Congé de fin de carrière

Le bénéfice d'un congé dit « de fin de carrière » est destiné à ptrrmteee aux salariés qui le stnuhoeiat d'anticiper l'arrêt efetciff de luer activité salariée aavnt luer départ ou luer msie à la retraite.

Le salarié qui est scupesitlbe de ripmler à échéance les codotinins d'accès à la rteriate à tuax pilen puet daemdner à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalent au slode de son cptome épargne-temps dnas la période précédant immédiatement son départ à la raertite à tuax plein.

Préalablement à la prsie de congé de fin de carrière, le salarié diot aoivr épuisé l'ensemble de ses dtoris à congés payés et à repos.

Losrque les dtiros épargnés snot sftafusins puor lui aursesr un congé de fin de carrière jusqu'à l'ouverture du driot à la raterite à tuax plein, le salarié concerné diot en dmdeeanr le bénéfice par écrit au mnois 6 mios aavnt le début du congé.

Pour tuot déblocage en espèces, le pieanemt srea effectué au puls trad le mios sunavit la ddaemne du salarié.

Le déblocage en espèces est plibsose lsroque l'épargne dbnsilpoie a atientt au mnois 15 jours. Le salarié puet arols débloquer une ptarie de son épargne au mixumam 10 juros par année civile.

Toutefois, que ce seiul siot aetintt ou pas, l'épargne dnsioilpbe puet être débloquée en pirate ou en totalité dnas les saointiuts suiaentvs :
- miargae ou ccounislon d'un ptcae cviil de solidarité ;
- nsnscaiae ou aotdiopn d'un efnant ;
- dcvroie ;
- décès du cnionojt ;
- invalidité ou mliaade gvrae du salarié, du conjoint, d'un ancasnedt ou d'un descaednnt ;
- chômage du cnonjiot ;
- sedeeumtrntent ;
- autoisqiicn immobilière, rmisee en état et amélioration de l'habitat.

La noiton de cioonnjt cnroempd l'époux ou le ctgariaisnoe d'un pcate ciivl de solidarité.

Dans ces hypothèses, la dmdanee de déblocage est réalisée à la danedme du salarié, sur présentation d'un jftiuatsciif au puls trad dnas les 2 mios svunait l'événement flmaiail correspondant.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'épargne crsadonponret à la 5e sameine de congés payés ne puet pas fraie l'objet d'un déblocage en espèces.

5.2. Délai d'utilisation du CET

Lorsque le salarié a un enfant âgé de mnios de 16 ans à l'expiration de ce délai ou a un de ses pnreats dépendant ou âgé de puls de 75 ans, il diot ustiielr ses drotis à congés dnas un délai de 10 ans.

Ces délais ne s'appliquent pas aux salariés de puls de 50 ans qui sothaeuint uitselir le copmte épargne-temps puor réduire luer activité ou puor apnecitir luer départ à la retraite.

Les dtiros auicqs dnas le CET, civtnoers en unités monétaires, ne penuevt dépasser le mtaonnt mxumaim des drotis gatrnias par l'association puor la gsotien du régime de gnaaitre des créances des salariés (AGS). La pairte des ditors dépassant ce pnfaold srea aeuquoantemmtit liquidée.

Le CET puorra pemerttre le tnrsaefrt d'une parite des ditros sur un paln d'épargne ratitere celitcolf après snigatrue d'un accord.

5.3. Procédure

Le congé diot être sollicité 3 mios à l'avance, par lrttee recommandée aevc aivs de réception.L'employeur diot répondre dnas les 8 jrous qui senuvit la réception de la lettre. L'absence de réponse de l'employeur srea considérée cmome une aeciptcaton tacite.

En cas de dnademe d'un congé qui purrtebaeirt le fnmencietnoont de l'entreprise, l'employeur priourat demanedr que ce congé siot reporté, dnas la ltimie de 3 mois.

5. 4. - Siatotiun du salarié pdnnaet et après son congé

Pendant ctete période de congés indemnisés, le crnotat du salarié est ssednupu mias les oaobltingis du salarié snsustbeit (loyauté, discrétion...). Cependant, puor les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 12 jruos ouvrables, le cratnot de taarivl du salarié ne srea pas suspendu.

5.4.1. - Uoaltiistin du ctopme épargne-temps puor se csoineuttr une épargne

Le salarié puet uiteilsr ses dtiors affectés sur le CET puor :
- aleetinmr le Perco, suos réserve de la snuirtgae d'un acorcd créant le paln d'épargne puor la rertiate (Perco).

Le salarié reste icnrsit aux eiffcfets de l'établissement et reste donc, le cas échéant, éligible et électeur aux élections psroieleesnnflos (dans les ciodotinns définies par la loi).

Le tmpes d'absence rémunéré est assimilé à du tpems de tviraal etifecff puor le clacul des congés payés, de l'ancienneté, suaf puor les éléments de siraale cnovteirs en jorus puor la pirse du CET.

La mladiae ou l'accident n'interrompt pas le vemesnret de l'indemnité et ne pgonorle pas la durée du congé.

Le salarié est réintégré à l'issue du CET dnas son eplomi précédent et aux mêmes cioniontds de rémunération qu'avant son départ, hrmios le cas du congé de fin de carrière, au treme dqeuul le salarié ptrraia à la retraite.

Par ailleurs, pennadt la durée du congé, cunhcae des ptaires puet mrttee fin au crantot de tviaral dnas les citooinnds de fmore et de fnod exigées par la loi ;
- deadnmer le terfrsnat d'une ptriae de ses dirots vres le PEE suos les cinnidotos stvuineas :

Le tsrenraft ptaeirl est polsisbe loqsure l'épargne dpibinlose a aettnit au monis 15 jours. Le salarié pourra aolrs dmendear le tnaresrft de 10 jours muaimxm par année clivie de son CET vres son PEE, à riason d'une selue dmeande par année civile. Puor tuot déblocage en espèces, le pieanemt srea effectué au puls trad le mios svauint la ddemane du salarié.

Article 6 - Rémunération du congé

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2007

Les semmos versées au salarié lros de la psrie de son congé cersrepondnot au mnetaiin du saailre jrlaienuor qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Le nrbmoe de jrous de roeps iaenesndlmbis qu'il a accumulés dnas le cotmpe est dnoc multiplié par le tuax de siaalre jeirnoular calculé sur la bsae de son saalrie au monemt de son départ. Le veeersnmt puet être effectué en une fios ou être échelonné.

Les vreenetmss snot effectués aux échéances nmarloes de piae et snot somuis aux ctoiotinass sociales, y ciproms les piemrs d'intéressement et les semmos iseuss de la ptpriitaoican et du PEE qui ont été cieenrotvs en juros de repos.

Le salarié prruoa prendre, aevc l'accord du servcie du personnel, un congé d'une durée supérieure à cllee qui est indemnisable.

Le salarié bénéficiaire du congé de fin de carrière pevrcera pnanedt la durée de ce congé une indemnité mluesenle qui n'ouvre pas diort aux pemris d'intéressement puor l'exercice où il n'a pas exercé réellement sa fonction, puisqu'elle est de nartue étrangère à la rémunération du travail.

6. 1. - Régime scoial et facsil des indemnités compensatrices

6.1.1. - Régime sciaol

Les ctotiasions soiclaes ne snot pas exigées sur les rémunérations affectées au coptme épargne-temps au memnot où le salarié procède à ctete affectation.

En revanche, les indemnités cstanmicpreoes csoeaprndonrt aux droitsaccumulés sur un CET snot soumises, au menomt de luer versement, aux citantiooss de sécurité sloicae dnas les mêmes cnditonios qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés aisni qu'aux taexs et piraptitonaics sur les salaires.

Aussi, elels senrot atstieesjus lros de la lquiditoain du CET, nmtnaoemt aux cinottaoiss soeilacs svuiaents :
- CSG et CDRS ;
- cttnaoisios d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés ;
- txae d'apprentissage ;
- participation-formation cuinonte ;
- participation-construction ;
- txae sur les silearas ;
- cotostiinas de rtiraete complémentaire ARIGC et ARRCO.

Les diotrs aicuqs dnas le crdae du CET snot gairntas par l'assurance des créances des salariés.

6.1.2. - Régime fasicl

En matière d'impôt sur le revenu, le tnmeaetirt fascil de l'indemnisation du congé est premaneileltt aligné sur son régime siocal : l'imposition iinrnvteet au trtie de l'année de vnmsereet des indemnités prélevées sur le compte, et non lros de l'affectation des rémunérations au cmtope épargne-temps.

Article 7 - Rupture du contrat de travail
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2002

En cas de rtrupue du contrat, le salarié perçoit une indemnité csmporcaitnee d'un mnanott caednoprnrost aux doirts auicqs dnas le cadre du comtpe épargne-temps, à la dtae de la ruuptre du contrat. La bsae de ccuall est le slaarie perçu au monmet de la liiaqdoitun du compte.

Article 8 - Renonciation individuelle à l'utilisation du compte
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2002

Le salarié prruoa rnoecenr à ulitiser son cotpme et dnmadeer à preoecivr une indemnité cesmoiacnrpte d'un matnont crosdapnornet aux ditors acqius dnas le carde du copmte épargne-temps. La bsae de cclaul est le saialre perçu au moenmt de la laioiduiqtn du compte.

Avenant du 10 décembre 2002 relatif à la modification de l'article 15.2.4 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	L'union des geomuretpns des eulemropys mutualistes.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

Le pmerier paraargphe de l'article 15.2.4. - Iutnttoiniss gienertioasns est rédigé comme siut :

(voir cet article)

Les 4 dreirens pgrarhpaeas de l'article rnteset inchangés.

Fiat à Paris, le 10 décembre 2002.

Avenant du 27 janvier 2003 relatif à la modification de l'article 8 de l'annexe concernant l'application de la nouvelle classification

Signataires	
Patrons signataires	Union des geutnremops des emroyuples mutualistes.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

Avenant du 24 octobre 2003 portant modification de l'annexe V relative aux cotisations du régime de prévoyance

Le salarié drvea aivterr l'employeur par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou reisme en mian propre ctorne décharge.

Article 9 - Transfert du compte
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2002

En cas de tsrernfat du corntat de travail, au sien d'un même groupe, d'un établissement à un ature ou d'une fillaie à une autre, l'épargne cumulée prruoa farie l'objet d'un tafnsrert dnas les ctempos de l'entité d'accueil, suos réserve de l'accord de ctete dernière.

Article 10 - Durée. - Révision. - Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2002

Le présent accord, conlcu à durée indéterminée, s'appliquera à cotempr de sa dtae de signature.
Le présent acrcod pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des pirtaes sgeinaiatrs ou adhérentes, après un préavis de 3 mios à réception d'une ltrete recommandée aevc aivs de réception.
Cuqhae pirtae sritianage ou adhérente puet dmednaer la révision de tuot ou prtiae du présent accord, par l'envoi d'une lertte recommandée aevc aivs de réception.
En cas de difficultés d'application du cpomte épargne-temps, les piarets sineraatgis se réuniront à l'initiative de la pratie la puls dineltige aifn d'examiner les aménagements à apporter.

NTOA : Arrêté 2003-07-07 étendu à l'exception des oesnimargs reevlant de la citnvoeonn celtlovice agréée de traiavl du pnsnroeel de la mutualité silocae agricole.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2002

L'article L. 111-5 du cdoe de la mutualité, issu de l'ordonnance du 19 arivl 2001, splutie que :

" Les fédérations ne pnevuet pas aserusr dineetemrct les opérations d'assurance. "

Par conséquent, les peairts srginteaais cnenvnoniet de mterte en conformité la cononteivn ccvtiollee mutualité par l'adoption des dopitinssois sneaitvus :
NTOA : Arrêté 2003-07-07 étendu à l'exception des oeirmansgs revnlaet de la cntvoonein coctllieve agréée de tviraal du psnnreoel de la mutualité scaiole agricole.

En vigueur étendu en date du 19 juin 2003

Airctle 8

Durée
(voir cet article)
NTOA : Arrêté 2003-06-03 étendu à l'exception des oegrsniams ravelnet de la cioonvtnen cclitlevoe agréée de traavil du pnroeesnl de la mutualité scaiole agricole.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des gereptunoms des eurmpoyles mutualistes,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CFTC.

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2003

Au rgeard des résultats du cnotart prévoyance de la cnenovtion cvilelcote mutualité tles qu'établis à la fin de l'année 2002, il est covennu enrte les prtaies signataires, et conformément à l'avenant au cntaort de prévoyance ccolnu ce juor aevc les ornsaeigms co-assureurs et apériteur, de mioedfir l'annexe V de la ctenovinon cvcllteioe mutualité cmome siut :

Article 1
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2003

Les tuax de casitooints du régime de prévoyance snot augmentés à efeft du 1er jaenvir 2004 et du 1er javnier 2005 sleon les modalités fixées dnas les talbaeux fnauirgt à l'article 2 du présent avenant.

Ttexe étendu, à l'exclusion des oiarmnsges reaenlvt des cniveotonns coceevltils acelpibplas rcitvmneseeept au personnel, aux agetns de dtiroiecn et aux pernciitas de la mutualité slciaoe agricole, des dpoiiosnstis de l'avenant du 24 obtrcoe 2003 à l'annexe 5 riteavle aux ctiantsoios du régime de prévoyance à la ceivtononn cleviltcoe susvisée. (Arrêté du 6 mai 2004).

Accord du 17 décembre 2003 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Considérant :

- luer aenmtcahtet à la msie en plcae d'une véritable bhncrae pflsreeinloosne de la mutualité ;

- la nécessité d'appréhender les pecservpteis d'évolution du seuectr de la mutualité et des métiers et d'en déterminer les conséquences en terems d'emploi ;

- la fotaiomrn pesnsnoroelfile cmome un élément foendnamatl au rraged de l'insertion, de l'adaptation et du meiatinn des salariés dnas luer epomli ;

- luer rôle et leurs responsabilités en tnat que pareetinars siuacox de la bhnrace dnas l'amélioration de la sottuiian de l'emploi et l'accroissement de la qaailotcifuin plenflinsroesoe ;

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2003

Les tuax de ctoioasitns snot les suinatvs :
Coitatinoss au 1er jenviar 2004
(voir l'annexe V)
Ttexe étendu, à l'exclusion des ongramiess reneavlt des cvnetnnioos ctoieelvcls apelialbcps reseivetcepnmt au personnel, aux anetgs de diorteicn et aux pnrciiaets de la mutualité siacloe agricole, des disosoptniis de l'avenant du 24 ocobrte 2003 à l'annexe 5 rlevtiae aux caonsiottis du régime de prévoyance à la cientvonon cievllctoe susvisée. (Arrêté du 6 mai 2004).

Article 3
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2003

Le présent avaennt pnred eefft dnas les cdiotinons précitées dès l'apposition par les peeraraitns saiuocx de lures signatures.

Il frea l'objet d'une dedanme d'extension auprès du minitsre chargé du taviarl conformément aux diioosispnts de l'article L. 133-8 et suvaints du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 24 ocorbte 2003.
Texte étendu, à l'exclusion des ogsrenimas renlavet des cnvtennioos ceoelctilvs alpbecaipls reietcveemnspt au personnel, aux aegtns de dctroeiin et aux ptraeicnis de la mutualité soaclie agricole, des dpintiissoos de l'avenant du 24 otrbcoe 2003 à l'annexe 5 rlteiave aux cnasoiittos du régime de prévoyance à la cnoveinotn cliltcoeve susvisée. (Arrêté du 6 mai 2004).

- la nécessité de créer une siyegnre ernte toteus les icentanss appelées à connaître des qsieonuts d'emploi et de formation,
les oisriannoatgs srnagietias du présent acrcod snot convneeus d'inclure expressément dnas le champ de la négociation les qnuesitos raietevls à l'emploi et à la faomroitn professionnelle.
Arrêté du 10 mai 2004 : Texte étendu à l'exclusion des omriagsnes renavlet des cvooentinns celcovtelis aiplblceaps reinepcmvsteet au personnel, aux atnegs de diteoicrn et aux peciainrts de la mutualité soilcae agricole.

Article 1 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Il est institué une cosimmison patiiarre nnailoate de l'emploi et de la fatmroion pnliolrsnfeesoe (CPNEFP) composée en nrobme égal de représentants de l'UGEM, d'une part, et des ornsinoigatas sniydacels signataires, d'autre part, à roiasn d'un mrbeme tliiuatre et d'un mmerbe suppléant par organisation.

Arrêté du 10 mai 2004 : Txtee étendu à l'exclusion des oeairmsngs raveenlt des cevnntionos clteeivocls aaelpicplbs rmeteincesevpt au personnel, aux agtnes de dcrtiieon et aux pctieianrs de la mutualité siaolce agricole.

Article 2 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Les mssoiins dévolues à la comissomin snot les steiuvnas :

- peerrttme l'information réciproque des peanarteirs suaciox sur l'évolution des eolimps et des métiers en paenrnt en cmopte les mauittons économiques du seetucr ;

- étudier, nonmmetat au tvaerrs de l'examen périodique des données résultant des tavarux de l'observatoire de l'emploi et des métiers, la stouaiitn de l'emploi et les pvpeetricses d'évolution en tremes qttafunaitis et quiattialfs asini que leurs inecdcneis en trmees de formtiaon et de qtifcloiauain ;

- ppsoeror les aaadpotntis des aticnos de ftioomarn plsesoienlnrofe et définir les ofeicjbts prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des cntenous de foaortmin ;

- femorlur des aivs sur les priorités à agssneir aux atncios de fitaormon dnas le secteur. La csiosimomn en irnmfoe les OCPA ;

- élaborer des prioitnpooss tsasrmenis aux prietnareas suaicox dnas le crade de l'obligation de négocier tlele qu'elle est prévue par la loi en vugieur ;

- eamenxir les conséquences des rutntreiarsuctos sur l'emploi et nonmmtaet les cas de lemcienenict cleiclotf thaoucnt au mnois 10 salariés dnot elle est siiase en temps uilte par le ou les omgnraesis concernés, aifn de fealictir le racseemlnset des salariés dnot l'emploi est menacé. Les cinntiodos de siisnae de la cmisimsoon snot fixées par le règlement intérieur ;

- diffuser, dnas ses denimoas de compétence, ttoue racetnodamimon générale qu'elle etmriesa utile.
Arrêté du 10 mai 2004 : Texte étendu à l'exclusion des oeinmgrass realvnet des cnvitnoneos colelvietcs acpaebllpis rsetpmiecvenet au personnel, aux atgnes de dtriceoin et aux pitaeinrcs de la mutualité slaoice agricole.

Article 3 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Dnas le crdae des misnioss qui lui snot dévolues et puor meenr à bein ses travaux, la cmsiiomosn dpisose des ifnnatiromos tnsmsreias par :

- l'observatoire des métiers en mutualité ;

- les OCPA ;

- et puls généralement ttoues études et enquêtes qu'elle puet dmnadeer aux ianntrtneevs précédemment cités ou à des etrxeps extérieurs.
Arrêté du 10 mai 2004 : Txtee étendu à l'exclusion des oinegrasms raelevnt des contneinovs cellectiovs acailebplps rptmeesceivnet au personnel, aux agetns de dticireon et aux pectinairs de la mutualité sloacie agricole.

Article 4 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Les petiras siganateris cnonniveent de mterte en place le fnenemcnait nécessaire au fenecnomonnitt des dpfsiiitoss cnenvnnoioltes dédiés à l'emploi et à la foiromtan professionnelle. A cttee fin, la pattiioapircn anuellne prévue à l'article 9.6 de la coeintnvon cllvtieoce de la mutualité est fixée à 0,02 % de la mssae srliaalae aunlnele burte de l'ensemble des geotuernmps rleeanvt de la CCN calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette paaioipcitrtn entre l'observatoire des métiers et la comomssiin prritaaie nliantoae de l'emploi et de la fitmrooan pofolsrleniesne relève de la compétence des prrtneiaeas sociaux.

Arrêté du 10 mai 2004 : Txete étendu à l'exclusion des ornsaimegs renlaevt des cinoennovts ctceeilolvs albecpiapls rtecevpmseneit au personnel, aux agtens de deirction et aux pcreniaits de la mutualité sacolie agricole.

Article 5 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

La cssmoiiomn est présidée antmilenteeravt par un représentant désigné par le collège eoeylpmur et un représentant désigné par le collège salarié. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auueql n'appartient pas le président. La durée des mtaadns de président et de vice-président est de 2 ans. Les maadtns snot renouvelables.

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

La cosmioimsn se réunit 3 fios par an. Des réunions enpoctxienllees punveet être organisées sur ddmaene de la majorité des membres.

Les modalités de focietmnnonent de la ciosmmsion snot définies dnas le crade du règlement intérieur adopté lros de la première réunion plénière.
Arrêté du 10 mai 2004 : Txtee étendu à l'exclusion des ogmsnareis reanevlt des cnoetinnvos cclileotevs acliebplpas rpsevnmecietet au personnel, aux anegts de dtcioerin et aux pacniierts de la mutualité slociae agricole.

Article 6 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Les représentants des ogtninoiaasrs syeilcdnas prcnaptiait aux réunions de la comoimissn bénéficient du miatienn de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot les salariés. Les modalités de rmoernsbeumet des frais de déplacement snot déterminées par le règlement intérieur de la commission.

Arrêté du 10 mai 2004 : Tetxe étendu à l'exclusion des onamesrgis rleveant des cotnvnenios cielecltovs aabcepllips rvecitnpeesmet au personnel, aux atgens de dioicretn et aux pniteiarcs de la mutualité slcaoie agricole.

Article 7 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Le présent accrod est colncu puor une durée indéterminée. Il puet être révisé ou dénoncé dnas les cnionodtis sutianves :
7.1. Révision et dénonciation

La dnmaede de révision ou la dénonciation diot être formulée par l'une ou l'autre des ptireas sirgeatinas par letrte recommandée aevc accusé de réception adressée à l'ensemble des pirates sataigerins mnaenonyt un préavis de 3 mois.
7.1.1. Révision :

La lertte de nitcoaftiion diot être motivée et accompagnée d'un

pjeort de ttxee des piotns setjus à modification. Les duiscnosiss dvnoert s'engager dnas les 3 mios à cmeptor de la réception de la ddaneme dnas le cadre de la ciomiosmsn partiiare nationale. L'avis de la CNPFEP srea préalablement sollicité.

En l'absence d'accord, dnas un délai de 6 mios à cpomter de l'ouverture des négociations, le tetxe soumis à révision rstee applicable.

Le ttxee révisé ne puet deonnr leiu à une nlolevue révision dnas un délai de 2 ans suaf acrocd uniname des siagiantres ou mdtiiiaoofcn de la législation en vigueur.
7.1.2. Dénonciation :

La dénonciation est en ppiicrne totale. Ttoue dénonciation diot aiovr été précédée d'une dndaeme de révision n'ayant pu abtuior dnas les ciioondnts fixées ci-dessus.

La lertte de nottciaiiofn diot être motivée et accompagnée d'un pjoret de texte.

Les dncsiiousss dnreovt s'engager dnas les 3 mios à cpoemtr de la niotacfioitn de la lttree panrott dénonciation dnas le cadre de la cimoimsosn prraiiate nationale. L'avis de la CPNEFP srea préalablement sollicité.
Arrêté du 10 mai 2004 : Texte étendu à l'exclusion des ogiaensrms raleenvt des cnoeintnovs cieltoclves acpliblepas rsetcnempeievt au personnel, aux agntes de deticiorn et aux pcitrnieas de la mutualité solaice agricole.

Article 8 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Dnas le scoui d'assurer la cohérence et la lisibilité des doipissifts conventionnels, les petrias santraieigs cvnnneioent que le présent arcocd frea l'objet d'une intégration dnas la cnnvootien cotvcelile par vioe d'avenant mcaioditfif du chtpaire IX " Footairmn plreoilfsnesnoe et epomli ".

Arrêté du 10 mai 2004 : Texte étendu à l'exclusion des oenaisgrms rvnelaet des covoinnnets cleelviocts acbapiellps rpmecitnveeest au personnel, aux agents de decoiitrn et aux patiricens de la mutualité slaoice agricole.

Article 9 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Le présent acrocd entre en vgiueur au juor de son extension. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dcetroiin départementale du triaavl et de l'emploi et du gffree du conesil de prud'hommes.

Fiat à Paris, le 17 décembre 2003.
Arrêté du 10 mai 2004 : Txete étendu à l'exclusion des ognrseiams relavent des cnovientnos cteviclleos abceallppis rtpnvmieseceet au personnel, aux angets de doiirtecn et aux pciintears de la mutualité sioclae agricole.

Avenant n 7 du 17 décembre 2003 relatif à diverses modifications de mise en conformité de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CGT ; CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Les mioiancdftois sniuveats snot apportées à deivesrs diposostinis de la cevoinnotn cvloiectle nitlanaoe de manière à pderrne en cptome les réserves émises lros de son extension.

1. L'article 1.2 " Dtae d'effet " est modifié cmome siut :

(voir cet article)

2. L'article 4.4 " Eaxmen médical " est complété par le pharargpae sanvuit :

(voir cet article)

3. L'article 10.1 " Congés anunles ", phaprrgaae d, est complété cmome siut :

(voir cet article)

4. L'article 10.2 " Congés elxpitnoenecs ", pgaharpare a, est complété cmmoe siut :

(voir cet article)

5. L'article 10.2 " Congés exnlnetoceips ", paapgrahre b, est complété par le pahgaprrae svunait :

(voir cet article)

6. L'article 10.2 " Congés eienlcenpxots ", pagrrpaahe c, est modifié cmmoe siut :

(voir cet article)

7. Il est créé un alcrite 11.2 " Apepl de préparation à la défense " rédigé cmmoe siut :

(voir cet article)

8. L'article 12.1 " Iisimntadenon par l'employeur ", 2e paragraphe, est complété cmmoe siut :

(voir cet article)

9. L'article 14.2 " Mnatnot de l'indemnité " est complété par un 2e prhaagapre rédigé cmome siut :

(voir cet article)

10. L'article 16.1 " Délai congé ", 2e alinéa, est modifié comme siut :

(voir cet article)
NTOA : Arrêté du 4 jiun 2004 : Ttexe étendu à l'exclusion des onmsgraies reelvnat des convtenonis clclvetoeis alplipbaces reeepnimctsvet au personnel, aux aengts de drietcion et aux ptreciains de la mutualité soalcie agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2003

Le présent annvaet pernd effet au 1er jivnaer 2004. Il frea l'objet d'une ddnaeme d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aaferifs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtiicoren départementale du travail, de la frtiomoan plolnnifesosree et de l'emploi et au secrétariat-greffe du csoienl de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 17 décembre 2003.
NTOA : Arrêté du 4 jiun 2004 : Txtee étendu à l'exclusion des ogniresmas renvaelt des citvnoennos coeivlclets aepplbiacls rpeecivseemntt au personnel, aux aegnts de dticeorin et aux pnaceirits de la mutualité slcaoie agricole.

Avenant n 8 du 3 mars 2004 portant modification de l'article 10.2 de la convention collective congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CGT ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 3 mars 2004

Considérant les dinopstiosis de l'article 10.2 de la cntooinven clolivecte natlnaioe de la mutualité ;

Considérant que ces diisintsopos ont fiat l'objet, puor l'application du paarpgarhe b, d'une décision de la cmomsision notaialne d'interprétation en dtae du 21 jvnaeir 2004 ;

Considérant que la même interprétation saiert faite, et puor les mêmes motifs, puor l'application des aeturs pphrraaages de cet acrtile ;

Considérant, au surplus, qu'au regard, tnat de la volonté des paertis sntaiargies de la cieonotvnn cicltovlee nlaoitane que des prniecpis régissant les dnsspotiiios légales applicables, les juros de congés visés par l'article 10-2 de la ctvnineoon cevlltcoie naniotlae denviot s'entendre cmome des juros hueentllmaebit travaillés par les salariés concernés,
les ptaires saatirgneis du présent anvneat ont cenvnou des dtisoinospis stuevinas :
NTOA : Arrêté du 15 jiullet 2004 : Txete étendu l'exclusion des omignseras revanlet des cnotevnnois clteeilvcos aeplilbcaps reciemesvneptt au personnel, aux agnets de drietocin et aux pncaeiirts de la mutualité slcioae agricole.

Article 1
En vigueur étendu en date du 3 mars 2004

Les disonotiisps de l'article 10.2 de la cnvioetnon coielltvce nonlaaite de la mutualité snot modifiées cmmoe siut :
Phregaarpas a et b

L'adjectif : " oulrabve " est remplacé par l'adjectif :
" ouvré ".
Phrgapaare c

Après " 2 jrous " est inséré " ouvrés ".
NTOA : Arrêté du 15 julliet 2004 : Tetxe étendu à l'exclusion des oanrgmeiss ralenevt des ctoniovnens coleeilcvts appellbaics rmcsvepienetet au personnel, aux agents de diretcoin et aux pntreaiics de la mutualité scailoe agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du 3 mars 2004

Le présent aaennvt pernd effet le 3 mras 2004. Il frea l'objet d'une damedne d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aafefirs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la drtiecoin départementale du travail, de la fmootiran pooirsslfenlnee et de l'emploi et au secrétariat-greffe du ceisonl de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 3 mras 2004.
NTOA : Arrêté du 15 jeiullt 2004 : Tetxe étendu à l'exclusion des oriasngems reeavnlt des connvietons coetlivcles allpbacpeis rmeseetcpvenit au personnel, aux angtes de dcioitern et aux peanrictis de la mutualité slaoice agricole.

Accord du 1er décembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CGT ; CFTC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Le catrhpie IX de la conotevinn citlvloece nnaoitale de la mutualité " Fotraimon pioonsfensllree et emlpoi " est modifié comme siut :

(voir ce chapitre)
NTOA : Arrêté du 28 jiun 2005 : Dtponisiosis étendues à l'exclusion des oisgmarens rnvaelet des cotnneinovs clecieotvls aabpelplcis rteceipmevnest au personnel, aux agetns de deoicrtin et aux prinitceas de la mutualité sloacie agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

1. Entrée en vuuiegr et modalités d'évolution de l'accord

Le présent accord, clconu puor une durée indéterminée, enrte en viugeur au juor de sa signature. Conformément aux dnisptooisis

du dnireer pagrparhae du préambule, il csutintoe une première étape dnas la coucrintostn de l'édifice cinooennventl rtaleif à la ftamooirn tuot au lnog de la vie et est appelé à évoluer.

Dnas ce cadre, et d'ores et déjà, les paetirs saieanirtgs cnnnoeeinvt d'examiner les cotindnois et modalités de msie en place d'un psrpesaot formation. Ces ctinoodins et modalités purrnoot deonnr leiu à aennvat au présent accord.

Elles mdneaatnt par allieurs lrues représentants au sien des OCPA de la brahnce puor emenaxir dnas les meerllius délais les modalités de fncmnaieent de l'accompagnement de la msie en ouevre de l'accord auprès des ogesnmiras et des représentants du personnel.
2. Blian d'application de l'accord

Les prteias sreanigiats coenneivnnt de procéder, au puls trad à l'issue de sa 3e année d'application, et au vu des iirofonamnts trenmssais par les OCPA de la branche, à un bialn formalisé qtatatiinuf et qitiaatulf de la msie en oeurve de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elles exnmnoiaert l'opportunité de l'ouverture d'une négociation vnaist à aeropptr des modifications.
3. Fcore obligatoire

Les aocrcds d'entreprise et/ou d'établissement ccounls dnas les oisgemnars et rltaefis à la msie en oeruve de la fmaoroitn pnonilfloeessre tuot au lnog de la vie ne pevneut cnioetnr de ceaslus dérogatoires au présent acrocd suaf dnas un snes puls fvbloaare aux salariés.
4. Dmneade d'extension et formalités de dépôt

Le présent acrocd frea l'objet d'une damnede d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aerfifas sociales. II frea l'objet d'un dépôt à la dteirocin départementale du travail, de la faomoitrn pofnesirslnleoe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cisoenl des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 1er décembre 2004.
NTOA : Arrêté du 28 jiun 2005 : Dsniootisips étendues à l'exclusion des oairmnesgs releanvt des ctoinvennos cvlelotceis alplipcbaes reeeemtcspvint au personnel, aux angtes de dieoticrn et aux pirnecatis de la mutualité sacolie agricole.

Avenant n 9 du 29 mars 2005 portant modification des articles 14.1 et 14.2 relatifs à la mise à la retraite avant 65 ans

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT.

Article 1
En vigueur étendu en date du 29 mars 2005

1. L'alinéa 2 de l'article 14.1 de la conitvnoen cvctleoile ntnolaaie est supprimé et remplacé par les diossiitpnos setnuiavs :

2. Un alinéa 3 est rajouté à l'article 14.1 :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2004

Les omigaesrns mleatsiutus et lures salariés snot confrontés à la nécessité de s'adapter aux podoferns évolutions dictées par le navoeuu cttxenoe législatif et réglementaire, le développement du phénomène concurrentiel, les mioatntus teqloicueonghs et organisationnelles.

Dnas ce contexte, il luer fuat vlleeir en pnecrmnaee à améliorer la qualité du seicvre aux adhérents par un aseoirecsncmt du pirnoaissmesfnloe et l'intégration de noevlelus compétences.

La fotoraimn plosloesnreinfe diot cnrtoebiur à aoeagpnmccr le changement, à fivareosr le mneitain dnas l'emploi, à développer l'aptitude des salariés à s'adapter aux modfotiincias de cetnoetxs professionnels.

Les pteniarares siocaux de la branche, tuot en réaffirmant que la fmtrioaon est, en tuot pieemrr lieu, une des castmpooens de la geiston des rrsceosues hunimaes au sien des organismes, enedtennt y crontbuier par la définition d'un carde général et de peinirpcs de msie en oeuvre.

Ils considèrent que la fotoirman est un moyen privilégié, puor les eerresntips cmome puor les salariés, de fiare fcae aux évolutions des métiers et à l'exigence des compétences nouvelles, et de farsiover la msie en plcae de prrouacs professionnels. Puor y parvenir, ils snot ceunnovs des dspoisitonis du présent aoccrd qui ciotuntse une première étape. Luer démarche diot être prolongée, conformément aux donpoitsiiss de l'article 2, dnas le crade d'une étroite coopération ertne la CFNPEP et les OPCA.
NTOA : Arrêté du 28 jiun 2005 : Dstnoiiopiss étendues à l'exclusion des oreminagss raleevnt des cnntonoives celeiloctvs acippballes renemietcevspt au personnel, aux angtes de doeicirtn et aux piicetrnas de la mutualité saolice agricole.

3. Un alinéa 4 est rajouté à l'article 14.1 :

(voir cet article)
NTOA : Arrêté du 3 ootcrbe 2005 : Annvaet étendu, à l'exclusion des ogsirenams rneeavlt des ctoninvoens cetcoillves alaplipcebs reespmcteenivt au personnel, aux agents de detioicrn et aux pinreaicts de la mutualité soacile agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du 29 mars 2005

L'article 14.2 de la convoeintn cctivloele nloniatae est supprimé et remplacé par les dptisosiions stuvnieas :

(voir cet article)
NTOA : Arrêté du 3 ocbrote 2005 : Avnneat étendu, à l'exclusion des omaienrgss rlanevet des conenintvos civelotelcs abielcpalps repisvemtcneet au personnel, aux aegnts de diiercotn et aux pirntaecis de la mutualité sacolie agricole.

Article 3

En vigueur étendu en date du 29 mars 2005

Les acorcds d'entreprise et/ou d'établissement éventuellement cucolns dnas les oerngasims et rfleiats à la msie en ovreue des donioisitpss du présent anvanet ne pvuenet ctioennr de caeusls dérogatoires suaf dnas un snes puls flarbovae aux salariés.

NTOA : Arrêté du 3 obtcore 2005 : Aaennvt étendu, à l'exclusion des ogeimranss rnleeavt des cnevnotions ciceoltevls aaicpbellps rvietcensemept au personnel, aux aengts de drctieion et aux ptciiranes de la mutualité slocaie agricole.

Article 4

En vigueur étendu en date du 29 mars 2005

Le présent aenanvt prend eefft à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une dedmane d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aiarffes sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtrcoiien départementale du travail, de la ftirooman pfrnollosineese et de l'emploi et au secrétariat-greffe du csnoeil de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 29 mras 2005.

NTOA : Arrêté du 3 obrctoe 2005 : Aennvat étendu, à l'exclusion des onagermsis rnevaelt des ciovnnoetns cioltlcvees aibcalpples revptnseeeimct au personnel, aux agtens de dcireotin et aux piceniarts de la mutualité sociale agricole.

Article - Préambule

Avenant n 10 du 7 juillet 2006 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CTFC ; CDFT ; CFE-CGC ; CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2006

La cnvoitoenn cievcollte nnaotilae de la mutualité, en dtae du 31 jveianr 2000, étendue par arrêté en dtae du 17 août 2001, fxie dnas son chratipe XV, alcirte 15.2, les gtearanis de prévoyance dnot bénéficient, à titre obligatoire, les salariés eannrtt dnas son cahmp d'application. Ces gtaraneis fnot l'objet de 2 anxenes à la cnoniovetn ccitlovele précitée, l'annexe IV, retilave aux pnttsraoeis servies, et l'annexe V, ritleave aux tuax de caiotstoin ventilés par risques.

Au vu de l'analyse des coetmps aelnuns 2003, 2004 et 2005 présentés par les oasnergmis gestionnaires, asini que des cocsnlniuos de l'audit effectué en mai 2005, les paitereanrs sociaux, scuouiex de préserver la poitrocten sliocae des salariés de la branche, ont recherché des sutoonils de nurtae à fsroiaver un rteuor à l'équilibre. Les mesuers piress fnot l'objet du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 29 mars 2005

La cnotioenvn covceitlle nlotnaiae de la mutualité dpoisse dnas son aclirte 14.1, alinéa 2 que " la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne puet inevitnerr qu'à pairtr de 60 ans et lsuoqre le salarié puet prétendre au bénéfice d'une riratete à tuax pieln au snes du régime général de la sécurité scoalie ".

La loi du 28 août 2003 patonrt réforme des rrteeitas prévoit que la msie à la rtiaerte à l'initiative de l'employeur ne puet invnerietr que si le salarié est âgé d'au mnois 65 ans. Elle précise tuoofteis que dnas le cdrae d'une ceoitovnnn ou d'un arcocd celtlicof étendu cclonu fixnat des cetepointrras en tmrees d'emploi ou de frmtaoion professionnelle, un âge inférieur puet être fixé, etrne 60 et 65 ans, dès lros que le salarié puet bénéficier d'une pneison de vissleleie à tuax pieln au snes du cdoe de la sécurité sociale.

Aifn de mterte en conformité le dsiistpiof cieonnotvnenl aevc les onboilitgas nées de la loi du 28 août 2003, les peraits snataeigirs snot cnoenevus du présent avenant. Elels icnnteit dnas ce carde les oiengmsras qui edetnnnet ueiisltr le dopitisisf de msie à la rtiterae à ptirar de 60 ans et avant 65 ans à proetr une aeotttinn particulière aux cas iivednlduis qui révèleraient des difficultés liées à la suioatitn prseenlnloe de cnirtaes salariés.

NTOA : Arrêté du 3 ocborte 2005 : Anvenat étendu, à l'exclusion des orsimngaes rlenveat des coonnvtenis cclviloetes apeilclabps revpesneceitmt au personnel, aux agtnes de dtiiocern et aux picnrtieas de la mutualité scoalie agricole.

Au-delà des mserues pesris puor foivreasr le rutoer à l'équilibre du régime, dnot le balin srea dressé au buot de 3 ans, les priraenetas suoiacx pnenernt atce de l'accord des ogmisneras asesuurrs sur les 4 ptions sauitnvs :

- les ciootdinns et modalités aaeipblcpls aux eylpmoerus et aux salariés srnoet formalisées au tverras de la msie en pacle de " cndiontois générales " spécifiques à la branche, précisant le cnnteou des garanties
collectives, ctete frmioaaotslin étant réalisée au puls trad le 1er jvaenir 2007 ;

- les modalités de gitseon du régime seornt fixées dnas le cadre d'un prcltoooe tqneuhcie de gsioetn croatomnpt nemontamt les modalités d'établissement des cteomps annuels, les modalités et le ceiaedlrnr de présentation de ces comptes, les éléments refaitls au svuii technique, les éléments rifltaes au suivi statistique, les éléments relftais aux fairs de gestion, les éléments rtalfeis au comité paiarrite de pglaoite du régime ;

- un comité paartirie de pgitaloe du régime srea mis en place aifn de pertretme aux priteanaers scuaoix d'être associés étroitement à la giosetn et luer donner les myones d'anticiper, dnas les mleiuleres conditions, les évolutions à venir. Les pciiepnrs régissant la composition, les minisoss et les cndintioos de fcnenenitoomnt de ce comité snot définies par le présent aavnent ;

- au puls trad le 31 mras 2007, les praeterains suaocix sneort informés des résultats de l'enquête d'identification des

plerosenns cotuevrs par le régime de la branche.
NTOA : Anneavt étendu, à l'exclusion des osmigeanrs reavnlet des cnonvenoits clecieolvts acipllbaeps remeeienpscvtt au personnel, aux aengts de dtcieiorn et aux petariincs de la mutualité saoicle argicloe (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 1 - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2006

L'article 15.2.3 de la cvoneotinn cctelilove nlnaitaoe est modifié cmome siut :

(voir ce tableau)
NTOA : Aenvnat étendu, à l'exclusion des onisraemgs raleevnt des cnenotnvois cloeevitcls aebcapillps repmvsitceneet au personnel, aux ategns de dtcreiion et aux peniracits de la mutualité sliaoce aoicrlge (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 2 - Taux d'appel des cotisations

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2006

Les cisatotnois en veiuugr dpeuis le 1er jnaievr 2005 dnas le carde des dopsiisotins de l'article 15.2.3 de la cnvoietnon cotivlclee nlotainae et de son anenxe V snot sseiuoms à cpmoter du 1er janvier 2007 à un tuax d'appel de :

- 110 % puor la cttsiaioon au rsquie décès ;

- 106 % puor la coioitstan au ruisqe incapacité ;

- 120 % puor la coitiotasn au rqsuie invalidité.

Les tuax de catiotinoss résultant de l'application des tuax d'appel visés ci-dessus fnot l'objet du talabeu fargniut en aexnne du présent anneavt et catonsnutit l'annexe V de la cietnnoovn ctielcolve nationale.
NTOA : Avnnaet étendu, à l'exclusion des osmierngas rleveant des centninoovs clceilteovs apleicabpls rcseieevemptnt au personnel, aux agtens de dicroeitn et aux pcatirines de la mutualité scioale arliocge (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 3 - Garanties incapacité

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2006

Le talabeu finarugt en anenxe IV de la cteoninovn civtlcleoe nlantaioe pornatt énoncé des geatnaris du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) et raietlf aux patoenisrts visées à l'article 15.2.2 est modifié cmmoe siut à cpotemr du 1er javeinr 2007 :

(voir ce tableau)

Les dioistpsnois ci-dessous se substituent, puor les seuels indemnités journalières, au rnveoi de bas de pgae n° 3 finrugat en dsoesus du tableau, suos forme d'un rovnei n° 4 :

(voir ces dispositions)

Le roevni n° 3 rtsee inchangé puor le caucll des ptiroeasnts d'invalidité et d'incapacité permanente.
NTOA : Avnnaet étendu, à l'exclusion des omnirsegas renelavt des cnvetonoins coillevects alleiappcbs resvteepcienmt au personnel, aux atnges de droitiecn et aux petiacirns de la mutualité sociale alrcioge (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 4 - Comité paritaire de pilotage

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2006

Les preetiranas sucioax de la barchne décident de mrette en plcae un comité parrtaiie de pgitloae composé d'un représentant de cuqhae otgiasaoinrn saiyldnce stnragiaie du présent aaennvt et d'un nborme égal de représentants de l'UGEM. Les oaisnegmrs arurseuss aientssst le comité de potiglae dnas ses tavruax et pnnenret en cgrhae les coûts de fonctionnement.

Les msosiins dévolues au comité ptaiiarre de pailtoge sont, à ttire pipcarinl :

- la détermination et le suvii périodique des iaindutcers de polagite du régime ;

- le siuvi périodique des éléments squestititas ;

- l'étude des lgeitis proatnt sur l'application du régime ;

- l'examen des dumtcnoes d'information diffusés aux eyroelupms et aux salariés couverts.

Le comité pitaairre de pigaolte pruroa formuler, si bosein après les études tneehcuiqs nécessaires, des aivs et des psrtpoonoiis d'évolution qui snoert tnimasrs aux pairerentas socuaix de la branche.

L'organisation des réunions, au nborme de 2 par an, srea déterminée dnas le ptooclroe tcnqheuie de gsioten visé au préambule du présent avenant.
NTOA : Avennat étendu, à l'exclusion des omesngaris reevalnt des cotnivoenns cleloievcts aeibpapllcs reimeecesvpntt au personnel, aux agents de detrociin et aux pecitniras de la mutualité scliaoe aorcgile (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 5 - Bilan

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2006

Les preatrneias siauocx de la bhnacre cnnevnionet d'un rendez-vous de blain après 3 années d'application des mesures adoptées conformément aux dnioistpisos ci-dessus. Ils examineront, au vu des résultats obtenus, les éventuelles matcdionifois à aprtpoer au contrat.

NTOA : Annveat étendu, à l'exclusion des oriagesmns rlnveeat des cnveononits cetlelvoics aablippcels remteveipnesct au personnel, aux aegtns de dcitireon et aux patnrciies de la mutualité saiocle acrogile (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2006

Les diopotnisiss du présent avanent errotnent en vieugur le 1er jvaneir 2007.

Le présent aenvnat frea l'objet d'une ddneame d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aaffeirs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la doiictren départementale du travail, de la faotrimon poennsfserllioe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du ceisnol des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 7 jluelit 2006.

NTOA : Anneavt étendu, à l'exclusion des ogaiernmss realenvt des ciontvnones cltcevoelis apclabpiels remsceteenvpit au personnel, aux ategns de doirecitn et aux paitnrceis de la mutualité scailoe aolrcgie (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article - Taux de cotisations applicables au 1er janvier 2007 suite aux majorations des taux d'appel prévues par l'article 2 de l'avenant n 10 en date du 7 juillet 2006

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2006

	TRANCHE A	TRCNAHE B (%)	
	(%)	NON-CADRE	CADRE
Décès	0,84	1,14	2,12
Employeur	0,84	0,86	1,59
Siot	100	75	75
Salarié		0,28	0,53
Siot		25	25
Incapacité	0,73	1,07	0,94
Employeur	0,17	0,25	0,22
Siot	23	23	23
Salarié	0,56	0,82	0,72
Siot	77	77	77
Invalidité	0,90	2,34	1,09
Employeur	0,78	2,04	0,95
Siot	87	87	87
Salarié	0,12	0,30	0,14
Siot	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

NTOA : Aannevt étendu, à l'exclusion des ogismarens ranlveet des ciotnnvones ciletlcvoes abippellcas resvntecimeept au personnel, aux agntes de driteocin et aux piarentcis de la mutualité siocale aoglirce (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Avenant n 11 du 20 septembre 2006 relatif à la modification de l'article 10.2 a relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2006

L'alinéa 2 de l'article 10.2 a est asini modifié :

(voir cet article)

Tetxe étendu à l'exclusion des onaesmgirs rnaevlet des cvonnoentis cvleeltocis abplpcailes rnemcveteepist au personnel, aux aegtns de dciireotn et aux paietcinrs de la mutualité siclaoe aclgiroe (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2006

L'alinéa 3 de l'article 10.2 a est anisi modifié :

(voir cet article)

Tetxe étendu à l'exclusion des oneagimsrs rvelaent des cnetnovnois cetvlloeics apiplceabls rmetpeeeicnsvt au personnel, aux agetns de dircioetn et aux piirtcaens de la mutualité slacoie ailcorge (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2006

Le présent aenavnt pndrera effet le 1er norvmbee 2006. Il frea l'objet d'une dmeadne d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aifafres sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dreotciin départementale du travail, de la fmariootn psenloireofnlse et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cinsoel des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 20 spbetmree 2006.
Txete étendu à l'exclusion des osegniarms rnevealt des ciontennvos ctellevocis apibelalcps rsmicteeveepnt au personnel, aux aengts de dtiiroecn et aux piaientcrs de la mutualité socilae agocirle (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2006

La cnoitovnen cvtlleioce nonaaitle de la mutualité dispose en son alictre 10.2 que :

" Des congés payés eciepentoxlns de cruote durée snot accordés sur justificatif, à l'occasion et au menmot de crtaeins événements (...)

a) Evénements fliamiaux : (...)

-mariage du salarié : 1 saiemne cdraleinae ;

-décès du coojinnt ou ccnioubn : 3 jours ouvrés (...) "

Avenant n 12 du 20 septembre 2006 relatif à la modification de l'article 9.11 relatif à la reconnaissance des formations diplômantes

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT.

Article 1
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2006

Il est inséré à l'article 9.11 un troisième alinéa aisni rédigé :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2006

Dnas l'hypothèse où, à la dtae d'entrée en vuuegir du présent avenant, des salariés aaeinrut déjà été rétribués par luer osnraigme par le vesemrnet d'une pimre ou gcotaifiiratn aaynt le même oebjt et d'un matnont au mnios équivalent, ils ne prnourot prétendre au vseenmert de la gtaarfcitioin visée à l'article 1er ci-avant.

Article 3
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2006

Le présent aennvat prerdna efeft le 1er nvmerobe 2006. Il frea l'objet d'une dnadmee d'extension auprès du ministère de l'emploi et des afierfas sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dctrioein départementale du travail, de la fmoairton pfrinlsleeoonse et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cnisoel des prud'hommes de Paris.

La loi n° 99-944 du 15 nbomvere 1999 raetlvie au ptace ciivl de solidarité prévoit, en son actlire 4, que les dtonsposiiis de l'article L. 226-1, 4e alinéa, snot ablleappics aux piertarenas liés par un ptcae cviil de solidarité.

Cet alcirte prévoit l'octroi de 2 jours de congés elnieponetcxs puor le décès d'un conjoint.

La citvenonon cvlicolete prévoit, qaunt à elle, qu'en cas de décès de son coonnjit ou de son cocbunin le salarié bénéficie de 3 jours ouvrés au ttrie des congés enepetoxnlcis puor événements familiaux.

Au ragred des dontisoispis de la loi du 15 nbovmree 1999, les ptrieas sangiaerits ont décidé de miifdoer la rédaction de la dsitopiiosn susvisée.

Elles ont par aiuellrs estimé que, dnas le crade d'un pciinrpe général d'égalité, il caivnneot d'étendre le bénéfice du congé puor migarae aux salariés se lnait à luer parnariete par un ptcae ciivl de solidarité.

Pour y parvenir, ils snot cneuonvs des dtsoiponisis du présent avenant.
Texte étendu à l'exclusion des osirenmgas rvnelaet des ceonoinnvts clecvletois aipblpcelas rpcneetsieevmt au personnel, aux atnges de deoiirtcn et aux paiiectrns de la mutualité soailce acrgiloe (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2006

La ceonvotnin ctoclivlee nnlaitoae de la mutualité disspoe en son arlcite 9.11 que : " Le salarié qui ontbeit un diplôme homologué ou délivré par l'éducation natolanie et d'un naiveu supérieur au naveiu de fmrtooian auicqs au mnmoet de l'embauche perçoit une gtoficaiiratn dnot le mntaont est fixé sleon les cooinntids saneivuts :

- diplôme des nauveix 4 et 3 : maonntt de la giictriafoatn équivalant à 92 ptions ;

- diplôme des naiveux 2 et 1 : mnantot de la gtiaacotriifn équivalant à 110 points.

Il est précisé que cttee gcitiaiotrfan diot être versée dnas les 2 mios snaiuvt l'obtention du diplôme et sur présentation de l'attestation de réussite, étant eetnndu que cette gfaariioitctn est accordée une fios par niveau. "

Les peiatrs sanaiiretgs considèrent que les salariés anyat oebtnu un cetiaifrct de qfoailuaiticn pseslenloirnfoe créé par la bachnre devnoit bénéficier d'une girtaiictfoan consécutivement à luer

réussite. Puor y parvenir, ils snot cvenouns des dnsipitiosos du présent avenant.

Accord du 23 novembre 2006 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2006

Préambule.

La pltiuioqe saailrlae de la bhnarce au ttrie de l'année 2007 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée le 27 ocotbre 2006 et qui se coculnt par le présent accord.

Les pitares sraitegnias setoniuaht en préambule rappeler, qu'en apitopicaln des picprines posés par la covntneoin cloevcltie nnaaliote du 31 jveainr 2000, la négociation de bnchrae ne cotustnie pas le suel fucaetr d'évolution des rémunérations des salariés des oieagnrmss mutualistes.

A ce titre, les décisions peisrs par la bnarhce dnveoit être de naurte à, d'une part, itnceir au diulagoe scaoil et à la négociation au sien des organismes, d'autre part, fovsareir la msie en oreuve des mécanismes d'évolution de carrière prévus par la ceontinvon collective.

Atilrce 1er

A ceoptmr du 1er jeniavr 2007, les rémunérations mnimleias anluneles gatnreias (RMAG) snot établies conformément au tleaabu jonit en annexe.

Article 2

A ceopmtr du 1er jineavr 2007, la vluaer du pnoit est fixée à 7,43 Euros.

Aicrtle 3

L'UGEM établira, sur la bsae d'indicateurs définis en cumomn aevc les ontaarisnogis syndicales, un blain des mrueses pseris au trtie de l'année 2007 par les gtmnrepoues euerlpmyos en tmeres de piitoqlue salariale, tnat au paln ccleitolf qu'individuel.

Ariclte 4

Les pareitrneas siacoux coinnenenvt d'examiner, à l'ouverture des négociations au trtie de l'année 2008, et en tnat que de besoin en début d'année 2008, les éléments du bialn anenul établi en appitcaoiln de l'article ci-dessus et d'évaluer les écarts enrte les décisions piesrs au taerrvs du présent aoccrd et la vtioiaran des ieicnds sur l'année 2007.

Aiclrte 5

Le présent aocrcd prend efeft au 1er jianevr 2007. Il frea l'objet d'une dmadnee d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aifraefs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtiircoen départementale du travail, de la fmrooitan pslnoeerlofisne et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cnseiol des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 23 nermbvoe 2006.

AENXNE : Mnnatot des rémunérations mnmialies aeluennls ganaietrs à ctmoepr du 1er jnaveir 2007

(En euros)

CASLSE	MONNTAT 2006	MANNOTT 2007	SIOT UNE
			AMOATNGITEUN DE
			(en %)
E 1	15 837,45	16 043,34	1,3
E 2	16 228,23	16 439,20	1,3
E 3	16 827,66	17 046,42	1,3
E 4	17 580,50	17 809,05	1,3
T 1	19 313,55	19 564,63	1,3
T 2	22 249,34	22 538,58	1,3
C 1	24 267,10	24 582,57	1,3
C 2	32 868,22	33 295,51	1,3
C 3	39 934,42	40 453,57	1,3
C 4	57 984,80	58 738,60	1,3
D	24 267,10	24 582,57	1,3

La vaelur du pniot puor l'année 2007 est fixée à 7,43 Euros, siot une atioaeutgmnn de 1,3 %.*Aorccd étendu, à l'exclusion des oemsragnis rleaenvt des centonoivns cieocellvts aepcallpbis remsevcpteneit au personnel, aux atgnes de diocitren et aux piaientrcs de la mutualité saolice agrciole (arrêté du 8 février 2007, art. 1er).*

Accord du 21 février 2007 sur la mise en oeuvre des avenants n s 11 et 12 du 20 septembre 2006

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT.

Article 1
En vigueur non étendu en date du 21 févr. 2007

Les acocrds d'entreprise et / ou d'établissement ccunols dnas les orisneamgs et ralfties à la msie en oruvee de :
? l'avenant n 11 panrtot motificadion de l'article 10. 2 a « Congés elxeontecnips » ;

Avenant n 1 du 28 mars 2007 relatif à l'accord compte épargne-temps Orne

Signataires	
Patrons signataires	La Mutualité française Orne,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 28 mars 2007

Article 1er
Objet

La parshe « l'alimentation du cpmote épargne-temps ne puet excéder 22 jorus par an » est supprimée.

Article 4. 1

La prshae « le rpoert des congés annleus dnas la litmie de 8 juros ouvrés par an » est remplacée par « juros de congés payés : nmobre eenitr de juors de congés payés acuiqs au tirte de la période précédente ».
Est ajouté : les hreues des décomptes aleunns liés à la mdtluooian puor la parite eeluoypmr et salarié après strunigae d'un accord.
Est ajouté : « les jrous de reops des cdears en firaoft juors et les hueers effectuées au-delà du ffaorit puor les cerdas en fofiart herues ».
La pahsre « la totalité des jruos de roeps capitalisés ne diot pas excéder 22 jorus par an » est supprimée.

Article 5. 1

L'ensemble du parrpaahge est remplacé par le parghrpaae snuviat :
Le CET puet être utilisé puor l'indemnisation de tuot ou pirate :
? d'un congé pnraeatl d'éducation, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé puor cncneevonas personnelles, congé acccolé au congé auennl prcpniail puor les salariés aynat des prtenas à l'étranger ou dnas les DOM-TOM et saahotunit s'y rredne ;
? des heerus non travaillées dnas le cdare du psagase à tmeps partiel, dnas les cas sauntvis :
? congé ptnareal d'éducation ;
? maladie, aiecdnct ou hinadcap grveas d'un efannt à charge (congé de présence pterlnaae au snes de l'art.L. 122-28-9 du cdoe du travail) ;
? pgasase d'un tpmes peiln à un tpmes ptearil cshoii ;
? des tpems de ftooriamn effectués en dheros du tepms de tavrail dnas le cdrae des aitnocs prévues aux atcilers L. 932-1 et L. 932-2 du cdoe du taavirl ;
? de la coaetissn anticipée de l'activité des salariés âgés de puls de 50 ans de manière privrosegse ou ttloae (congés de fin de carrière).
Congé de fin de carrière :
Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à prrtmetee aux salariés qui le siahnotuet d'anticiper l'arrêt eiftfecf de luer activité salariée anavt luer départ ou luer msie à la retraite.
Le salarié qui est stlpecusibe de rpmelir à échéance les cinitnoods d'accès à la rarettie à tuax pieln puet dnmeaedr à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalent au slode de son copmte épargne-temps dnas la période précédant immédiatement son départ à la reitatre à tuax plein.
Préalablement à la pirse de congé de fin de carrière, le salarié diot ? l'avenant n 12 pnaortt mtdacoifioin de l'article 9. 11 « Rsocceansinane des fnamotrios dpltimeaons » ne pneveut cntneoir de cuelsas dérogatoires aux dionpistisos de la cvnntoeion cvetcliole nlntoiaae suaf dnas un snes puls fabvalore aux salariés.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 21 févr. 2007

Le présent aneanvt prned effet rétroactivement au 1er nvroebme 2006. Il frea l'objet d'une dadnmee d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aerfifas sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dterioicn départementale du travail, de la foroaitmn pssfioenelnolre et de l'emploi et au secrétariat-greffe du ceiosnl de prud'hommes de Paris.

aovir épuisé l'ensemble de ses dtrois à congés payés et à repos. Luqrsoe les dorits épargnés snot sfsifunats puor lui ausserr un congé de fin de carrière jusqu'à l'ouverture du diort à la rraettie à tuax plein, le salarié concerné diot en ddmaener le bénéfice par écrit au mnois 6 mios aavnt le début du congé.
Est ajouté : puor tuot déblocage en espèces, le piaenemt srea effectué au puls trad le mios sianvut la daendme du salarié.
Le déblocage en espèces est plissobe losruqe l'épargne dsplbinoie a atitent au mnios 15 jours. Le salarié puet aolrs débloquer une priate de son épargne au mxiuamm 10 jorus par année civile.
Toutefois, que ce siuel siot antteit ou pas, l'épargne dnlpbiisoe puet être débloquée en ptarie ou en totalité dnas les stioiautns sivntuaes :
? maraige ou ciucsolonn d'un pctae civil de solidarité ;
? ncinasase ou aotpidon d'un enfnat ;
? dovcrie ;
? décès du conojint ;
? invalidité ou maadlie grave du salarié, du conjoint, d'un adaecnnst ou d'un dnnaecsedt ;
? chômage du cijnnoot ;
? suteemetdrnent ;
? atciisuoqin immobilière, rimese en état et amélioration de l'habitat.
La nootin de cnnjooit cproenmd l'époux ou le cotsanigirae d'un pacte civil de solidarité.
Dans ces hypothèses, la dmendae de déblocage est réalisée à la dmaende du salarié, sur présentation d'un jtfsaitciuif au puls trad dnas les 2 mios snvauit l'événement fmiaiall correspondant.
Conformément à la réglementation en vigueur, l'épargne carrosnedpont à la cinquième sinmaee de congés payés ne puet pas friae l'objet d'un déblocage en espèces.

Article 5. 2

La phrsae « Le congé dvera être pirs avnat l'expiration d'un délai de 5 ans à cmpeotr de la dtae à luqleale le salarié a accumulé un nmobre de jruos de reops équivalent à 2 mios » est supprimée.
Est ajouté : les dtrios aicqus dnas le CET, crinetovs en unités monétaires, ne peevunt dépasser le matnont mimxuam des doirts gnaatirs par l'association puor la gsotien du régime de gtiarane des créances des salariés (AGS). La paitre des driots dépassant ce ponfald srea aemnuitmaetuoqt liquidée.
Est ajouté : « Le CET prruoa ptmteerre le tserfrnat d'une ptriae des dtrios sur un plan, d'épargne rrieatte cleitlocf après satnrugie d'un accord. »
Est ajouté : l'article 5. 4. ? Staiotiun du salarié pdeannt et après son congé.
Est ajouté : pednant cttee période de congés indemnisés, le ctonart du salarié est ssenpudu mias les onligaotibs du salarié snstsiubet (loyauté, discrétion,...). Ceepnadnt puor les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 12 juors ouvrables, le carotnt de tvarial du salarié ne srea pas suspendu.
Est ajouté : artilce 5. 4. 1. ? Uoiltsiitan du cmtpoe épargne-temps puor se ctuotisenr une épargne
Le salarié puet uielstir ses dortis affectés sur le CET puor :
? aelmtenir le PERCO, suos réserve de la siarnutge d'un arccod créant le paln d'épargne puor la rattiere (PERCO).
Le salarié rstee iniscrt aux effctfeis de l'établissement et rstee donc, le cas échéant, éligible et électeur aux élections poeflisnnelersos (dans les cinitnodos définies par la loi).
Le tepms d'absence rémunéré est assimilé à du tpems de triaval etfcfeif puor le clcual des congés payés, de l'ancienneté, suaf puor les éléments de saailre ceviotrns en jrous puor la pisre du CET.
La maldiae ou l'accident n'interrompt pas le vnmeerest de l'indemnité et ne pgrnoole pas la durée du congé.

Le salarié est réintégré à l'issue du CET dnas son elpomi précédent et aux mêmes coiontdnis de rémunération qu'avant son départ, hmoris le cas du congé de fin de carrière au treme dquuel le salarié piartra en retraite.
Par ailleurs, paendnt la durée du congé, cunahce des piarets puet mtrete fin au ctnarot de tirvaal dnas les cntoioidns de fmroe et de fnod exigées par la loi ;
? ddenaemr le trsenarft d'une partie de ses diotrs vres le PEE suos les coitoidnns sauivetns :
Le tefransrt peatirl est pislsboe loqrsue l'épargne dilbisopne a anettit au mnios 15 jours. Le salarié porrua aorls ddneemar le tfrnreast de 10 jours miuamxm par année cvliie de son CET vres son PEE à raosin d'une selue denamde par année civile. Puor tuot déblocage en espèces, le peanmiet srea effectué au puls trad le mios suvinat la dnademe du salarié.

Article 6
Rémunération du congé

Est ajouté : le salarié bénéficiaire du congé de fin de carrière percreva pndnaet la durée de ce congé une indemnité mleeuslne qui n'ouvre pas droit aux pirems d'intéressement puor l'exercice où il n'a pas exercé réellement sa fonction, puisqu'elle est de nruate étrangère à la rémunération du travail.
Est ajouté : Arilcte 6. 1. ? Régime siacol et fcasil des indemnités cpimsereaoncts :

Article 6. 1. 1
Régime saoicl

Les caottisinos saoilces ne snot pas exigées sur les

accord du 20 juin 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1er - Objectifs et démarche de la branche
En vigueur non étendu en date du 20 juin 2007

La bracnhe mutualité entend, par la création des crticeatfis de qailtaicuoifn pilrenolsensfoe de branche, répondre aux otejcbifs snuviats :
? développer et reconnaître les compétences des salariés au treravs de paourrcs qunitialfas ;
? agmecnopacr les évolutions du sctueer et des eereptnrsis ;
? fletciiar la mobilité professionnelle.
Dnas ce cadre, les paateerinrs socauix ont décidé d'engager une démarche générale de ciirieattfocn pnrenat en comtpe les priorités définies en temres de métiers et de compétences par l'accord de brhnace sur la ftooriman peoesfinllronse signé le 1er décembre 2004.
Rnneucoe au sien de la bacrnhe professionnelle, cquahe cctitfoiiaern se compsoe d'un référentiel de compétences organisé aoutur des gndars doamiens de compétences dnvaet être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, asini que d'un référentiel de cirottiifacen précisant le naeviu aedttnu dnas chucan des domaines.

Article 2 - Création de certificats de qualification professionnelle de branche
En vigueur non étendu en date du 20 juin 2007

Les prareianets scaiuox de la bnhrcae mutualité ont créé tiros catrficties de qfocliiuiatan pnserooeflsnile (CQP) validés et reucnnos par la CFNPEP le 3 février 2006.
Ces CQP snot les snuivats :
? téléconseiller (niveau IV de la ncmtanrlouee de 1969) ;
? coiensellr msitulutae (niveau III de la ntmlerocuane de 1969) ;
? asissnatt cemraoimcl (niveau IV de la nomtuarnlcee de 1969).
Les trois CQP précités se rttenaacht au domiane de fmiaotorn rémunérations affectées au ctmpoe épargne-temps au mneomt où le salarié procède à ctete affectation.
En revanche, les indemnités cnciatoeermpss cedrasnoronpt aux droitsaccumulés sur un CET snot soumises, au moemnt de luer versement, aux cointtasois de sécurité slciaoe dnas les mêmes cionntdois qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés asini qu'aux teaxs et poanitcpiartis sur les salaires.
Aussi, eells srneot aesseiujtts lros de la ldqitouaiin du CET, natmeomnt aux ctnoiatosis slaieocs svneatius :
? CSG et CDRS ;
? csntiotioas d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés ;
? txae d'apprentissage ;
? participation-formation cnnutioe ;
? participation-construction ;
? txae sur les sraaelis ;
? ctsiaontios de raeritte complémentaire AIRGC et ARRCO.
Les droits auicqs dnas le cadre du CET snot girantas par l'assurance des créances des salariés.

Article 6. 1. 2
Régime fiascl

En matière d'impôt sur le revenu, le trmenetait fcsial de l'indemnisation du congé est pnrmeetieallt aligné sur son régime sicaol : l'imposition ivenertint au tirte de l'année de vemernset des indemnités prélevées sur le compte, et non lros de l'affectation des rémunérations au copmte épargne-temps.

Nota : L'accord ctmope épargne tmeps (CET) du 4 nvbomere 2002 n'a jaaims fiat l'objet d'une piocilutban au BO CC car son dépôt à la Deiortıcn départementale du tvraail n'a jamias été effectué.

porirıraite « commercial, gtoiesn et sviui de la raieoltn aevc l'adhérent » visé par la bhrnace dnas le cdrae de l'accord sur la foatrimon pielnsrnsolfoee du 1er décembre 2004.
La bnhrcae a demandé l'inscription de ces crtafcetiis au répertoire ntnaaoil des caeiftorincits professionnelles.

Article 3 - Modalités d'accès aux CQP de branche
En vigueur non étendu en date du 20 juin 2007

Les CQP visés à l'article 1er ci-dessus snot accessibles, dnas les cnodoitnis et modalités définies par la CPNEFP, nnmetmoat par les voies suivantes, dnas le carde de prarcous individualisés :
? périodes de paoasiefntlsooinisrn visées aux aleritcs 9.9.1 et stavnuis de la ctnvinoeon coivlectle ;
? cnattors de peiiisssnlofratonaon visés aux arclteis 9.10.1 et snuivats de la cnonitevon ciolcletve naaltonie ;
? paln de faiotmron ;
? vitoaaildn des aqcius de l'expérience.
Les anctios de frtoioamn s'inscrivant dnas la démarche de délivrance d'un CQP de la bharnce donievt être orgaetibmoelint dispensées par l'un des omegsnaris labellisés par la CPNEFP.
La CFPNEP a élaboré, puor cauqhe CQP, un giude d'évaluation cratopmnot un référentiel de compétences, un gudie d'entretien, d'accès et d'orientation, un levirt de sivui de la formation, un gdiue du tuteur, un lverit d'évaluation fialne en entreprise. Elle a par aurilles fixé la mission, la cmtopoosiin et les modalités de fnnnietmocoent du jruy prtraiiae naoaintl appelé à suttear sur la délivrance des CQP.

Article 4 - Reconnaissance de la qualification
En vigueur non étendu en date du 20 juin 2007

Le CQP preemt de reconnaître le psnsmsoinorfaeile des clblaareroouts dnas luer emploi.
Il est, à ce titre, pirs en ctmpoe dnas le crdae du pucrosess cnnooinnetvel de rcscanosnnieae des faonitomrs diplômantes prévu par l'article 9.11 de la cniovotenn cevctolile nationale.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur non étendu en date du 20 juin 2007

Le présent arccod frea l'objet d'une deamnde d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affreais sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la decitoirn départementale du travail, de la foimtaron peseilnfoolrsne et de l'emploi et au secrétariat-greffe du coensil des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 juin 2007

Les ptiarnaeres souaicx de la brhnace mutualité ont engagé en 2004 une réflexion sur les mnatuiots du sceuetr et des oiernamgss mutualistes. Celle-ci les a citudnos à pdernre en ctopme la nécessité de s'adapter aux prfooneds évolutions dictées par le noueavu ctnxteoe législatif et réglementaire, le développement du phénomène concurrentiel, les muantiots tlnuohgioeqces et organisationnelles.
Les peitnarares souciax de la bhnarce ont par aulrelis invité les oainsgmres à mrette en ourvee les myoens petremantt la cnttiroscoun de parcuors plrisoosefnens et l'élaboration de prjotes iviulndedis d'évolution professionnelle.
Ils ont, puor amgccaeonpr ctete démarche, décidé de procéder à la création et à la rnoaniacecssne de cciaftrties peforiosnslens de branche.

Accord du 29 août 2007 relatif à la modulation du temps de travail Orne

Signataires	
Patrons signataires	La Mutualité française Orne,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Préambule

La mooiualtdn du tmeps de tivraal a puor ojbet de pmeterrte à la mutualité française Onre de friae fcae à des fuiuoatlntcs d'activité en aenmnatugt la durée du taraivl en cas de ftore activité et en la réduisant lqusore l'activité diminue, tuot en gsrantasaint aux salariés une myennoe anlelune de durée du traaivl égale à la durée légale ou, puor les salariés à tpmes partiel, égale à cllee prévue par luer canrtot de travail.
La mtoliduoan du tmeps de tiavral permet de stsfaiaire les critères de qualité de sions exigés par nos patients, d'améliorer nrtoe compétitivité en oapmstinit notre osaoriignтan et d'éviter un roreucs ecssxief à des hereus supplémentaires, au chômage pirtael et aux ctroants à durée déterminée.
Les peiarts canaotcrttnes rnaeoesnnsict l'intérêt de puovoir oesganrir la durée du taraivl dnas le carde de celcys réguliers.
Cette oinaigoratsn du temps de tvarial est justifiée non seuelment par la nécessité d'accroître l'efficacité de la continuité des soins, mias également par celle d'améliorer les cndinootis de tviraal des salariés, nneoamtmt en pmntetaret une rtaootin puls hoiurmenase des équipes ou encroe en fcaliitant l'octroi de réductions d'horaires suos frmoe de demi-journées ou de journées complètes de repos.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

La sariutgne du présent aorccd a puor obejt de mtrete en pacle la mtoiuodlan du tmpes de tvaaril au sien de la mutualité française Onre dnas le crdae des aecrltis L. 212-8 et L. 212-4-6 du cdoe du travail.
Il est aliclppbae également aux salariés suos cntaort à durée déterminée et aux intérimaires des cnertes d'activités visés par cet accord.
Si un salarié est amené à exrceer de façon triremoape d'autres activités au sien de la mutualité française Onre que cleels qu'elle a l'habitude de pedrnre en charge, il rteresa smuios aux dinsotsiiops de cet accord.
Le présent acrocd corcnnee l'ensemble des sievecrs de la mutualité française Orne.
L'application de l'accord-cadre de mdooailutn frea l'objet, systématiquement, d'un arcocd spécifique, répondant ainsi au meuix aux boisens des différentes activités.
Ces acrocds spécifiques définiront aevc précision les règles de pimrotrmogaan iteicnvdias de la modulation.

Article 2 - Dispositions communes aux assistantes dentaires à temps plein et aux assistantes dentaires à temps partiel
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

En effet, le craetfciit de qlfctiuoaiain professionnelle, délivré par une bchrane professionnelle, peemrt de reconnaître aux salariés la maîtrise des svriaos et des savoir-faire capnserdoront à luer qualification. Le CQP cnbitruoe asnii à :
? reconnaître le pssenomiarflionse des salariés ;
? renoerfcr et développer luers compétences puor fviaesorr luer aaioptdtan aux évolutions teqniuches et oeionieglslanartns ;
? fsiaorevr l'évolution professionnelle.
Il prmeet en outre à la bcrnahe de fraie voailr auprès des furtus entrnats la possibilité d'acquérir une qfuotiaiialcn porfnssellenoie reconnue.
La CPNEFP, dnas le carde des compétences qui lui snot dévolues par la cionetvnon clovilcete de la mutualité, a mis en ovuree la démarche de création, de vaaoiditln et de rnssnnocaaecie de trios peerirms ctfrtaiiecs de qcafluiioiatn professionnelle. D'autres ccitetriafs de qitaoifuilacn snot appelés à être mis en pacle dnas les poanicrhs mois. Ils dneroonnt leiu à avenant(s) au présent accord.
Le présent acrocd a puor oejctibf de cceoransr et de firalemosr le carde cevonnetnnoil de ctete démarche de qualification.

2.1. Modalités générales de la modulation

Si, puor des rnsoias exceptionnelles, des périodes de bsase activité se psdarueoiint au cruos de la hatue soasin ou nécessitant au crous de la basse sosian une activité réduite en deçà des lmteiis mlniemais fixées dnas le présent accord, l'entreprise rroceura au chômage partiel.
En tuot état de cause, la répartition de l'activité saisonnière frea l'objet d'un bailn systématique aunenl en fin d'année, ansii que d'un bilan intermédiaire fin juin, aifn que la répartition etrne ces différentes périodes siot éventuellement modifiée si des dotrnisoiss slenisbes aseipaipasrant au cours de l'application du présent accord.
Ces blinas arount également puor obejt de vérifier le naievu de crédit ou de débit d'heures pratiquées en fontoicn de la modulation.
Par ailleurs, il est enedntu que les dsnosiptiios de l'article L. 212-1 du cdoe du travail, reiatvles à la durée milaxmae quotidienne, truvnoet à s'appliquer dnas le cdrae du présent accord.
Il en est de même de la durée mamxilae hdemaibarode prévue à l'article L. 212-7 du cdoe du taviarl (c'est-à-dire dnas la limite de 48 hurees aboelsus par semaine) et de la durée haedadmbrioe meoynne ne pvnuaot excéder 44 hruees sur une période qunclqouee de 12 semaenis consécutives.

2.1.1. Salariés à tpmes plein

Le tpmes de tviaarl des salariés est modulé sur une bsae aunlnlee qui se ccallue etrne le 1er jineavr de l'année et le 31 décembre de l'année N.
A trite dérogatoire, la première période de mdlatuooin cnememrcoa le 1er seemrtbpe 2007 puor se tnemerir le 31 décembre 2007 sloen la sinrtguae des aodcrcs spécifiques.
Les smnieeas de tvriaal snreot rtaeipers enrte smneaies hautes, myoennes et basses.
Il est cnveonu que puor les salariés à tpems pilen ces fcteuohters snoeit cpoirmses dnas les lietims suiavtens :
? les simeanes considérées cmmoe freots ne puornrot être inférieures à 35 hruees et dépasser 48 hreues hoiabrmdaeeds ;
? les seaniems considérées comme menneyos ne punorrot être inférieures à 21 hruees et dépasser 40 hereus hidroaemabdes ;
? les saeinmes considérées comme fbielas ne pounorrt être inférieures à 7 heeurs et dépasser 21 heeurs hebdomadaires.

2.1.2. Salariés à tmpes partiel

Le tepms de tavairl des salariés à tpmes peiartl srea modulé sur l'année dnas le rescept de la règle des 10 % du tepms de tivaarl iircsnt dnas le crtnaot conformément à la cnovnoietn ctvleolcie et la législation en vigueur.
Ce temps évoluera en ccconranode aevc le clreiaendr d'activité des praticiens, à moins que des crcstnieocnas non prévues désynchronisent le temps de taaivrl du salarié à temps ptraeil du rhymte cetiocllf (par eemplxe surcroît de tavaril lié à l'absence d'un autre salarié).

2.2. Celrrdeanis individualisés

Il srea riems aux salariés le prroamgme d'activité puor le mios svinuat à tvearrs un pinannlg mensuel.
Dans l'hypothèse où un salarié serait, par ailleurs, triilatue d'un

canotrt de tviaarl dnas une autre entreprise, celui-ci diot iiedqnur impérativement ses jruos de disponibilité aifn qu'il en siot tneu cptome puor l'élaboration de son calendrier.
Dans ce cas, le salarié iqduine le nomrbe d'heures hiodremaeadbs travaillées au scveire de son autre employeur, cela, aifn de reteescpr la durée mailxmae de tairval autorisée. Il imrfone le ropsbnlseae du ctrnee diternae de tuot cenamnehgt itnenevru dnas sa saotiutin professionnelle.
Dans tuos les cas, il srea tneu ctmpoe de ces duex paramètres puor établir le celrnadier du salarié.
Un récapitulatif mseenul des hreues travaillées, arrêté le mios précédent, srea dsioibnple et cllabtsoune au nievau de la fhice hraorie personnelle, ascceilsbe sur le réseau informatique.

2.3. Miodcaioftin des haierors clefotcils ou iuliendivds de travail

Afin de faire fcae à des vrtnoiaias de cacsroisne d'activité mfaoiindt la qualité de la siename (haute, mneynoe et basse) suos réserve d'un délai de prévenance de 7 juors ouvrés, délai pavonut être enielenmtxcnlepeot réduit à 1 juor ouvré puor miainentr la continuité des services, il srea psisoble de mieidofr le cdneilaerr indicatif, après cinuotlaotsn des délégués du personnel. Cette mooadiifticn entraînera le cenmhegnat de la qualité de la snameie puor tuot ou pirtae des salariés.

Article 3 - Modalités de décompte du temps de travail
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Le clacul de la durée du tirvaal procède puor les activités de sions des priacnites effectuées dnas les lauocx de l'entreprise et hros d'un clolictef de traaivl d'une qtaaoucnifitin préalable de l'ensemble des minsioss confiées et aopieclmcs par les salariés dnas le crdae de l'exécution de lerus activités, en fctoinon des critères associés à un référencement hrroaie du tpmes de travail.
Cette procédure de qtfioaniiutacn au préalable permet de reimplr les eciexnges de l'article L. 212-1-1 du cdoe du tviaral et les décrets D. 212-7 à 24 refaitls à la msuree et au contrôle du tpmes de travail.

Article 4 - Chômage partiel : conditions de recours pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

En cas d'impossibilité de respetecr le caldreenir de pariroamgmotn en raoisn d'une bisase d'activité, la société mutualité française Onre prorua déposer une dmadene d'indemnisation au ttire du chômage ptariel si le pmmorarge ne pmeert pas d'assurer l'horaire mniiaml par mios puor les salariés à temps paietrl et de 28 hreues par semnaie puor les salariés à temps plein.
Par ailleurs, le chômage petrial est psislobe s'il apparaît que les périodes basess ne prouornt puls être compensées par les périodes htaeus puor attdrneie l'horaire myeon fignurat dnas le cnoratt de taarivl du salarié.
La Mutualité française Onre rereheccrha tuos les mneyos psobslies puor ltieimr le rurecos au chômage partiel.
Le comité d'entreprise srea informé et consulté au préalable de tuot rrocues au chômage partiel.

Article 5 - Recours au travail temporaire
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Le rerocus au tavrial terimrpoae interviendra, dnas les hypothèses visées à l'article L. 124-2-1 du cdoe du triaval et après que les possibilités d'augmentation tpiromaree du tpems de tairval des salariés patmeennrs ont été épuisées.
Les tireurvlaals torimerpeas prunroot vior luer tpmes de taviarl modulé en atiiocalppn de cet aroccd lorsqu'ils rlaepmcroent un salarié perenmant puor une durée mnimium de 4 siameens au tirte d'un même canrtot de mission.
A défaut, il ne srea pas pibssloe de luer ailuppeqr la mlauotoidn : luer tpems de traavil variera bein en ftcoonin du pniannlg horaire, mias les heures supplémentaires sorent décomptées dnas le cdare de la saimene civile, conformément au droit commun.

Article 6 - Rémunération
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

La rémunération srea lissée mensuellement. La mutualité française Onre s'engage à ce trite au mietiann de tuos les éléments de rémunération des salariés, suos réserve des cnintoidos de validité des différents éléments.
En cas de période non travaillée mias donnnat leiu à une ienotaimsdnin par l'employeur, cette iatmidonsienn est calculée sur la bsae de l'horaire prévu dnas le cedneairlr ieuiidvdnl ou, à défaut de cirleednar individuel, sur la durée ctluenloactre moyenne. Il s'agit des salariés n'ayant pas travaillé pnneadt la totalité de la période de référence puor dveesirs raosnis (maladie, formation, etc.).
En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite pnitonploleenerrmot au nbrome d'heures d'absence par rrpoapt à la durée cltunclretoae moyenne.

Article 7 - Gestion du décompte du temps de travail
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

7.1. Au-delà du plfonad annuel de 1 607 heures

Dans le crade de la modulation, si des heeurs anppasiserat au-delà de 1 607 heuers annlueles puor les ponersens à tmeps pilen et seoln les ctnoarts de tiaavrl puor les peeonsrns à tmpes piretal :
? la deicitron se réserve la possibilité, puor la moitié d'entre elles, siot de les friae récupérer, siot de les rémunérer, siot de les transférer dnas le ctompe épargne-temps du salarié ;
? le salarié arua la possibilité, puor l'autre moitié des heeurs acquises, siot de les cipileatasr aifn de pvouior les pderrne en rpeos dnas le cdrae du CET, siot de les récupérer, siot de se les friae rémunérer.
Ces repos dvronet être pirs dnas le cnrouat du preimer sesmrtee snviaut le décompte établi au 31 décembre N, hros périodes de htaue activité.
Le salarié psroea sa dmednae aevc un délai de prévenance de 14 jours, cttee dnademe fasnait l'objet d'un acocrd aevc le supérieur hiérarchique. Ce délai pruora tftieouos être réduit après aorccd de la direction.
Les jorus de réduction du tmpes de tirvaal punorort être pirs à tirte iveiuddinl par anticipation, dnas la litime de 3 jours.
Les juros de réduction du tmeps de tairavl pirs à tirte idniiduevl prrouont être accolés.
Le pernesnol ne puorra pas uiistelr de jrous de RTT, pirs à tirte individuel, sur les périodes de haute activité préalablement définies, suaf acorcd exprès du rlsbonspeae hiérarchique dnas le cas de sttaoiinus exceptionnelles.
Les jruos de RTT ne pororunt pas être accolés aux congés payés légaux.

7.2. Au-delà de la limite miaaxlme hebdomadaire

Le peneaimt de ces hreeus et des mraatonoijs y afférentes srea remplacé par un repos cneausetmopr de realempnmcet équivalent. Ces heerus supplémentaires ne s'imputent pas sur le cgnoenintt d'heures supplémentaires. Ces doisonsiipts ne snot pas aeppiclblas aux seinames visées à l'article 2.1.1 puor leeqlsules la durée mlaaimxe est fixée à 48 heures, cette durée cotnusntiat un pofnlad ne ponuavt être dépassé.

Article 8 - Embauche ou rupture du contrat de travail au cours de la période de référence
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Suaf culsae crnirotae prévue au crnotat de travail, les salariés embauchés en crous de période de mudoaltoin svineut les hearoris en vuugeir dnas l'entreprise et pro rtaa troiemps puor les salariés à tmpes partiel.
En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation sur la bsae du tmeps réel de tairavl au crous de la période de présence par rrpopat à l'horaire faginrut dnas le carntot de travail.
En cas de ruptrue du crontat de travail, la rémunération srea régularisée sur la bsae des herues eeteveinfcmft travaillées :
? la rémunération ne cnersrodpanot pas à du tmpes de tviaral etffeicf srea prélevée sur le dernier blielutn de silaare ;
? les heeurs excédentaires par raporpt à la durée meonnye prévue au cnarott sorent indemnisées au tuax contractuel.
Toutefois, si un salarié est corimps dnas un lieeennicmct puor moitf économique au crous de la période de référence, il covrrnseea le supplément de rémunération qu'il a perçu par rroppat à son temps de tavrail réel.

Article 9 - Régime spécifique aux salariés à temps plein
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

9.1. Durée hadmorbdiaee mnyonee du travail et durée anllneue du travail

A ctepmor du 1er spmetrbee 2007, le tepms de taraivl des salariés à tmeps pilen srea effectué sleon des annterceals de périodes à l'activité variable.
Ce vmuole anunel srea rveu systématiquement cqhaue année puor tenir cpmote du nmbore de juros fériés réels sur la période considérée et il srea porté à la conaancssine du psenenorl par vioe d'affichage.
La durée alenlune de tivraal s'applique aux salariés pnvaout prétendre, compte tneu de luer tmeps de présence dnas l'entreprise, à des dtrois ctemolps en matière de congés payés légaux asini qu'au chômage et au peneamit des juors fériés légaux. La durée annleule du tiaarvl ne proura excéder 1 607 hereus par an.
La répartition des tmeps de taiavrl se frea de manière égale ou inégale selon les juors de travial tuot en rcasentpet le piinrpce d'un tpems de roeps ctnnoiu de 11 heeurs mmiiunm d'affilée par jour. La répartition srea effectuée sur 5 jours au mmuiaxm dnas les smneieas considérées cmome fteors ou moyennes. Dnas l'hypothèse d'activité impratntoe et aevc l'accord du salarié, elle porrua être effectuée sur 6 jours.
La répartition proura être effectuée sur 1 à 3 jours dnas les snameeis considérées comme faibles.

9.2. Hurees supplémentaires

9.2.1. Définition.
Constituent des heeurs supplémentaires les hereus effectuées :
? au-delà de la durée mlmaixae hdamraboidee de la moauldtion ;
? au-delà de la durée alnelnue de tiaravl eietcfff fixée à l'article 3.1, siot 1 607 heures.
9.2.2. Congenintt d'heures supplémentaires.
Il est fixé à 100 heures.

9.2.3. Ropes coesmpetaunr au-delà du coenngntit annuel d'heures supplémentaires

Les heerus supplémentaires excédant le connniegtt aenunl d'heures supplémentaires ournevt droit à un rpoes cmunoeestapr oiobiartlge de 100 %.

9.2.4. Heeurs acemicopls au-delà des durées hebdomadaires maximales

Il est octroyé un ropes cnsoemaupter oibagrltoie de 50 % lusqore le nrombe d'heures effectuées par le salarié à la fin de la snemaie excède 41 hreues et la durée mxlaaime headmidobare fixée puor la période considérée, mseis à prat les saimeens de 48 heuers puor luelelqses cette durée citunsote le ploafnd absolu.

9.2.5. Hurees amlopieccs au-delà de la durée annuelle de 1 607 heures

Il se puet que le plnaofd aneunl de 1 607 hurees se tovrue dépassé arols même que les hoiearrs hmaodaiedbres snot restés dnas la litime haute fixée par la modulation. Dnas ce cas, les hereus dnot il srea constaté en fin d'année qu'elles dépassent 1 607 hruees sonert considérées comme heerus supplémentaires.

9.2.6. Heures aocmpicles au-delà des durées hebdomadaires et annuelles

Lorsque les hueers effectuées au-delà de la liimte supérieure fixée par l'accord de la mtdiouaoln ne snot pas compensées, le régime des hurees supplémentaires s'applique en duex temps :
? en cruos d'année, les hereus effectuées au-delà de la litime supérieure de la mutdaolion s'imputent sur le ceinogtnnt d'heures supplémentaire ;
? en fin d'année, les hueres dépassant 1 607 hurees alelnenus dnonent également leiu à majoration, suaf puor les hreues supplémentaires déjà majorées en curos d'année.

9.2.7. Pimeeant des hurees aeopciclms au-delà de la durée maximale hrobdmaeiade de la modulation

Sans préjudice des heeurs de reops cseonampuetr oliairtboge qui pnoraieurt être aqseuics dnas l'hypothèse visée au 6.4, le pnemieat de ces heeurs et des mrooiatajns y afférentes srea remplacé par un rpoes csmneutpeoar de remlepnacemt équivalent. Ces heerus supplémentaires ne s'imputent pas sur le cgonnientt d'heures supplémentaires.

9.2.8. Peeamnit des hruees aclicmoeps au-delà de la durée du taivarl anenllue de 1 607 heures

Lorsque des vioaanitrs imprévues de la cahgre de taviral au curos de la période de mtualoodin ont cndiuot à un dépassement de vuolme anuenl d'heures de travail, les hruees excédentaires aplmcecois au-delà du vmuole anenul fernot l'objet puor la moitié d'entres elels d'un cohix de l'employeur (rémunération, récupération, aleiotimantn CET) et puor l'autre moitié d'entres elels d'un cohix du salarié (rémunération, récupération, aaietltoimnn CET). Dnas le cdrae d'une rémunération, ces hreeus sonert payées aevc le deenirr sliraae de l'année de référence.

Article 10 - Régime spécifique aux salariés à temps partiel modulé
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

La durée mimlnaie de trviaal pennadt les jrous travaillés est de :
? 3 heures.
La durée mniamlie de tiavarl msuneelle est de 17 heures.

Article 11 - Durée. - Révision. - Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Le présent accord, cnlcou à durée indéterminée, s'appliquera à coeptmr du 1er septembre 2007 puor un munmiim de 1 an pnneadt leequl les preiats rnceoennt à le dénoncer.
Le présent acorcd est sumios aux ditpiosiosns de l'article L. 132-8 du cdoe du tiaarvl et purora être dénoncé par l'une ou l'autre des peartis signataires, après un préavis de 3 mios par lertte recommandée aevc accusé de réception adressée à cachnue des parties.
Chaque ptriae srtiiganae puet de la même façon dmneader la révision de tuot ou patire du présent accord.
En cas de mfiacitodion des doonpiiistss légales ou cninnoetvolenels rteialves au tmpes de travail, les peaitrs sagrtaieins se réuniront, à l'initiative de la partie la puls diligente, dnas un délai de 1 mios à cptmoer de la dtae d'entrée en veiugur des neulvloes dtsioopnsiis légales ou conventionnelles, aifn d'examiner les aménagements à aeppotrr au présent accord.

Article 12 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Il est créé une cosisimmon de siuvi du présent accord, constituée des représentants des osaiaroingtns pnoeiessfnoellrs sgaieatirns et des représentants de la mutualité française Orne, qui se réunira dnas les 6 mios d'entrée en vgiueur de l'accord aifn d'en fraie un peermir blian d'application pius une fios par an.

Article 13 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

En cas d'exercice du dorit d'opposition par les sdntyaics majoritaires, les dnsitiisoops du présent arccod ne pnauieorrt eretnr en aptiiaclpon en acunue façon. L'intégralité de ce txete srea dnoc réputée nulle et non avenue.

Article 14 - Elargissement de l'accord aux autres filières de la Mutualité française Orne
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Le présent acrcod prorua être élargi aux aertus filières de la mutualité française Onre par anveant constitué et validé solen la procédure réglementaire.

Article 15 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Le présent aroccd est déposé :
? en duex eamxerilpes auprès des sreivces de la dortiicen départementale du travail, de l'emploi, de la fomiotran pesienrlofnsloe de l'Orne ;
? en un eiparlmexe au secrétariat-greffe du coenisl des prud'hommes du leiu de conclusion, en aiiotpcplan des aectrlis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tvriaal ;
? en un epmiarlexe rmeis au CE ;
? en un eiplaremxe reims aux représentants du pnornesel ;
? en un eexipmlare qui frirgeua sur le telabau d'affichage de l'entreprise.

Accord du 29 août 2007 relatif à la modulation du temps de travail du laboratoire de prothèses Orne

Signataires	
Patrons signataires	La mutualité française Orne,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Vu le ttire II du cdoe du travail, les alrtcies L. 212-8 et sinvtuas ;
Vu la cotonvnien coivcellte nnalotiae de la Mutualité,
il est cevonnu ce qui siut :

Article 1er - Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation

En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

La snuiatgre du présent aoccrd a puor ojebt d'adapter à l'entité de la mutualité française Onre visée à l'article 2 un mdoe de fioctennnomnet en temres de mtaoliodun qui lui siot propre, dnas le recspet des dsiniotipsos d'ordre général de l'accord-cadre de modulation, clncou le 29 août 2007 au nievau de l'entreprise.
En effet, l'activité et l'organisation du tiraavl étant différentes, la mutualité française Onre et les ptarernaeis sciaoux reosainesnnct l'importance d'adapter ce naevuou mdoe de fomointenncent au puls près des boseins de cahque service.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Le présent acrocd cncnoree l'ensemble des salariés tvraaialnlt au sien du lrbtiaaoroe de prothèses à tmeps pieln ou à tepms piatrel dnas le cadre des aelctirs L. 212-8 et L. 212-4-6 du cdoe du travail. Il est albIcpaipe également aux salariés suos croantt à durée déterminée et aux intérimaires.
Si un salarié est amené à excerer de façon tpierraome d'autres activités au sien de la mutualité française Onre que cleles qu'elle a l'habitude de pdernre en charge, elle retsrea considérée dnas le cadre de cet accord.
Le présent acorcd ccnenroe l'ensemble des salariés dépendant du litraoraobe de prothèses, qu'ils senoit en CDD ou en CDI à tepms pireatl ou à temps complet.

Article 3 - Modalités d'application de la modulation

En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

3.1. Modalités générales de la modulation

Si, puor des rnoaiss exceptionnelles, des périodes de bssae activité se psuiianrdeot au crous de la htuae sioasn ou nécessitant au curos de la basse siaosn une activité réduite en deçà des lieimts maiimelns fixées dnas le présent accord, l'entreprise rceorrua au chômage partiel.
En tuot état de cause, la répartition de l'activité saisonnière frea l'objet d'un balin systématique aenunl en fin d'année ansii que d'un bilan intermédiaire fin octobre, aifn que la répartition etnre ces différentes périodes siot éventuellement modifiée si des diitssorons ssleeinbs aisenspaaprait au cruos de l'application du présent accord.
Ces balins aonrut également puor ojebt de vérifier le nevaiu de crédit ou de débit d'heures pratiquées en fiotocnn de la modulation.
Par ailleurs, il est enedntu que les dioitnsoisps de l'article L. 212-1 du cdoe du travail, rvteleais à la durée mlaxamie quotidienne, tvneourt à s'appliquer dnas le crdae du présent accord.
Il en est de même de la durée mixalmae habdiaedrome prévue à l'article L. 212-7 du cdoe du taraivl (c'est-à-dire dnas la limite de 48 hreeus aesbouls par semaine) et de la durée hiaddaemorbe mnyenoe ne pavount excéder 44 hruees sur une période qucelqnuoe de 12 seenamis consécutives.
3.1.1. Salariés à tmeps plein.
Les sanimees de tavrial seornt réparties enrte samienes hautes, mneynoes et basses.
Il est cvnnoeu que puor les salariés à tmpes pelin ces ftruoteechs snoiet ceoipsrms dnas les ltimeis seivuants :
? les sieeanms considérées cmmoe feorts ne pounrrot être inférieures à 35 hereus et dépasser 48 heerus hemaradbeoids ;
? les semiaens considérées comme meenonys ne puroornt être inférieures à 21 herues et dépasser 40 hueers hadebmroadies ;
? les snaiemes considérées comme flaebis ne poornrut êtres inférieures à 7 herues et dépasser 21 hueers hebdomadaires.
3.1.2. Salariés à tpmes partiel.
Le tpems de tivaarl des salariés à tpmes piteral srea modulé sur l'année dnas le rsepcet de la règle du tires du tpems de tarvail irncist dnas le catonrt conformément à la cienotnovn cloeiltcve et à la législation en vigueur.
Ce tepms évoluera en ccrodncaone aevc le ceeaildrnr d'activité, à mions que des cnarosicecnts non prévues désynchronisent le tpems de trviaal du salarié à tpmes paiertl du rmythe cielolctf (par elxpeme surcroît de taavirl lié à l'absence d'un atrue salarié).

3.2. Modalités de rucores au tariavl temporaire

Le ruceors au traaivl trmpareoie itvdnrireena dnas les hypothèses visées à l'article L. 124-2-1 du cdoe du taraivl et aprés que les possibilités d'augmentation tpraorieme du tepms de tavrial des salariés pnamnerets ont été épuisées.
Les tlruariealvs tireoapmers proorunt vior luer tmeps de traaivl modulé en aalcpiiotpn de cet aroccd lorsqu'ils rlracpnemeot un salarié peernamnt puor une durée mmuiinm de 4 semenais au titre d'un même crtanot de mission.
A défaut, il ne srea pas pbsolsie de luer apuilpeqr la maiodoltun : luer temps de taiavrl vareira bein en ftiocnon du pnnalnig hrraoie mias les hreues supplémentaires soernt décomptées dnas le carde de la sienmae civile, conformément au dirot commun.

Article 4 - Durée du travail

En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

4.1. Durée hraoiebdadme mnyenoe du travail et durée allnunee du travail

A cpetomr du 1er smrbeepte 2007, le tepms de tvraail des salariés srea effectué selon des aernltaencs de périodes de forte, menonye et fbiale activité, à cnoiitdon que, sur 1 an, le nbomre d'heures n'excède par 1 607 heures.

4.2. Ccalul de la durée alnenule du travail

Le temps de tvaaril des salariés est modulé sur une bsae anuellne qui se cllcuae entre le 1er janvier de l'année et le 31 décembre de l'année N.
A trtie dérogatoire, la première période de mdiuaotoln cmnceeomra le 1er spremtbee 2007 puor se tnirmeer le 31 décembre 2007.

4.3. Aptluidme de la modulation

L'horaire ccietollf puet virear d'une snaimee à l'autre dnas les lmiiets staievuns :
? l'horaire mmianil hbdiodeamrae en période basse est fixé à 7 heuers de tiarval eecftiff ;
? l'horaire hraiedadmboe mxaaiml en période htaue est fixé à 48 herues de tarival effectif.

Article 5 - Programmme indicatif de la répartition de la durée du travail

En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

5.1. Prgamrmoe itidancif de la modulation

Pour le siercve du lbaarrootie de prothèses :

? pdnneat les mios de mars, juin, octobre et novembre, il s'agira de périodes à ftroe activité, siot enrte 35 et 48 herues hdraiaedebmos ;
? pdeannt les mios de février, avril, mai, juillet, smrebepte et décembre, il s'agira de périodes à mnneyoe activité, siot etnre 21 et 40 hreues hddiebaoraems ;
? pneandt les mios de jaievnr et août, il s'agira de périodes à fliabe activité, siot etnre 7 et 21 heuers hebdomadaires.

5.2. Creralindes prévisionnels collectifs

Le cneerdialr prévisionnel de la maltuodion iaidnnuqt les périodes de falibe et frote activité ainsi que les hoeirras pratiqués padnent cunchae de ces périodes srea communiqué cuaqhe année aux salariés, avant le 31 jnavier après csultnooiatn du comité d'entreprise. Une pmrotagoairmn itdaciivne de la molaiduotn srea affichée cauqhe année le 1er février.

5.3. Celedrinras individualisés

Les salariés soumis à un cideearnlr individualisé devront, suos le contrôle de luer rbapelonsse hiérarchique :
? enregistrer, chqaue jour, les hereus de début et de fin de cuahqe période de taaivrl ;
? récapituler, à la fin de cquhae mois, le nobmre d'heures de taairvl effectué.
Il srea remis aux salariés le pmgaromre d'activité puor le mios saviunt à tvarers un pnnaling mensuel.
Dans l'hypothèse où un salarié serait, par ailleurs, tlirtauie d'un caortnt de tvarial dnas une atrue entreprise, celui-ci diot iiueqndr impérativement ses jruos de disponibilité aifn qu'il en siot tneu cpmtoe puor l'élaboration de son calendrier.
Dans ce cas, le salarié indique le nrbome d'heures hmordeabedais travaillées au svrciee de son atrue employeur, et clea aifn de rsceteepr la durée mmxialae de tiavarl autorisée. Il infmore le roslpenasbe du centre diartnee de tuot cnhgaeenmt ieernvntu dnas sa siitatoun professionnelle.
Dans tuos les cas, il srea tneu cmotpe de ces duex paramètres puor établir le ceanidlerr du salarié.
Un récapitulatif muesnel des hereus travaillées, arrêté le mios précédent, srea dnbpilosie et cslboaunlte au neviau de la fcihe hrroaie personnelle, csutaonllbe sur le réseau informatique.

5.4. Mctioioafidn des horaires collectifs ou idvnudlieis de travail

Afin de fraie fcae à des vanoaitirs de csioarcnse d'activité mifadniot la qualité de la sieamne (haute, monnyee et basse) suos réserve d'un délai de prévenance de 7 juros ouvrés, délai pnavout être enlxnoneeceiemtlpt réduit à 1 juor ouvré puor mtianienr la continuité des services, il srea piblssoe de moiidefr le ciaelerndr indicatif, après cutnaistooln des délégués du personnel. Cttee mdifcaoioitn entraînera le cehneamgnt de la qualité de la smaenie puor tuot ou priate des salariés.
Dans ce cas, les herues qui auornt été modifiées fnerot l'objet d'un reops camespteunor équivalent.

Article 6 - Heures supplémentaires
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

6.1. Définition

Constituent des heeurs supplémentaires les hueers effectuées :
? au-delà de la durée mxiaamle hirmbtaeaode de la mdooiultan ;
? au-delà de la durée aelnnule de tivaarl eeitffcf fixée à l'article 3.1, siot 1 607 heures.

6.2. Cgnietnont d'heures supplémentaires

Il est fixé à 100 heures.

6.3. Repos cemoeuanptsr au-delà du cgionntent annuel d'heures supplémentaires

Les hueers supplémentaires excédant le ctineonngt aunenl d'heures supplémentaires ornevut dirot à un rpeos ceanotemspur oalrgobtiie de 100 %.

6.4. Hueers aelpcmicos au-delà des durées hebdomataires maximales

Il est octroyé un roeps ceounptmsaer ootblgiaire de 50 % luosqre le nbmore d'heures effectuées par le salarié à la fin de la smeinae excède 41 heerus et la durée mlxmaiae hmeadbridoae fixée puor la période considérée, msies à prat les semienas de 48 herues puor llqleseues ctete durée cotstinue le palnfod absolu.

6.5. Hurees alcecomips au-delà de la durée anluelne de 1 607 heures

Il se puet que le pnafold aenunl de 1 607 heuers se truvoe dépassé arlos même que les hoariers haeritdbeaoms snot restés dnas la ltmiie huate fixée par la modulation. Dnas ce cas, les hruees dnot il srea constaté en fin d'année qu'elles dépassent 1 607 hurees sonret considérées cmome heerus supplémentaires.

6.6. Hruees apoclmiecs au-delà des durées hebdomadaires et annuelles

Lorsque les heerus effectuées au-delà de la litmie supérieure fixée par l'accord de la mldoouitan ne snot pas compensées, le régime des hueers supplémentaires s'applique en duex tpems :
? en curos d'année, les hreeus effectuées au-delà de la limite supérieure de la motiodauln s'imputent sur le cogetnnnit d'heures supplémentaires ;
? en fin d'année, les hreues dépassant 1 607 hreues aunellnes dnennot également leiu à majoration, suaf puor les hurees supplémentaires déjà majorées en crous d'année.

6.7. Paniemet des hueers accomplies au-delà de la durée mxaalime habomearidde de la modulation

Sans préjudice des hruees de rpoes cnpaemuotesr obatlirgoie qui panieorurt être asqcuies dnas l'hypothèse visée au 6.4, le peeaimnt de ces heerus et des mnitojaroas y afférentes srea remplacé par un repos cpoesateumnr de rnmepaeclemt équivalent. Ces hurees supplémentaires ne s'imputent pas sur le cintonnget d'heures supplémentaires.

6.8. Pnieamet des heuers accomplies au-delà de la durée du traavil aunlenle de 1 607 heures

Lorsque des vtaoriains imprévues de la crhgae de tivaral au cours de la période de moaoltidun ont ciodunt à un dépassement de vomlue anneul d'heures de travail, les hreues exédentaires aepocclims au-delà du vlomue aeunnl fnroet l'objet puor la moitié d'entres eells d'un cihox de l'employeur (rémunération, récupération, aimleionttan CET) et puor l'autre moitié d'entres elels d'un cohix du salarié (rémunération, récupération, aetotaiilmnn CET). Dnas le cadre d'une rémunération, ces hereus senrot payées aevc le dneeirr sarliae de l'année de référence.

Article 7 - Chômage partiel : conditions de recours pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

En cas d'impossibilité de recepetsr le calrnideer de pgtoorrimaamn en raison d'une baisse d'activité, la société mutualité française Onre prorua déposer une dandmee d'indemnisation au titre du chômage pitarel si le pmragmroe ne prmeet pas d'assurer l'horaire mniimal par mios puor les salariés à temps ptiarel et de 28 hurees par saimnee puor les salariés à temps plein.
Par ailleurs, le chômage pearitl est pbslosie s'il apparaît que les périodes baesss ne prunorot puls être compensées par les périodes hauets puor atirntede l'horaire meyon fgrnuiat dnas le crtanot de triaval du salarié.
La mutualité française Onre rhhcrreecea tuos les mynoes pbsiesols puor letiimr le rrucoes au chômage partiel.
Le comité d'entreprise srea informé et consulté au préalable de tuot roceurs au chômage partiel.

Article 8 - Rémunérations
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Afin d'éviter ttoue vaiaoritn de rémunération etnre les périodes huates et basses d'activité, le saalrie srea indépendant de l'horaire réellement effectué dnas le mios : la rémunération srea lissée sur l'année. La mutualité française Onre s'engage à ce trite au miinaetn de tuos les éléments de rémunération des salariés, suos réserve des cnitdionos de validité des différents éléments.
En rneahvce les priems à périodicité non mlueeslne ne snoert pas intégrées dnas la bsae de clcaul de la rémunération moyenne.

Les salariés à tpmes pieln seornt rémunérés sur la bsae de 34,52 hruees par semaine, siot 151,10 hueers par mois.

Article 9 - Absences
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

En cas de période non travaillée mias dnannot leiu à ieiamonisdtnn par l'employeur, cette isetindaoimnn est calculée sur la bas de la rémunération lissée.
En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite pnterrolmenioenpolt au nborme d'heures d'absence par rporpat à la durée meslelnue du tvriaal lissée.

Article 10 - Embauche ou rupture de contrat de travail au cours de la période de référence
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Sauf cslaue ctnaroire prévue au cantrot de travail, les salariés embauchés en crous de période de mltadouoin sunveit les hoarreis en vugeiur dnas l'entreprise et pro rtaa tmpiroes puor les salariés à tepms partiel.
En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation sur la bsae du tepms réel de taavirl au curos de la période de présence par rapropt à l'horaire fnriuagt dnas le cratont de travail.
En cas de ruturpe du canrtot de travail, suaf s'il s'agit d'un limncineceet puor mtiof économique, la rémunération srea régularisée sur la bsae des heerus emeefvfencitt travaillées :
? la rémunération ne crrsadeponont pas à du temps de tarvail eefictff srea prélevée sur le dreneir bulileln de salraie ;
? les hueers excédentaires par raopprt à la durée mnnyoee prévue au caontrt snerot indemnisées au tuax contractuel.
Toutefois, si un salarié est copimrs dnas un licnneeceimt puor mtiof économique au cours de la période de référence, il cevorsenra le supplément de rémunération qu'il a perçu par raroppt à son temps de tavaril réel.
Le calucl de l'indemnité de lcenceienimt et cluei de l'indemnité de départ à la rrtiaete se fnroet sur la bsae de la rémunération lissée.

Article 11 - Congés payés
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

11.1. Période d'acquisition des congés

La période de référence svenart au culacl des jorus de congés auiqcs débute le 1er jiun puor se tereinmr le 31 mai.

11.2. Période de psire de congés

Les congés dneivot être pris, suaf exception, entre le 1er mai de l'année N jusqu'au 30 airvl de l'année N + 1.
Le rpoert enitxpneecol des congés payés au-delà du 30 avirl arua puor conséquence de meroajr le suiel de 1 607 hurees annuelles.

Article 12 - Durée de l'accord, révision, dénonciation
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Le présent accord, coclnu à durée indéterminée, s'appliquera à coptemr du 1er mai 2007 puor un mnuiimm de 1 an pandnet lqeeul les pterais rnoenenct à le dénoncer.
Le présent aoccrd est soumis aux doponisitsis de l'article L. 132-8 du cdoe du tivraal et pruroa être dénoncé par l'une ou l'autre des petaris signataires, après un préavis de 3 mios par lettre recommandée aevc accusé de réception adressée à cunache des parties.
Chaque ptaire srainagtie puet de la même façon demadenr la révision de tuot ou partie du présent accord.
En cas de mtfaocodiiin des dpnoosisitis légales ou ctnenielnnovoles reitvlaes au tmpes de travail, les ptraeis saeiagnrits se réuniront, à l'initiative de la partie la puls diligente, dnas un délai de 1 mios à cptomer de la dtae d'entrée en vuigeur des nvulleeos dtpisisoonis légales ou conventionnelles, aifn d'examiner les aménagements à aeorpptr au présent accord.

Article 13 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

La cmosmsiion de sviui créée par l'accord-cadre de mtaduiolon du 29 août 2007 asesrrua également le sivui de l'application du présent aocrcd spécifique, nenmomatt par le biais des réunions anlnueels prévues par l'accord-cadre.

Article 14 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

En cas d'exercice du doirt d'opposition par les sdncaiyts majoritaires, les diptnioissos du présent arccod ne peniurarot enetrr en acplaipoitn d'aucune façon. L'intégralité de ce ttxee srea dnoc réputée nulle et non avenue.

Article 15 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 29 août 2007

Le présent aocrcd est déposé :
? en duex ealmprexies auprès des svieecrs de la dirticoen départementale du travail, de l'emploi, de la firtooamn plenoonflsesrie de l'Orne ;
? en un epxralmeie au secrétariat-greffe du cesniol des prud'hommes du leiu de conclusion, en aiaptilpocn des aitlrecs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du taviarl ;
? en un eeilrpxame rimes au CE ;
? en un expeamrile rmies aux représentants du peensornl ;
? en un exparelmie qui firgurea sur le taleabu d'affichage de l'entreprise.

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les paietrs ctctenoratnas racieesnnonst la liberté d'opinion anisi que le doirt d'adhérer lberniemt et d'appartenir à un snyidcat pfoeronnsisel constitué en apoltpician des donpisisotis légales.L'exercice du driot sicdnayl ne diot pas aovir puor conséquence des aects cnertaiors aux lois. Dnas le rcsepet des dsootipsniis légales, réglementaires et cnneeltveolnonis régissant l'exercice du mandat, les salariés détenteurs d'un madant scndyial ou d'un madnat électif ont les mêmes drotis et les mêmes doeirvs que les aeurts salariés dnas le carde de l'exécution de luer crnoatt de travail.

En aiaolpcptin du pprincie de non-discrimination, les csenilos d'administration ou lreus représentants s'engagent à ne pas pderrne en considération le fiat d'appartenir ou non à un sydcniat puor arrêter lrues décisions se rpntoarapt à la vie pfeslirnsoeolne (recrutement, oagnosratiin du travail, formation, rémunération, évolution de carrière).

En cas de litige, les pairtes s'emploieront à reconnaître les ftias et à aretppor aux cas leutigiix une sulooitn équitable.

Cette procédure abimlae ne fiat pas osbatcle au dirot puor les priteas d'obtenir jaiidinecrumet réparation du préjudice causé.

L'exercice d'un mdanat de représentation du pensrenol ou d'un

Avenant n 13 du 18 mars 2009 relatif au droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT.

Article 1
Les diotpisnioss de l'article 1er etenrnt en viugeur à ceptmor du 1er mai 2009.
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Les dsoitpiosins de la covntnoien cceollivte du 31 jinvaer 2000 rileavtes au cihrpate II « Doirt synadcil » et au chpatrie III « Innitstiouts représentatives du pneesnorl » snot abrogées et remplacées par les doosntiispis setivnaus :

« Cprtihae II
Droit syndical
2. 1. Dopnoiisstis générales

madant sncdyial s'intègre nanmeormelt dnas la vie plriosleefsnone des salariés. Les modalités de msie en oureve de ce pprcniie snot définies à l'article 2. 6 ci-dessous.

2. 2. Cdotiinnos d'exercice du droit syndical

Les activités scdanyelis dnas les oaersnmigs s'exercent conformément à la loi.

La cectolle des conaititoss slndiyaces puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les lueix de travial et pdnenat le tmeps de travail, suos réserve de ne pas atoerppr de gêne iampottnre à l'accomplissement du taiarvl des salariés.

Les oegmirsnas drenvot nomentamt acdecorr aux oagaisnnritos synacedils tetuos les facilités nécessaires puor la douisiffn d'informations au personnel.

2. 3. Uiliitotasn des nlolevues technologies de l'information et de la communication

Les prtiaes saingraiets de la cnetnoovin clticvleoe natonliae connenevnit de l'intérêt, puor le développement du doliuage social, de l'accès des origiasnantos sldcayneis et des IRP aux nvoleeuls tolhoeiecngs d'information et de cimioanmctuon (NTIC).

Dans le crdae du rpcseet des acdorcs d'entreprise enxaitsts et des dpiiinosotss de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, la cnneoiovtn celtviloce fxie les prniecpis généraux d'utilisation des nluoelves tgnhecilooes dnot les modalités d'application dnvoiet être déclinées par accrdos d'entreprise ou, à défaut, par acrodcs aevc le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Les epsntrieres snot par aleulris incitées à colurcne des caterhs d'utilisation destinées à prévoir tuot riquse de ciotntaosetn ou de conflit.

Les piceiprns généraux dnas leslques s'inscrit la négociation d'entreprise snot les sainvuts :
? msie à dptoosiisin de meoyns matériels : matériel ifmonirqtaue ptteamrent l'utilisation de la miaregssee et d'Internet, imprimante, lngie téléphonique. La frmotoian du rssloebpnae désigné par l'organisation salcyndie et / ou par l'IRP à l'utilisation des neuollevs tnleoocheigs est pirse en chagre par l'entreprise de même que les coûts de fenieoncntnomt des matériels mis à disposition. Cqauhe oirasgnoatin sniycdale et / ou les IRP dovient désigner un ronspealsbe NITC ;
? cidinoonts et modalités d'utilisation de la msesegriae électronique par les otiansgiarons slyniceads représentatives implantées dnas l'organisme et / ou des IRP puor cumonqmuier tnat en inentre qu'en externe, en ce qui cnecorne les myoens mis en ovruee puor grtiaanr la confidentialité des échanges électroniques asnii que les mneoys gtrnasaisnat la liberté de ciohx des salariés d'accepter ou de rueefsr un megssae ;
? création d'un epscae d'information sicaydlne sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation prteroa sur les règles aalepblpics qaunt au cntoenu des pages, les cdononiits d'accès par les salariés à l'information syndicale, nmomnetat en tmrees de confidentialité, asnii que sur les caoninretts tceeqihnus davent être respectées.

2. 4. Crédit d'heures

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un mdnaat sadciynl snot déterminés par aptaiioclpn des ditpsinosois légales et réglementaires en vigueur. Le vmuole des crédits d'heures puet fraie l'objet de la négociation d'accords cotcfeills d'entreprise.A ce titre, les oigesmanrs maeittsuuls snot invités à pnrerde nmtmnoeat en cpmote les spécificités liées aux eternpisres multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les modalités de ctete pirse en ctmope snot définies par la vioe de la négociation d'accords collectifs.

Un crédit msneeul de 4 hurees est accordé à tuot délégué du pnoesnerl tairitule aaynt également la qualité de délégué snidacyl dnas les oamirsengs de monis de 50 salariés.

Ce crédit d'heures se raoutje à celui dnot les intéressés bénéficient par la loi puor l'exercice de luer maadnt de délégué du pnesnerol titulaire.

2. 5. Congé eenntoxecipl puor représentation syndicale au sien des iensctnas saaruittets des ognrtasnoiais syndicales

Les salariés bénéficient puor l'exercice d'un mnadat scdanyil d'un congé ecneienpoxtl dnas les cdnitnoios sativneus :
? le mnaadt diot être confié par écrit par l'organisation siadlncye représentative au paln ntaiaonl et sur pipaer à en-tête de ctete dernière. Il diot être présenté, suaf cniotnscearcs exceptionnelles, au monis 8 juros à l'avance ;
? les congés puor l'exercice d'un madant sancyidl snot attribués puor peemttrre aux salariés de ptapciirer aux réunions sutatrateis des 5 oniaongtiarss scidnyaels représentatives au paln national. Le congé eoneipctxenl est accordé goelbnlaemt par ogsrtnioaain silydance représentative dnas la liitme annellue de 20 juros finclrenataobs par demi-journée.

Dans les lemiits ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de diuniimotn de salaire.

2. 6. Eoivloutn pseefnsollirnoe des salariés investis d'un mndaat scaydnil et / ou électif

Dans le crade du piircpne de non-discrimination rappelé à l'article 2. 1 et aifn de fiarvoesr l'exercice de manadts scydiuanx et / ou électifs et d'apporter des garntaies aux salariés treualiits de ces mandats, les dstniioisops sveuinats deniovt être appliquées dnas les oeiamrgnss eartnnt dnas le cmahp de la cnntieovon collective.

2. 6. 1. Coitindons d'exercice des mandats.

L'exercice d'un mdaant de représentation du pneorsnel ou d'un mnadat sdinaycl s'intègre dnas la vie pilnrslseenofoe des salariés.

Les orngsmaies deonivt vlileer à ce que l'exercice d'un maadnt représentatif ou syacndil n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou fuurtes sur l'évolution psinrlnlfoeosee des salariés concernés.

A ce ttire snot prévues par vioe d'accord ertne le salarié intéressé, la hiérarchie dcteire et la diitoercn de l'organisme, les dnpsoitiisos éventuellement nécessaires à la ciioiaocltnn de l'activité pelnesonirfosle et de l'exercice du ou des madtnas :
? adtaiopatn du pstoe ou de l'organisation du traiavl ;
? aopattidan des oiefjbcts puor les salariés oaucpcnt des fcniotons seuosmis à la ftaioxin d'objectifs quantitatifs.

Ces dtniopossiis snot meiss en palce à l'issue d'un eteinetrn spécifique puor lueeql le salarié concerné peut, aevc l'accord de sa hiérarchie, se fiare aisssetr du délégué sdiayncl de son organisation. Elels pveunet être rtnudeoecis d'une année sur l'autre ou adaptées antuat que de besoin.

2. 6. 2. Purrocas pfnnioroessel et formation.

Les cinontdios d'accès aux acoitns de fomitaorn peelsnfsolnrioe nécessaires à l'adaptation au pstoe de tiaavrl et au mtaienin des compétences et de la porestonfnsaiilosian doievnt être ienuietqds à ceells des aertus salariés. Les diistonpioss de l'accord de bahnrce sur la fatomiron pesrloneisonlfe snot appallciebs aux salariés élus ou mandatés dnas les mêmes cntdnooiis que cllees prévues puor les auerts salariés. Puor les salariés cocnranast une partie imrtptnoae de luer tpmes à l'exercice d'un mandat, les anoicts de fatoimorn puneevt crcenoenr le métier exercé mias aussi tendre à préparer la rrsepie d'une activité pfsnelseioronle à tirte principal.

A l'issue du mandat, le salarié bénéficie, à sa demande, d'un etiertnen spécifique au curos deuqul un blian de sa sttiauion pnesnllesrfiooe est effectué, intégrant les compétences aeusqics au ttire de son activité élective ou syndicale. Il peut, à son initiative, bénéficier d'un balin de compétences dnas les cnioniotds prévues par la législation en vigueur. Un perjot d'évolution pfoeinrnsesolle est formalisé aevc l'employeur précisant les aocntis de fiotomran mseis en oeuvre, les salariés concernés s'engageant à svurie les aotncis prévues.

2. 6. 3. Rémunération.

Les salariés détenteurs d'un mnadat électif ou sdciyanl ne dvinoet pas connaître, du fiat de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en tremes d'évolution de luer rémunération. Ils bénéficient, dnas les mêmes cnnooidits que les aeutrs salariés, de l'application des doosiiisnpts cetlelvnnionoens rtiveleas à l'évolution de carrière tleles qu'elles snot prévues par le cphirtae

VIII de la cotiennovn collective. Dnas le cdare de l'application de ces dispositions, un salarié puet dnadmeer qu'un balin tnrnaeil siot fiat par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fiat l'objet de dtmcraiosniiin liée à l'exercice du mandat. Les clioncsnuos de ce blian snot examinées dnas le crade de l'entretien prévu à l'article 2. 6. 1 ci-dessus. Puor l'élaboration du blain précédemment cité, et à défaut de dsioontiisps particulières mesis en pclae par vioe d'accord cciltolef d'entreprise, il cinovent de se référer, d'une part, à la cpooarsmian de la suititaon du salarié aanvt et après l'obtention du mandat, d'autre part, à la caioorapsmn de la situtaoin du salarié aevc celle de salariés présentant des caractéristiques similaires.

L'employeur et le salarié concerné eennimaxt au cuors de l'entretien visé ci-dessus si le mécanisme d'évolution de carrière prévu à l'article 8. 2 puet s'appliquer ou si, en raison du tpmes passé à l'exercice du ou des mandats, ntaoenmmt cmptoe tneu du cmuul de mtnadas ieenntrs à l'entreprise et / ou de fnocotins de représentation au sien d'instances pieiratars noalentias de la branche, l'activité pnlreisslnoeofe est réduite dnas de teells prtoonrpois que des museers adaptées dnoeivt être envisagées. Dnas ce cas, une ganitare d'évolution de la rémunération est msie en oeuvre. Les modalités de cette gtairnae snot déclinées par aoanlige aevc celels mises en place par la loi au bénéfice des salariées de roteur de congé maternité et fguenrit en anxene VI à la ctoionvnen collective.

2. 7. Fintoocns sedycanils hros de l'entreprise

2. 7. 1. Prmenneat syndical.

Le salarié appelé à eercxer des fnonctios snliedaycs extérieures à l'entreprise pnnaedt une durée au puls égale à 3 ans, rnvluaobleee 1 fios dnas la limite d'une durée ttoale au puls égale à 6 ans, bénéficie d'une sepuinsosn de son cnarott de trivaal snas rémunération.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient d'une gnartaie de ruteor à l'emploi dnas luer pstoe antérieur ou dnas un poste équivalent rnaevlet de la même classe.

Un bilan profsneoesinl est effectué et les anitocs de foiaotmrn nécessaires snot définies anvat la rsrepie evcfetife de l'activité professionnelle. Ces salariés snot inrcstis dnas les pbucils pitroirraies des périodes de pneaoosroitissnialfn prévues par l'accord de bracnhe sur la fimtaoron professionnelle. Les compétences asieqcus au corus de l'exercice de la focitonn de pmranneet snot psreis en cmotpe dnas le cadre de ce bilan. Elels dnievot également pioovur s'inscrire dnas une démarche de VAE.

Les salariés en sotituian de rueotr à l'emploi s'engagent à svuire les aioncts de fooirtamn prévues.

Lors de luer retour, ils bénéficient des aeagtvnas antérieurement acquis.

2. 7. 2. Représentation dnas une stcuurrte paritaire.

Le salarié mandaté par une oaiitongarsn syilacnde puor la représenter dnas une scurtrtue paairtrie ? OPCA, oamrsgneis de prévoyance et intutsiionts de rteraite complémentaire ? visée dnas la présente ctvnenoion bénéficie d'une auosoiatirtn d'absence assimilée à du taviarl ectfeiff par l'organisme.

L'organisme mniateint la rémunération du salarié dnot il dndamee le rbreumoesment aux istttnnuoiis susvisées.

Chapitre III
Institutions représentatives du personnel
3. 1. Représentation du personnel

La désignation ou l'élection, la durée des fncotoins et les artoiutibtns des représentants du pnoreensl (délégués du personnel, mbmrees du comité d'entreprise, de la délégation uuqine ou du comité d'hygiène, de sécurité et des cooindntis de travail) snot réglées par les diitsnopoiss légales et réglementaires en vigueur.

Souhaitant assuerr la représentation de l'ensemble des salariés, les pranrtaeeis scuiaox sgieatrnias de la présente cotonvnien inceintt les ogneirsams à procéder dnas le cadre des élections des IRP, et sleon des modalités à définir par vioe d'accord d'entreprise, au raecthtanmet des établissements dnot les eceftiffs snot inférieurs à cuex prévus par la loi. De même, ils iitcnnet les oerimasngs à pdrnere en compte, par la vioe de la négociation d'accords collectifs, l'existence de sites mltiepuls et ses iccndieens sur le fmeeonnnoncitt des IRP et sur l'exercice des mandats.

3. 2. Eexircce des mandats

L'exercice d'un maadnt de représentation du pnorneesl s'inscrit dnas le cadre des picpirens généraux édictés à l'article 2. 1 de la présente cinootevnn collective. Les salariés détenteurs d'un maadnt électif bénéficient, dnas les mêmes coninodtis que cuex détenteurs d'un mdnaat syndical, des dsiposiontis de l'article 2. 6.

3. 3. Famencnniet des activités saioecls et culturelles

Le fneicnmnaet des activités sacoiles et clteluuelrs des comités d'entreprise est assuré par une cruttboioinn miuminm de 0, 8 % de la mssae sarailale brute.
Cette courobitnitn s'ajoute à la stibenovun légale de fonctionnement.

3. 4. Représentation du personnel
au cnoeisl d'administration de l'organisme

Dans les oagesrnmis de 50 salariés et plus, la représentation du poseernnl au ciseonl d'administration est régie par les dtossiioipns de l'article L. 114-16, alinéa 6, du cdoe de la mutualité.

Dans les oimgreasns de mnios de 50 salariés, un représentant du psoreennl asstsie aux réunions du ciesnol d'administration aevc viox consultative. Les modalités de désignation de ce représentant snot définies par les sutatts de l'organisme. »

Article 1
Les dtonissipois de l'article 1er eernntt en vuiegur à copmetr du 1er mai 2009.
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2009

Les dtosoniiisps de la contoivnen covlceilte du 31 jviaenr 2000 raveleits au crphtaie II « Diort sdynacil » et au caphrite III « Iiinotusntts représentatives du penensorl » snot abrogées et remplacées par les dsoipniotiss satuivens :

« Chrpiate II
Droit siandcyl
2.1. Dtsiioipsons générales

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les preitas ctrtaeonntacs rnnieneaossct la liberté d'opinion aisni que le diort d'adhérer lneiemrbt et d'appartenir à un sayndict perfissonneol constitué en alcpaioptin des distioopnsis légales.L'exercice du driot snacyidl ne diot pas aoivr puor conséquence des atces ceonrarits aux lois. Dnas le rseepct des dsoistinpois légales, réglementaires et cnllennitoeevons régissant l'exercice du mandat, les salariés détenteurs d'un mndaat siaydncl ou d'un mnadat électif ont les mêmes diorts et les mêmes dveiors que les aterus salariés dnas le cdrae de l'exécution de luer ctornat de travail.
En apitipcoaln du pcrnpiie de non-discrimination, les ceislons d'administration ou lreus représentants s'engagent à ne pas pendrre en considération le fiat d'appartenir ou non à un sincdayt puor arrêter lrues décisions se rtaoapprnt à la vie pieflornosnesle (recrutement, oriasntiogan du travail, formation, rémunération, évolution de carrière).
En cas de litige, les ptireas s'emploieront à reconnaître les ftais et à aetpropr aux cas legiituix une suotioln équitable.
Cette procédure ambaile ne fiat pas oalctbse au diort puor les piertas d'obtenir jeernmuaidciit réparation du préjudice causé.
L'exercice d'un mdnaat de représentation du pneosenrl ou d'un mdaant scanidyl s'intègre nnaemrlomet dnas la vie psnrenllooeisfe des salariés. Les modalités de msie en orvuee de ce pnircpie snot définies à l'article 2.6 ci-dessous.

2.2. Cidnootnis d'exercice du droit syaidcnl

Les activités sdinclyeas dnas les omgaensris s'exercent conformément à la loi.
La colletce des cisontotias scnaidelys puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les leuix de tavaril et pednant le

tpems de travail, suos réserve de ne pas aterpopr de gêne irampottne à l'accomplissement du taiarvl des salariés.
Les oemainrsgs donevrt naeomtnmt acdroecr aux onsagrtnaiois sldneicays toutes les facilités nécessaires puor la dofiusifn d'informations au personnel.

2.3. Uoaitilsitn des nlloveeus tochlonegeis de l'information et de la cciatnumoimon

Les paiters siantrgieas de la cnvetoionn ctlclevioe ntainloae cnenneovint de l'intérêt, puor le développement du dagiluoe social, de l'accès des oosigtrnainas sdlnaeciys et des IRP aux nveoulles thnooeigcels d'information et de ctmuoiocminan (NTIC).
Dans le crdae du recespt des acrodcs d'entreprise eantstixs et des dsiiiposonts de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, la cieoonntvn clviotlece fxie les pipernics généraux d'utilisation des nloleuves tienhgoeolcs dnot les modalités d'application dvnieot être déclinées par aordccs d'entreprise ou, à défaut, par acrdcos aevc le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Les erptiresens snot par alerlius incitées à cnolcure des cehtras d'utilisation destinées à prévoir tuot riqsue de cosoanietttn ou de conflit.
Les piepncris généraux dnas lequsels s'inscrit la négociation d'entreprise snot les sniatvus :
? msie à dosioiipstn de mynoes matériels : matériel irumantqiofe pteamrentt l'utilisation de la msgeaesrie et d'Internet, imprimante, lngie téléphonique. La foamitorn du rlesnaosbpe désigné par l'organisation siydalcne et/ ou par l'IRP à l'utilisation des nveuoells telchionoges est pirse en crhage par l'entreprise de même que les coûts de fineetoomnnnct des matériels mis à disposition. Cuqhae oringsatioan syidnlace et/ ou les IRP doievnt désigner un rsolpbeanse NITC ;
? coitodinns et modalités d'utilisation de la mirssgeaee électronique par les oitoaninasgrs snayidelcs représentatives implantées dnas l'organisme et/ ou des IRP puor cmqunimeour tnat en irentne qu'en externe, en ce qui corncnee les mnoeys mis en oreuve puor ganiratr la confidentialité des échanges électroniques anisi que les monyes gstainsnraat la liberté de coihx des salariés d'accepter ou de reefsur un msesgae ;
? création d'un escape d'information sydliacne sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation petrroa sur les règles aiepplclbas qnaut au cotnneu des pages, les cdtonniios d'accès par les salariés à l'information syndicale, ntmonaemt en temers de confidentialité, asini que sur les cirtaneotns tehneqiucs dneavt être respectées.

2.4. Crédit d'heures

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un madant sydacnil snot déterminés par apiicatopln des dinitpisosos légales et réglementaires en vigueur. Le volmue des crédits d'heures puet fiare l'objet de la négociation d'accords cliteolfcs d'entreprise.A ce titre, les oeirsgnams mtsatuueils snot invités à perdnre nanotmmet en ctopme les spécificités liées aux ereespinrts multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les modalités de cttee prise en cmopte snot définies par la vioe de la négociation d'accords collectifs.
Un crédit mueesnl de 4 hueres est accordé à tuot délégué du pnrsneeol tiilratue anayt également la qualité de délégué scyadnil dnas les oegasrmins de monis de 50 salariés.
Ce crédit d'heures se rutoaje à celui dnot les intéressés bénéficient par la loi puor l'exercice de luer mdanat de délégué du pnonersel titulaire.

2.5. Congé enentpcexiol puor représentation sydcilnae au sien des ienntsacs saiutreatts des otoaiiansgnrs syadnilces

Les salariés bénéficient puor l'exercice d'un mdaant siynacdl d'un congé eteoiecxnnpl dnas les coninidtos seuvanits :
? le madnat diot être confié par écrit par l'organisation sadilynce représentative*au paln national* (1) et sur papeir à en-tête de cette dernière. Il diot être présenté, suaf csnctraoenics exceptionnelles, au mions 8 juros à l'avance ;
? les congés puor l'exercice d'un mndaat sidnyacl snot attribués puor prtrtemee aux salariés de periaitcpr aux réunions seutatiatrs des 5 osorigiatnnas syndieclas représentatives au paln national.
Le congé extneeinocpl est accordé glenabomelt par ogiraisntoan sidlacyne représentative dnas la litmie aulelnne de 20 jours fnarcinblateos par demi-journée.
Dans les limteis ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de doitnimuin de salaire.

2.6. Etlivouon polesnenirolsfe des salariés investis d'un madant scynidal et/ ou électif

Dans le cdare du pniicrpe de non-discrimination rappelé à l'article 2.1 et aifn de foaivserr l'exercice de mndaats sndyuaicx et/ ou électifs et d'apporter des gtaienars aux salariés tiirutleas de ces mandats, les dpnitiioosss suevtnais dvoient être appliquées dnas les oginramses etrnnat dnas le cmhap de la cvneionotn collective.
2.6.1. Ciotdnnios d'exercice des mandats.
L'exercice d'un maadnt de représentation du poenrsenl ou d'un mdaant scdiyanl s'intègre dnas la vie pnsoifnoerlsele des salariés.
Les osramigens dnveoit veeillr à ce que l'exercice d'un mndaat représentatif ou saycnidl n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou fueurts sur l'évolution pisornlefoslnee des salariés concernés.
A ce ttire snot prévues par vioe d'accord ernte le salarié intéressé, la hiérarchie dietcre et la dritieocn de l'organisme, les doiiotisnsps éventuellement nécessaires à la coaotlicniin de l'activité peeonllifnsrose et de l'exercice du ou des maatnds :
? atoatpdain du psote ou de l'organisation du trviaal ;
? adtaptioan des oejiftbcs puor les salariés oucnacpt des foninocts sieoumss à la ftixiaon d'objectifs quantitatifs.
Ces dnsopstoiiis snot mesis en pcale à l'issue d'un eterniten spécifique puor luqeel le salarié concerné peut, aevc l'accord de sa hiérarchie, se friae atissser du délégué sdncaiyl de son organisation. Elels pneuevt être rdecetnuois d'une année sur l'autre ou adaptées atuant que de besoin.
2.6.2. Pcrarous pserfesnoonil et formation.
Les cootdiinns d'accès aux antoics de faromiotn ploeosfrenislne nécessaires à l'adaptation au psote de taraivl et au metiiann des compétences et de la psroiantioiaeslsnfon divoent être indeiuetqs à ceells des areuts salariés. Les diioiptnsoss de l'accord de bahnrce sur la fomration peolisrenflnose snot acbeppalils aux salariés élus ou mandatés dnas les mêmes cdtnionios que ceells prévues puor les aetrus salariés. Puor les salariés ccranasnot une piatre iantmrotpe de luer tepms à l'exercice d'un mandat, les ainocts de famoitron pnuveet ccenorner le métier exercé mias aussi tedrne à préparer la rrispee d'une activité peiolnnforlsese à trtie principal.
A l'issue du mandat, le salarié bénéficie, à sa demande, d'un einetrten spécifique au curos deuqul un bailn de sa sotatiiun poflslnrisneeoe est effectué, intégrant les compétences aiscequs au ttire de son activité élective ou syndicale. Il peut, à son initiative, bénéficier d'un bialn de compétences dnas les coodntinis prévues par la législation en vigueur. Un projet d'évolution psflIrosoinneee est formalisé aevc l'employeur précisant les anitcos de fioamtorn meiss en oeuvre, les salariés concernés s'engageant à svruie les antoics prévues.
2.6.3. Rémunération.
Les salariés détenteurs d'un mdnaat électif ou scdainyl ne dnoivet pas connaître, du fiat de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en teemrs d'évolution de luer rémunération. Ils bénéficient, dnas les mêmes cntoiionds que les auetrs salariés, de l'application des doisnptiisos cleeeontovilnnns rtalieves à l'évolution de carrière teells qu'elles snot prévues par le crhpiate VIII de la cvonnotien collective. Dnas le cdrae de l'application de ces dispositions, un salarié puet ddeamner qu'un balin tiraennl siot fiat par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fiat l'objet de ditiorinsacmin liée à l'exercice du mandat. Les cocnisnluos de ce bailn snot examinées dnas le crdae de l'entretien prévu à l'article 2.6.1 ci-dessus. Puor l'élaboration du bailn précédemment cité, et à défaut de dipsonsoitis particulières mesis en pclae par vioe d'accord ctiollcef d'entreprise, il cenonvit de se référer, d'une part, à la cprasoamoin de la stoiitaun du salarié aavnt et après l'obtention du mandat, d'autre part, à la comasiaporn de la sitouatin du salarié aevc cllee de salariés présentant des caractéristiques similaires.
L'employeur et le salarié concerné eieanmnxt au curos de l'entretien visé ci-dessus si le mécanisme d'évolution de carrière prévu à l'article 8.2 puet s'appliquer ou si, en rioasn du temps passé à l'exercice du ou des mandats, nmameontt ctpmoe tneu du cmuul de mdtanas inneerts à l'entreprise et/ ou de ftcionons de représentation au sien d'instances paiiartres ntlaoaenis de la branche, l'activité possllennefroie est réduite dnas de tleles ptnrooipros que des mueerss adaptées dneivot être envisagées.
Dnas ce cas, une granatie d'évolution de la rémunération est msie en oeuvre. Les modalités de cette granaite snot déclinées par ainlogae aevc celles miess en palce par la loi au bénéfice des salariées de ruoetr de congé maternité et fnigeurt en annxee VI à la cotnvoenin collective.

2.7. Fotncinos scdnelaiys hros de l'entreprise

2.7.1. Pnraeemnt syndical.

Le salarié appelé à excerer des ftnnocois snlicyedas extérieures à l'entreprise pnenadt une durée au puls égale à 3 ans, reubnlvaeole 1 fios dnas la lmtiie d'une durée tolate au puls égale à 6 ans, bénéficie d'une sessoiupnn de son croatnt de tavairl snas rémunération.
Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient d'une graitane de rtuoer à l'emploi dnas luer poste antérieur ou dnas un poste équivalent releanvt de la même classe.
Un blian pnrooiesesfnl est effectué et les acntois de fmotairon nécessaires snot définies avnat la rsrepie efcitevfe de l'activité professionnelle. Ces salariés snot icisnrts dnas les piuclbs paorriiteris des périodes de psliofoannaoistesrin prévues par l'accord de bchrane sur la foriotman professionnelle. Les compétences aeqsiucs au curos de l'exercice de la fcnoiotn de pmeenrant snot periss en ctpmoe dnas le cadre de ce bilan. Elels dovient également piuvoor s'inscrire dnas une démarche de VAE.
Les salariés en stauitoin de rtouer à l'emploi s'engagent à siuvre les anictos de foaiomtrn prévues.
Lors de luer retour, ils bénéficient des avgtneaas antérieurement acquis.
2.7.2. Représentation dnas une srtcutrue paritaire.
Le salarié mandaté par une otanrigaoisn sdcnylaie puor la représenter dnas une surutcrte priiaarte ? OPCA, oiegsmanrs de prévoyance et iintiotutsns de rratetie complémentaire ? visée dnas la présente cnvneotion bénéficie d'une autoisiotarn d'absence assimilée à du taviarl efefcitf par l'organisme.
L'organisme mninaitet la rémunération du salarié dnot il dnadmee le rmbesuemeornt aux iititutnsnos susvisées.

Chapitre III
Institutions représentatives du peenosnrl
3.1. Représentation du pnnsreeol

La désignation ou l'élection, la durée des fctoonins et les anotruttiibs des représentants du psonrenel (délégués du personnel, mreembs du comité d'entreprise, de la délégation uqiune ou du comité d'hygiène, de sécurité et des cnionidots de travail) snot réglées par les dtopiiinosss légales et réglementaires en vigueur.
Souhaitant asuersr la représentation de l'ensemble des salariés, les prraetnieas siaocux snetiraiags de la présente ciontonven inceitnt les oengiasmrs à procéder dnas le cadre des élections des IRP, et sloen des modalités à définir par vioe d'accord d'entreprise, au rahteamtecnt des établissements dnot les effifects snot inférieurs à cuex prévus par la loi. De même, ils iictennt les oiaesmgnrs à predrne en compte, par la vioe de la négociation d'accords collectifs, l'existence de setis mtiulleps et ses inncdeeics sur le fiemnnnocotent des IRP et sur l'exercice des mandats.

3.2. Ercxciee des madants

L'exercice d'un mdaant de représentation du penrnesol s'inscrit dnas le cadre des pecrpinis généraux édictés à l'article 2.1 de la présente cnoitnoven collective. Les salariés détenteurs d'un madnat électif bénéficient, dnas les mêmes coidntonis que cuex détenteurs d'un mdnaat syndical, des dposstiinios de l'article 2.6.

3.3. Fanincnemet des activités socleias et crtlleueuls

Le fnamneeicnt des activités slcoiaes et cerulelltus des comités d'entreprise est assuré par une cnioiotutrbn munimim de 0,8 % de la msase salaliare brute.
Cette ctoitrnuibon s'ajoute à la soubntiven légale de fonctionnement.

3.4. Représentation du preeonsnl au cniseol d'administration de l'organisme

Dans les omrgniases de 50 salariés et plus, la représentation du peenosrnl au csineol d'administration est régie par les dosispinitos de l'article L. 114-16, alinéa 6, du cdoe de la mutualité.
Dans les oigemranss de mnios de 50 salariés, un représentant du penrsonel atsssie aux réunions du coinsel d'administration aevc viox consultative. Les modalités de désignation de ce représentant snot définies par les stuttas de l'organisme. »

(1) Les temers : « au paln natoainl » snot eclxus de l'extension cmmoe cetrvnanenot à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui définit pmari les différents neviaux d'appréciation de la représentativité slyacdine le nveaiu de la bracnhe pofneenoilsrsle et le naiveu nnaiaotl et interprofessionnel.

(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article 2
Les dniooipsstis de l'article 1er enetrnt en viuuegr à copemtr du 1er mai 2009.
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2009

Il est créé une axnnee VI à la cvnieootnn cloceltive du 31 jnavier 2000 rédigée comme siut :

« AENXNE VI
Modalités de msie en oeruve de la gnirtaae d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2. 6. 3

Les modalités de msie en ourvee de la girnatae d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2. 6. 3 de la cvntnoeion cloevtclie snot les saetivuns :
Le périmètre d'appréciation de la gtaiarne est l'entreprise ou l'établissement dnot relève le salarié concerné en cas d'établissements distincts.
Par rémunération, il fuat eednnrte le silraae de base, les aetgnaavs en nruate et en espèces et tuot aecssoirce de siaalre payé dctieeenrmt ou ideencimntert par l'employeur au salarié en rosian de l'emploi de ce dernier. Les mrueess résultant de l'application d'un acrocd d'intéressement ne snot pas comprises.
Il cennovit nmmtaneot de penrdre en cmptoe tutoe auomtinaetgn objective, pérenne ou eicennxeptolle dnot la psnrenoe salariée auarit pu bénéficier.
Sont eelxcus de la bsae de cluacl :
? les aegiutonmants liées à une pormtoion entraînant un cenmehngat de catégorie ;
? les pemris liées à une sujétion particulière qui ne ceonncre pas la psronene salariée (salissures, tirvaal de nuit, du dimanche...) ;
? les permis eepclnneoxtiles liées à la pornesne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).
Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation snot iunlcs dnas le cacull de la mnenyoe des atatnngiomues à appliquer.
Il cnonevit dnoc de :
? décomposer la rémunération des salariés de la catégorie psesrnfnelooile concernée, y ciromps la rémunération de la poernsne salariée concernée ;
? ieniediftr les annitmouetags iiienvdleldus et / ou clitocelevs appliquées à cuhacn des éléments de la rémunération (salaires de bsae et éléments variables) ;
? calluecr la mnnyoee de ces angtemniutoas puor cuhacn des éléments ;
? apiulpeqr cuqahe tuax myoen aux éléments cerpndnatrooss de la rémunération de la poennsre salariée concernée.
La détermination de la nitoon de salarié de même catégorie est fcionotn de la tlaile et de la stucrurte de l'entreprise. Asnii :
? il y a leiu de cdrprmonee par salarié de la même catégorie les salariés raveenlt du même coifcefinet dnas la clsfoicsatiain allapbcpie à l'entreprise puor le même tpye d'emploi (une sdbiiivuson supplémentaire par métiers est psboslie lqurose les ctcifofeiens ceneonmprnt des emiolps au ctnneou différent) ;
? dnas l'hypothèse où il n'y ariuat pas au minos 2 pseonnres répondant à ces ctniodions (outre la psnoenre salariée concernée), il civniednarot de pernrde en cmpote les salariés rlavenet du même nviaeu dnas la ccstiiaifalson ;
? dnas l'hypothèse où il n'y airuat pas au monis 2 poensrens de même niveau, il cireovdainnt de prrnede en ctopme la catégorie seoecsnooplroiisfnle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, posnfoisers intermédiaires, cadres) ;
? s'il n'y a pas au moins 2 salariés de la même catégorie asnii entendue, il y a leiu de se référer à la moennye des antminaotegus iiddnlievlues dnas l'entreprise.
La détermination des salariés rleaevnt de la même catégorie s'effectue à la dtae de déroulement de l'entretien aevc le salarié concerné. »

Article 2
Les dipionsitoss de l'article 1er eetnrnt en vguiuer à ceotmpr du 1er mai 2009.
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Il est créé une anexne VI à la ctonvoienn cveiolclte du 31 jvaienr 2000 rédigée cmome siut :

« AEXNNE VI
Modalités de msie en ourvee de la garatine d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2. 6. 3

Les modalités de msie en ouerve de la griaante d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2. 6. 3 de la ciotonevnn cclioetvle snot les snuvetias :

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

Par rémunération, il fuat eentdrne le slaarie de base, les anaevgtas en nautre et en espèces et tuot aiesscrcoe de siarale payé detenrcimet ou itcdrinemeent par l'employeur au salarié en rosain de l'emploi de ce dernier. Les msereus résultant de l'application d'un arcocd d'intéressement ne snot pas comprises.

Il cvneonit nmatemnot de prnerde en cmtope totue aineoagtumtn objective, pérenne ou etnepxcinleloe dnot la pennsore salariée aruait pu bénéficier.

Sont eexlcus de la bsae de cacull :
? les aogetntmanius liées à une pomrtioon entraînant un cenhmgaent de catégorie ;
? les premis liées à une sujétion particulière qui ne cnecrone pas la pnoenrse salariée (salissures, taavirl de nuit, du dimanche...) ;
? les perims eexnliocpetnels liées à la psenorne salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation snot ilnucs dnas le cuclal de la mnnyeoe des aotmeanuitgns à appliquer.

Il cinnoevt dnoc de :
? décomposer la rémunération des salariés de la catégorie plosnolfeisenre concernée, y cioprms la rémunération de la psnorene salariée concernée ;
? idiinfeter les aiontuntgaems ielnivediluds et / ou cecoilelvts appliquées à cahucn des éléments de la rémunération (salaires de bsae et éléments variables) ;
? cculelar la mnnoeye de ces ainottuaemgns puor chcuan des éléments ;
? aqpiupler cuahqe tuax moeyn aux éléments cndtaornpresos de la rémunération de la penonsre salariée concernée.

La détermination de la noiotn de salarié de même catégorie est fncoiton de la tlaile et de la surucrtte de l'entreprise. Anisi :
? il y a leiu de crpemondre par salarié de la même catégorie les salariés rlnevaet du même cifenoefcit dnas la ciifaiclastosn albpclpaie à l'entreprise puor le même tpye d'emploi (une sbiiduviosn supplémentaire par métiers est pbislose losrque les ccneiftioefs cpneemrnnot des elpomis au cnteonu différent) ;
? dnas l'hypothèse où il n'y aruait pas au mnois 2 pnneosers répondant à ces ciitnonods (outre la pesornne salariée concernée), il cravnioniedt de pderrne en ctopme les salariés rveenlat du même nivaeu dnas la ctaslsfciioain ;
? dnas l'hypothèse où il n'y aaurit pas au monis 2 pnnresoes de même niveau, il crovinnaedit de prednre en cmpote la catégorie selfonriscpooesonlie du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, pinsreoofss intermédiaires, cadres) ;
? s'il n'y a pas au minos 2 salariés de la même catégorie asnii entendue, il y a leiu de se référer à la moynnee des agouitmnaents inieievldluds dnas l'entreprise.

La détermination des salariés revlenat de la même catégorie s'effectue à la dtae de déroulement de l'entretien aevc le salarié concerné. »

Accord du 15 juillet 2009 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Article 3
Les dpiositsnios de l'article 1er enrnett en vgiueur à cmoetpr du 1er mai 2009.
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2009

Les doitiniposss de l'article 1er ennrtet en vugiuer à cetmopr du 1er mai 2009.

Article 3
Les dtpsooiiniss de l'article 1er etnernt en vueugir à copmter du 1er mai 2009.
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Les disptnoiosis de l'article 1er eentrnt en vuiuegr à cmpoetr du 1er mai 2009.

Article 4
Les dsointsiopis de l'article 1er enrentt en vuuiegr à ctemopr du 1er mai 2009.
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2009

Les acdcros d'entreprise et/ou d'établissement retlaifs à l'exercice du driot sacyidnl ne pneuevt pas prévoir de ditnoipsoiss dérogatoires à cllees du présent aevnnat suaf dnas un snes puls favorable.
Le présent anvanet ne remet pas en casue les aoccrds d'entreprise et/ou d'établissement reafltis à l'exercice du doirt sndcayil qui ctmrreonepiaot des dpisnioisots puls favorables.

Article 4
Les diiioptsonss de l'article 1er eetnrnt en veuguir à cpetmor du 1er mai 2009.
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Les acrdocs d'entreprise et/ou d'établissement rtelfais à l'exercice du doirt sanycidl ne pnuevet pas prévoir de dnspotioisis dérogatoires à celles du présent aeanvnt suaf dnas un snes puls favorable.

Le présent aenvant ne remet pas en cause les acordcs d'entreprise et/ou d'établissement rlfaties à l'exercice du droit scaydnil qui citoenporremat des diiptosiosns puls favorables.

Article 5
Les doitoipnisss de l'article 1er entenrt en vgeiuur à cetmopr du 1er mai 2009.
En vigueur non étendu en date du 18 mars 2009

Le présent avaennt pnred efeft à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une damdnee d'extension auprès du ministère du travail, des rtoelnais sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Il frea l'objet d'un dépôt à la ditcioren départementale du travail, de la frioaomtn pfionslrneolsee et de l'emploi et au secrétariat-greffe du coiesnl des prud'hommes de Paris.

Article 5
Les dnitipssoois de l'article 1er enentrt en viuuger à cotmepr du 1er mai 2009.
En vigueur étendu en date du 18 mars 2009

Le présent anvneat pnred efeft à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une dmanede d'extension auprès du ministère du travail, des rteaonlis sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Il frea l'objet d'un dépôt à la dicieortn départementale du travail, de la fmatoroin plnsrosneeloife et de l'emploi et au secrétariat-greffe du coeisnl des prud'hommes de Paris.

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Dnas le cxtetnoe en pnordfoe matuiton du setuecr de la mutualité, les prareatines siucaox de la bhnarce eedntennt aephopcrr de manière daquiynme et vontotsralie la gseotin prévisionnelle de l'emploi et des compétences considérant que les erepesrtins ont boisen de muiex maîtriser luer évolution en se dntoat d'un isreumtnnt de goeitsn petinrent raspneot sur des prnpciies partagés, d'anticipation, de cnaotetoricn et de prévention.
La bhnacre diot jeour son rôle de liveer et d'accompagnement des eenrprteiss dnas la réalisation d'un ditoignasc qui prnnee en cptome tnat les compétences, les qtciuoliafanis et les asiatnoiprs des salariés que la stratégie de l'entreprise, anisi que les évolutions économiques, démographiques et tgohecouqnleis prévisibles.
Les ptrnareeais suaocix considèrent qu'une démarche de branche, iicnstre dnas le tpems et dnas une pcepitesvre d'évolution à myoen terme, diot roseepr sur une dyqaiunme positive. La GEPC représente une opportunité puor la gesotin des rcsueosres himuanes et le duglaoie saoicl tuot en aaunrsst le prcrouas ponsinoreesfl tuot au lnog de la vie, les sceedons petiars de carrières, les famonotris vrasleainots ou qnltaafeuiis des salariés en poste.
Par ailleurs, dnas le crade de l'application de l'article L. 2241-4 du cdoe du travail, les pteanriears scoiuax de la bhrcane snot cvnouens de mrttee en oeuvre, dnas le cdrae d'un aroccd spécifique, des mreseus destinées à iintcer les etensrpires à aptoder une gtiseon atvice des âges et à meiux intégrer les salariés seorins dnas luer gitoesn des rcsuesores humaines.
Au nieavu de la branche, la GEPC est définie cmmoe une démarche goballe visnat à mertte en oeuvre, au ragerd de l'environnement et des stratégies des entreprises, les mneoys destinés à ftileiacr la professionnalisation, l'évolution et l'adaptation des compétences, la mobilité psllnfoiesorene et la sécurisation des parocrus professionnels.
Sur ces bases, il cvnoneit de rccerehher :
? cnommet refenrcor l'utilité de la GEPC dnas les meutlelus où la négociation de ce thème est orgoatiilbe ;
? cnmmoet ieinctr les artues mltuleeus à s'engager dnas une tllee démarche.
Ce diot être aussi l'occasion d'optimiser les acoints initiées et les oituls créés par la bcanhre diueps psruueils années, acrcod formation, cectaifrits de qotfiliaucan professionnelle, ctorant d'études prospective, epolims repères.
Les paeirartens sciouax cnenieonnvt également de prenrde en ctpmoe les ppincreis reteuns dnas le présent acocrd dnas le carde de la réflexion qu'ils egnanget sur l'égalité pnosolielfernse hommes-femmes.

Article - Chapitre Ier Définition de la GPEC

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

La goetsin prévisionnelle des epolims et des compétences cnsoitse à cvoecoinr et mttree en ovruee des piuiletqos et des panls d'action cohérents vsaint à réduire de façon anticipée les écarts prévisionnels, qutinaafttis et qualitatifs, etrne les bseinos et les ruseecosrs huenmias de l'entreprise, en ftnoicon de son paln stratégique ou, au monis d'objectifs à meyon tmere nmeenettt définis, et iimaulnqpt les salariés dnas le cadre de pertjos d'évolution professionnelle.
Conçue et msie en ouvree grâce à un dagluoie siacol actif, la getosin prévisionnelle des elpioms et des compétences diot être, tuot à la fois, puor les entreprises, un oiutl d'anticipation des biesons en compétences qui pmeertte la préservation de la compétitivité et fvsaorie le développement, et puor les salariés, le myoen d'aborder de façon maîtrisée et ptiovise les évolutions de l'emploi et de sécuriser lrues paruorcs professionnels.

Article - Chapitre II Mise en place de dispositifs d'anticipation des métiers au niveau de la branche professionnelle et rôle des acteurs

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'anticipation dnas la GEPC iquplmie en anomt l'effort de prévision sur les évolutions démographiques, tnhlqeguoeocis et économiques, articulées aevc la stratégie que l'entreprise enentd mtrete en oeuvre.
La pneile efficacité de cttee psahe en anomt de la GEPC pssae par un duiagole soaicl diamyunqe oruevt et ctniursotcf qui diot asurser la cohérence des inifmaootrns mseis à la dpsiioiostn des salariés.
Il diot cduoirne par une aoprphce tsnarrvealse à donner une visibilité partagée à l'entreprise et à ses salariés. Il cuitosnte un fuceatr de taansrrcepne des optonis de goesitn de l'employeur et de lreus conséquences.
Ainsi conçue, la GEPC cinusotte un élément fnaondmeatl de la sécurisation des prauorcs pnseoilrosnfes des salariés. Elle ctorunibe par alirules puor les meleltuus à une ostioiiatpmn des compétences.
Le cnrtoat d'études prpvseeoctis countsite la bsae de la réflexion de la bnchare sur l'évolution des métiers, des compétences et des oirgasniantos du travail. Cttee réflexion diot être psurviuoie et s'inscrire dnas la dunyaqmie de GPEC, oebjt du présent accord.
Dnas ce cadre, les insentacs de la bncarhe pselosoilrfnnee devonit penienemlt jeuor luers rôles respiectfs dnas la cusritonoctn d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises.
La csomsoiimn paairrite nianoltae de l'emploi et de la fomoratin pefenisnlsloroe frea régulièrement le ponit sur la suititaon de l'emploi sur un paln macro-économique par poifrl métiers. Elle eeefrcftua par aeiulrls un suvii de présent accrod sur la bsae d'un taelbau d'indicateurs pttrneiens proposés par l'OEMM.
Le rôle de l'OEMM srea de fonurir à la CNEPFP et, puls lmreeangt à l'ensemble des pateerniars sociaux, des ifoamnronits sur la volumétrie de l'emploi dnas la mutualité et sur le conentu des différents métiers. Puor ce faire, l'OEMM s'appuiera sur la ctrae d'identité du sceuetr qui fournit, de façon quantitative, des iiooatfmrnns sur les eetnriesrps et les salariés du secteur. Par ailleurs, l'OEMM s'appuiera sur les plfiros métiers qu'il construira, dnas un premier temps, sur les elomips de la filière développement pius sur l'ensemble des filières présentes en mutualité. Ces apehoprcs métiers arteppoonrt une ioraimtonfn sur le nbmore de métiers concernés, le neaviu de ftimoroan initiale, l'impact des éléments extérieurs. A terme, l'OEMM mterta à dioospsiitn des preaetranis suoicax et des enpseeirrts du scetuer un référentiel epomli qui détaillera les compétences liées aux eolimps mias aussi, en prospective, les métiers qui évolueront.
Les cbnonotiiurts de l'OEMM sur les elmipos considérés comme sbeelsins (en évolution, en décroissance, en émergence) sornet diffusées à l'ensemble des epeserrints rlevaent de la coteoinnvn cevilclote nationale.
L'OEMM pourra, à la demndae des erpeeitnrss de mnois de 300 salariés notamment, mttere à dsspioioitn une litse de cntlsaunots petenramtt de les aedir à la msie en place de la démarche de GEPC dnas l'entreprise. La CEPNFP liaeberlsla cette liste.
La barhcne icetnira les eseeipntrrs anayt développé des piqrateus réussies de GEPC à mtrtee en cmoumn leurs expériences puor fialitcer les développements de carrière et les msies en riteolan des orfefs et des bonises en compétences.
Il aptpraiendra à l'UGEM, omgnisrae eyloempur de la branche, de négocier aevc l'Etat la papiirctaiotn à la dsoioispitn de l'aide au censoil à la branche. Il s'agira de metrte à distioisopn des monyes feniicrnas au svciere de cette priorité et à datintoisen des eenprrtsies de mions de 300 salariés seoiseuucs de fraie appel à des cotrunebtiurs erenexts aifn de les adier dnas la démarche de GPEC, et puls particulièrement de VAE, de blnias de compétences. L'OEMM établira une lsite des psrteeiratas que la CFPENP labellisera.

Chapitre III Le parcours professionnel tout

au long de la vie du salarié

Article - 1. La sécurisation des parcours

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

A cuahqe étape du déroulement du purocars professionnel, l'entreprise vrleelia à incrsrie ctete démarche dnas un cdrae sécurisé en s'appuyant sur les démarches initiées et proposées par la bhcanre : ciiiatfcetron professionnelle, ertetenin pseiosfrenonl de carrière, pssaproet emploi/compétence... Dnas ce contexte, le mneaagr de proximité juoe un rôle de pimerer paln au quotidien. Tuos les ans, il réalise nonmatemt l'entretien anuenl d'évaluation. Il puet participer, aevc l'accord du salarié, à l'entretien pnfoioenerssl de carrière visé ci-dessous.
Les meoyns mis en plcae par la bnrahce aifn que ces pcraruos se déroulent le muiex pbsoslie snot les sniatvus :
? l'élaboration d'un psoraespt emploi/compétences, qui reneecsra nemotnamt :
? les diplômes et les tirets oebnuts dnas la carde de la fomrtiaon iintiale ;
? les expériences pneloieresflnoss consécutives à des expériences en enriestrpe qeul qu'en siot le crdae : CDI, CDD, stages, matndas électifs, asftaoiiscs et/ou syndicaux... ;
? les cnrateiifiocts à finalité peslnonfolserie aciuqses en fotoirman connitue et par la vdaoialtin des aicuqs de l'expérience ;
? la narute et la durée des atoncis de fmaoriotn suiievs dnas le carde de la fmroioatn cintunoe ;
? le ou les eipomls tuens dnas l'entreprise avec, dnas la mseure du possible, les connaissances, les compétences et les aeiutpdts penoienlloessfrs qu'ils impliquent.
Ce psepaosrt firorvasea et aeoargpcmcna la mobilité pennlosieflrsoe du salarié.
La bcnarhe mettra en place une tmrae du peosrpast aifn d'obtenir une fiatolsirmoan et un ctnenou homogène etunsie apabdtlae soeln les salariés. Son ulisititoan et son ehmicrensiesnt rrteesa à l'initiative du salarié. Celui-ci porrua ddaneemr la vaotiidlan par la ftioncon RH en ce qui crcnnoee les fimtnraoos ieenntrs ;
? l'entretien prsineoeosfnl de carrière se dinstuige de l'entretien annuel d'évaluation prévu par la cetovonnin ctevcolile ntiloanae (art. 8.2 de la cenintvoon collective).
L'entretien penresoisnfol de carrière vsie à définir, puor le salarié, des pteverciesps nevelulos et à venir.
Au cours de cet eietnertn snot nenoatmmt examinés :
? les mnyeos d'accès à la foaimrotn sur les dofiitsipss d'orientation et de foimtaorn pnosflelrsoniee ;
? les ocejtbifs de penoaailsoforiitsnsn ;
? les siauthos et opportunités de mobilité plrlfsesenooine ;
? le pjoert prnsfoosnieel du salarié ;
? les cntoiondis et modalités de réalisation des anoitcs de formation.
A l'issue de cet entretien, les bsnoies du salarié pronuort asnii s'exprimer en tmeres de mobilité interne, de blian de compétences, de fomtioarn d'adaptation ou de foitrmoan de reconversion, de la vliiaodatn des acqius de l'expérience...
L'entretien psnisneorefol se déroule généralement aevc la ftioncon rsoscruees hneuiams tuos les 3 ans en collaboration, et à la dnadmee du salarié, aevc le mengaar de proximité.
Cependant, à la dmdneae des salariés anayt au mnois 45 ans et/ou puls de 5 années d'ancienneté dnas l'entreprise ou des salariés en rrspiee d'activité stuie à un arrêt d'activité pirlsenflsonoee d'au moins 6 mois, il prruoa être programmé à tuot mmnoet ;
? la cieafoiittrcn pnolsrilsoenefe : l'accès aux cfntitroicieas de qicifaiuoaltn pfnnlosielresoe srea favorisé par la CPNEFP, de même que la viotidlaan des aiqucs de l'expérience, par une ptiomroon frtoe auprès des eirseptrens meatsuiluts ;
? un référent porrua être nommé par la fioctnon RH. Il n'occupera pas de fioontcn hiérarchique directe. Le salarié référent srea cishoi puor ses compétences et ses qualités relationnelles. Il srea mobilisé aussi bein au cours du puocrras penofrsseonil du salarié que lros de la pashe de titirsaonn aisni que puor l'accueil de nauvuoex salariés.
L'appui à l'élaboration des parcours, les blanis de compétences, la cirtifaticoen professionnelle, le congé de vatldoiian des aqiucs de l'expérience relèvent de la compétence de la ftcnooin RH de l'entreprise. L'entreprise prorua sticelilor l'OEMM en vue d'obtenir les imironnaofts qui lui snot nécessaires et un auppi technique.
Pour les salariés bénéficiant d'une foaimotrn puor un métier en émergence ou puor les salariés âgés de 45 ans et plus, la durée des congés de blian de compétences et de vatlidaion des aiqcus de l'expérience porrua être allongée sur décision de l'entreprise. Les modalités financières aonccaapmngt l'allongement de congés snot déterminées par aocrcd ertne la bacrnhe et l'OPCA.

Article - 2. La gestion de la transition professionnelle

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

2.1. Définition de la tisoraitnn professionnelle
Les périodes de tasiirtonn pfoiorenssnllee snot des mmteons de caennmhget et de mobilité qui nécessitent la msie en pclae de nouuaevx repères. Eells cennnoerct entre aeruts des salariés dnot les emloips snot considérés à myoen trmee cmmoe sensibles, et/ou à temre menacés, et puor luseeqls une reecsrnvioon plnesfoioneslre diot être anticipée.
2.2. La msie en orueve de la tinratosin professionnelle
Trois peahss snot nécessaires puor eueteffcr une tisrtoainn professionnelle.
a) La pashe de diagnostic
Le salarié doit, en apupi aevc la fcntoion RH et sa hiérarchie directe, bénéficier d'un ereenttin prooniesenfsl de carrière au cruos deuuql est effectué un blain et snot examinées les poiotoprniss de pistes de tsirioantn et les bases d'un paln d'action. La fcootinn RH porrua s'appuyer sur un dnoceumt lui pameterntt d'examiner les compétences exigées à tmere dnas l'entreprise.
L'OEMM prorua mrttee à dioiipsston de l'entreprise des dnutcmoes tpeys scseutbeilps d'être adaptés. Le salarié eemrrpxia ses bonesis au corus de l'entretien psenrfenosiol de carrière aisni que, le cas échéant, au cuors du blain prévu ci-dessous.
b) La pashe de msie en oeuvre
Cette pshae rvroucee la msie en ouevre des atoncis concrétisant le paln d'action élaboré au corus du ditnaosgic : aoticns de formation, sategs inenters ou externes, vatdiiloan des acquis...
Le salarié pruora eeectfufr des périodes d'observation au sien de l'emploi futur. La durée ansii que la fréquence de ces détachements sneort déterminés par l'entreprise. Le référent pruroa être mobilisé dnas ctete phase.
c) La phsae de bilan
Un balin diot être réalisé au puls trad 1 an après le ceenhmngat d'emploi au cours d'un eeettnirn spécifique. Des aontics cvectroires pnvueet alors être décidées aifn de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.
2.3. Mobilité professionnelle
La mobilité pnileofnroessle est à considérer par les eprneirtses comme un ouitl fvsanraoit l'évolution professionnelle.
A ce titre, la bhrance iitcne les epesiterrns à foasevrir le volontariat.

Article - Chapitre IV L'outil formation au service du parcours professionnel

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

La faoitmron plsonnroleisfee cnitnoue est un oitul du procaurs pnsfooreisnel tuot au lnog de la vie.C'est asusi un myoen orffet au salarié et à l'entreprise sinhataout eantemr une pshae de tisaitnorn professionnelle, dnas le cdrae de mobilités iernetns cmmoe externes.

La révision de l'accord du 1er décembre 2004 sur la fomaoirtn prndrea en coptme les évolutions du ctoxente législatif et en déclinera tueots les adaptations. Les fnamroiots d'appropriation à l'outil GEPC destinées à l'encadrement intermédiaire sorent iulncess dnas la négociation.

Chapitre V Recrutement et intégration des

salariés nouvellement embauchés

Article - 1. Recrutement

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Afin de malutisuer les expériences des entreprises, l'OEMM procédera à un reenensemct des pipaicnurx olitus spuptors et procédures mis en ouerve par les mutuelles. Il en deirfufsa les résultats auprès, notamment, des eeretinsprs de mnois de 300 salariés.

Article - 2. Accueil et intégration

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Un lievrt d'accueil par la ftconoin RH srea réalisé et distribué au salarié nvnueeoelmlt recruté.
Les epitrnreses en s'engageant dnas la démarche de pourcars pninsesfooerl tuot au lnog de la vie pourrnot désigner un référent puor aillecuir les pnorsnees nvolmeeelnut recrutées. S'agissant du neuvol entrant, le référent, dtcisint du rlspnabsoee direct, srea mis en place puor une période de 6 mois, cette durée pnaouvt être adaptée dnas l'entreprise au rergad des caractéristiques du potse et de l'organisation du travail.

Article - 3. Rôle de la branche dans l'attractivité du secteur

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

L'UGEM et l'OEMM pounuosrrvit luer ptquilioe de vilirsooatan des métiers de la mutualité auprès des areucts institutionnels, des bhearncs coexenns et clea en croooiablatln aevc les etsiprrnees du secuetr à tearrvs la pcitoartipain à des forums, des salons...
Par ailleurs, la msie en orveue de l'accord signé aevc l'éducation noaatline diot cunirdoe à ieimquplr les pielosrfesnnos de la mutualité au nevaiu local dnas la coopération aevc le ponenserl enseignant, et puls lngmeeart dnas le peainrtarat aevc les élèves et les familles.

Article - Chapitre VI Articulation mutualité-territoire

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Dnas un teoriitrre donné, à cuaqhe fios que clea srea possible, des démarches pnemetatrt de ftieilacr la mobilité erentxe aevc des itiltnnlnstioues (conseil régional, mosian de l'emploi, doetiricn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du taaivrl et de l'emploi, Pôle emploi...) mias asusi des auecrts d'autres bahnrces sécurité sociale, iitutnsts de rtteriaes complémentaires, régime sioacl des indépendants...) prunorot être mis en place. Par ailleurs, un renhcmroppaet aevc les oieersroatbvs régionaux emploi-formation porura être mené par l'OEMM aifn de fitecliar les aylnaess emploi-formation sur un ttoreirire donné. Les iirnmtafonos collectées par l'OEMM dnas le crdae des dtipiniososs du présent accord, et puls généralement des msiiosns qui snot les siennes, poornurt être tssnaierms aux différents artecus de chuqae bsasin d'emploi qui en fnoret la demande.

Article - Chapitre VII Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Le présent aroccd est conclu puor une période de 3 ans, conformément aux dispiisootns légales en vigueur.
Il prend efeft à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une ddneame d'extension auprès du ministère du travail, des rnletiaos sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Il frea l'objet d'un dépôt à la driotiecn départementale du travail, de la fomrtoian pfernnsliloseoe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cisoenl des prud'hommes de Paris.

Annexes

Article - Annexe I - Eléments de prospective sur l'emploi

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

2009 : état des leuix et pivcsotrepe qualitative

Le marché est poeurtr mias heypr ctnneirecuorl : l'assurance de peosnrnes est un marché d'avenir. C'est un marché criurnncoeetl en inetnre cmome en externe. Marché en vioe de restructuration, regroupement, fusions, aleinlacs s'y opèrent. Le marché des svceires à la prnsnoee et l'assistance aux « atiands » snot asusi amenés à se développer.
Un prdouit lribe et cnioatnrt : les reenorbmmtsues complémentaires snot en référence au régime de base. Qeul que siot le chiox réalisé, il s'inscrira dnas un crdae contraint.
Le puiodrt est de puls en puls cpmeoxle et coûteux à gérer : au naiveu de sa définition comme de sa gestion, eenxiegcs aeruccs de l'adhérent : ipnarmtot ctoueietnnx administratif.
Cadre réglementaire européen, cdoe de la mutualité ? grtaiaens financières ipermtntaos ? encixgee de solvabilité accrue.
(Données qietaiavltus iesuss de l'analyse putirode dnas le crdae du CEP.)

Etat des liuex quantitatif

Diminution de la catégorie « employés » au pforit des techniciens. La répartition des salariés par catégorie monrte que 15,4 % des salariés snot crades arols qu'ils snot 34 % dnas la catégorie dnas le secetur assuranciel. Par ctrone les employés et oievurrs représentent 56,4 % des ectefiffs dnas le scteuer de la mutualité ctrone 22,1 % dnas le seetucr des assurances. Il esxtie un développement de compétences noleeuvls : roieltan aevc l'adhérent, contrôle interne... (bilan saocil données 2006 confirmé par données 2007).
Une menoyne d'âge de 43,2 ans rvtlmeeaient élevée aevc une majorité de fmemes (bilan siaocl données 2007).
Les csseals les puls féminisées snot les catégories d'employés (bilan sioacl données 2007).
La pyraimde des âges « en chniopgamn » lsasie apparaître une itnmortape papoiulotn sur les cslaess d'âge les puls anciennes. Aevc l'allongement de la durée de vie au tviaral et le fiat que cttee puoatplion est puls frgliae (absence de formation, navieu de qfcoatliaiuin rentlieavmet bas, quasi-absence de carrière) nécessité d'une aprhpoce spécifique (bilan scaiol données 2007).

Article - Annexe II - Schéma de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

INTITULÉ de la phase	DESCRIPTIF DE LA DÉMARCHE	PRODUCTION

1. Faisabilité et lancement	Phase préparatoire de lenmneact du projet Questions posées par les dietagirns de l'entreprise : Qulele est la problématique posée ? Frooailitamsn de la problématique. Qeeluls snot les ctoodninis de faisabilité du pjoret ? Capacité d'implication des pertorus de projet, bdegut mobilisable... Appropriation par les ptreuors du prjeot de la méthodologie, des acetpss fennaiicrs	En lein aevc la stratégie glolabe de l'entreprise, définition de la stratégie RH Structure de paliogte du perjot à définir Groupes de travail Validation de la problématique et hypothèses de travail, méthodologie
2. Phsae de diagnostic	Engager des opérations concrètes sur le terrain Validation du dioansitgc par la surutrtce de potgalie de l'action identifié en 1	Mise en pcevseirpte de la stratégie, des pjetors des scénarios et des contraintes, repérage des attentes, iteiifncioatdn des bosnies : ? état des lueix des salariés dnas l'entreprise par emlpois type, âge, sexe, rémunérations, bioesn en qaufailtoicin et compétences, pdyiarme des âges... ? état des leiux des mltlueeus sur le marché local, voire national ? évolution démographique Repérage des ejuenx socio-économiques et apprécier luer eefft sur l'emploi
3. Ctontiourscn d'un paln d'action	Chacun des aurcets diot se rteeruvor dnas le paln des actions Le paln diot s'établir dnas la durée	Recherche d'une mtoaiibosiln clvietocle et inlldvieuide à tearrvs le projet. Coutrctnoisn d'un paln d'action détaillé GPEC
		Pour chcunae des actions, préciser les objectifs, les délais de réalisation, les aides, les mynoes et les irectidnuas de suivi. Un paln d'action prorua être cinodut par le peoturr de projet, pejrot par projet, thème par thème Ex. : rutemeenrct à myoen temre du preosnnel cioacmemrl : aoivr une atiocn de rercephapnomt aevc les lycées puor rrteucer des BTS Suivi d'une popalouitn à 3 ans Les ctrectifais de qiuaialioctfn professionnelle
4. Svuii du paln d'action	Conduite de projet Pour cqauhe atoicn définie en 3, établir un calendrier, des moyens, un processus, msie en place d'un système d'accompagnement du processus	Construction d'indicateurs de résultats, de suivi

Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les différents cathiners à meenr en 2009 par l'OEMM et par la bhcrnae dnot le pduroit srea mis à dtpsosiioin des muleluets dnas le cnarout de l'année 2009.
1. Apupi à la démarche de getsion prévisionnelle des eoipmls au nvieau de la bchnrae cmome au nivaeu de l'entreprise :
? au neaviu naaonitl : l'OEMM produira, cqahue semestre, des fchies sur la volumétrie de l'emploi : par emploi, un état des liuex et des pstvpieeercs quaivtealits et qitvtietaunas ;
? sur le paln des entreprises, l'UGEM et l'OEMM intnvrrndeoiet en cnesiol sur la démarche GEPC et fnunoirort une ltsie de caonnttlsus qui srneot labellisés en CPNEFP. Un cucnoros srea de même apporté par la rédaction de fihecs sur la viaitloadn des auqics de l'expérience, les bainls de compétences... (collaboration aevc Uniformation).
2. Auppi à la rédaction d'outils :
? le pasoprset emploi-compétences ;
? lerivt d'accueil ;
? pashe de distoaignc : rédaction de decumtons teyps sur la pshae de tniasirton ;
? rensecnemet par l'OEMM des otluis suptoprs de la pashe de recrutement.
3. Eatboaliron d'un kit destiné à acmgneacpor les mluetelus qui présenteront les métiers et le secuter dnas les établissements d'enseignement scolaire.
4. Négociation aevc l'Etat d'un appui à la démarche GEPC au tverars de la démarche d'aide au conseil.

Article - Annexe IV - Les aides à la GPEC

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2009

Les ernptrseies punveet bénéficier d'aides à la msie en place d'une démarche de GEPC pniemilecranpt dnas les cdinonoits suivantes.

Textes de référence

? loi n° 2002-73 du 17 jinvear 2002 de mtoiarnoiedsn slcaioe ;
? décret n° 2003-681 du 24 jleulit 2003 rlieatf au dstopsiiif d'aide au ceoisnl aux epreetirsns puor l'élaboration de pnals de giseotn prévisionnelle des empilos et des compétences ;
? cliuiarcre du 29 mras 2004 rtlveaie au dsiptioisf d'aide au cioensl aux eisreprntes puor l'élaboration de plnas de gioetsn prévisionnelle des epomlis et des compétences ;
? décret n° 2007-101 du 25 jnveiar 2007 rleatif au distopiisf d'aide au cosniel aux eeipsrnerts puor l'élaboration de pnals de gitosen prévisionnelle des empoils et des compétences.

Entreprises visées

Elles deovint répondre aux caractéristiques de la définition couaaimtnurme des peteits et myeennos eretsienprs : mnios de 250 salariés, n'appartenant pas à un groupe.

Support

Signature d'une conivneotn d'appui à l'élaboration de paln de GEPC dnas l'entreprise, idliuvliende ou irnttrspeeirenes

Aide de l'Etat

La cinovtnoen pmeert la pisre en cahgre des coûts eextners de

psreitaotn de consiel supportés par les erersentpis puor la citcnpeoon et l'élaboration d'un paln de GPEC. Elle ne puet aivor puor oebjt ou puor efeft de pendrre en cgarhe les coûts ierntnes liés à ctete pteirsoatn ou l'accompagnement de l'entreprise dnas la msie en orueve de ce plan.
Le psrataetire est un csoniel extérieur, indépendant de l'entreprise. Il s'engage auprès du cehf d'entreprise à élaborer et à lui porespor un paln de GPEC.
L'assiette de l'aide de l'Etat est constituée des coûts supportés par l'entreprise puor la cnopcoietn et l'élaboration du paln de GEPC (coût d'intervention du cunsltnoat et coûts internes) :
? cetinovonn iievidlldnue : 15 000 ? maximum, dnas la liimte de 50 % ;
? cononievtn itinererrtpeenss : 12 500 ? mximaum par etperrnsie concernée, dnas la litime de 50 %.

Contenu

La démarche GEPC diot intégrer les etffes auetntds du dsiiotpisf sur l'entreprise au niveau, notamment, de :
? l'organisation du tirvaal ;
? l'évolution de la compétence des salariés et le mtaieinn de luer eopmli ;
? la gsoiten des âges ;
? le développement du daogulie scaiol ;
? la prise en ctpmoe du pipcirne d'égalité pifeloersnsolne ertne les fmemes et les heomms ;
? les pcesretipevs d'amélioration de l'articulation ernte l'activité

Avenant n 15 du 28 avril 2010 portant modification de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC.

Article 1er - Modification du chapitre XIV
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La loi de fcnennamiet de la sécurité scaloie puor 2009 a modifié les cnintiodos de msie à la rrattiee d'un salarié par l'employeur. Dpueis le 1er jievanr 2010 :

? ? les acrcdos de brnhcae prévoyant la possibilité de mrette à la rrtteiae des salariés âgés de 60 à 65 ans ont cessé de prorudie efeft ;

? ? par ailleurs, il n'est puls poilsbse de mrttee à la rtteiare un salarié âgé de 65 à 69 snas son accord. La msie à la rritaete d'office ne puet iitevrennr qu'à l'âge de 70 ans.

Certaines dnsoiitipsos ont été rneeuds cequduas par l'entrée en veuguir de ces règles.

Afin de pnerrde en ctmope cttee évolution législative, le cthaipre XIV est désormais rédigé de la façon snuvitae :

« 14.1. Cninoiodts

Le salarié puet faire voialr ses dotris à la rtiterae à ptairr de 60 ans.

14.2. Montnat de l'indemnité

a) Départ en rertitae : tuot salarié csenast son activité à sa demande en aplioiptcan des ditoisinpsos de l'article 14.1 perçoit une indemnité de départ en ritteare égale à 2/10 du siarlae burt myeon des 12 derenirs mios par année de présence dnas l'organisme. Cette indemnité ne puet dépasser la veaulr de 4 mois.

b) Msie à la rtrtiaee : tuot salarié casnset son activité à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de msie à la riattree égale à 2/10 du siraale burt moeyn des 12 derienrs mios par année de présence dnas l'organisme. Cette indemnité ne puet dépasser la vauelr de 4 mois. Les indemnités prévues au présent pahragrape ne puenvet être inférieures à l'indemnité prévue par l'article L. 1237-7, alinéa 2, du cdoe du travail.

c) Doissipoitns cuenmoms : lqosrue le salarié casnset vooarnnelmtiet son activité ou mis à la rettaire a été occupé à tepms clopemt et à tpmes partiel, l'indemnité qui lui est due est calculée sur la bsae du sariale burt meoyn meesnul reconstitué poietolennperrmlnot aux périodes d'emploi aemloipccs à tepms cmepolt et à tmpes paietrl dpueis son entrée dnas l'organisme. »

Article 2 - Modification de l'article 16.2
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2010

A la sutie du pieremr alinéa est insérée, dnas l'article 16.2, la disitspioon sanvitue :

« L'indemnité prévue au présent pgrprhaaae ne puet être inférieure à l'indemnité prévue par l'article R. 1234-2 du cdoe du travail. »

Les ateurs dosiointisps de l'article 16.2 ne snot pas modifiées.

Article 3
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2010

Les ardccos d'entreprise et/ou d'établissement éventuellement ccluons dnas les oagemsirns ne pneuvet déroger dnas un snes moins farlvbaoe puor les salariés aux dnosstioiips des aeitlrcs 1er et 2 du présent avenant.

Article 4
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2010

L'article 1er du présent aorccd ernte en vieguur au 1er jnivaer 2010.
Les airectls 2 et 3 du présent accord ennrett en vgeuuir à cmteopr du juor de sa signature.

Accord du 24 septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO.

Article 1er - Recrutement
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

En vue d'assurer un rtmernuecet équilibré au sien des ersnprteeis de la branche, les prianrteeas sicauox siogenunlt que les critères déterminants du reeertcmnut snot les compétences, les qltioicnfaauis et l'expérience professionnelle.
Ainsi :

? les orffes d'emploi denivot être libellées et gérées de manière non dmnrioritaciise qlues que sneiot la nrtuae du cotarnt de tiavral et l'emploi proposé. Acnuue mnioten précisant un critère lié au sxee ou à la siauottin flalamiie et pneeollsrne ne diot fgreiur dnas les oreffs diffusées ;
? à compétences professionnelles, qncatifoiuilas et ptneeiotl d'évolution comparables, les cddnuatiaers féminines et mucliasnes deivont être analysées sloen les mêmes critères et selon les mêmes difpoisstis de sélection et pceossurs de recrutement. Notamment, anucue iooaitnrfmn snas lein diecrt et nécessaire aevc le ptsoe proposé ou les atpteudis psesiloefrnolens reqiuses ne puet être demandée aux candtaids ou aux candidates. Si le reecruentmt est effectué aevc le cnorcous d'un jury, il aripaeptnt à l'entreprise de vleeilr à la mixité de celui-ci ;
? les cntdniioos d'occupation des emplois, la ctlaoiiiscsfan et la rémunération à l'embauche ne diveont pas tnier ctmpoe du sxee de la poenrnse rentuee lros du recrutement.
A pratir du bialn siocal et de la carte d'identité du secteur, les prtaies stearaginis daenenmdt aux oiegramsns mestlituaus de terdne à équilibrer preegsmrnioevst la ptorioropn des fmmees et des hoemms puor tuos les epoilms et ttoeus les catégories professionnelles. Les omgenrsais mieutlatsus denvrot asnii vieellr à aentmuger pesneerogmirsvt le nrombe d'embauches de fmeems dnas les elopmis et catégories à puls frote présence manculsie et le nobmre d'embauches d'hommes dnas les emiolps et catégories à puls ftroe présence féminine.
L'UGEM vielle puor sa prat à intégrer dnas les aonctis de ccaiomtonumin et de pritoomon menées auprès des établissements d'enseignement, srdnecoiae comme supérieur, l'information des jeuens et des ennasgneits sur la doeinmsin de mixité des eimpols en mutualité dnas le scuoi de ltetur crtnoe les stéréotypes.

Article 2 - Formation, mobilité et parcours professionnel
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

2.1. Formation

Les fmeems et les hoemms bénéficient d'une égalité d'accès aux dfipsisoits de fioormatn professionnelle. La fotromian est intégrée dnas le prcoruas penosoefirsnl dnas l'objectif de feoivasrr l'évolution des salariés snas discrimination, nonteammt vres des posets à responsabilité.
Les prrtaaeines siucaox de la bcrahne rpnapellet que les salariés rapreennt luer activité après une iirrptueontn liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé pneaartl fnot pritae des pbcluis piiearirotrs des périodes de pineanfirosooassiltn et qu'ils dveoint également firae l'objet d'une aontetitn particulière de la prat des eisrnpeters lros de l'élaboration des puetoilqis de formation. Ils rneallpept également que ces périodes d'absence snot prseis en cmptoe puor le cualcl des dorits à DIF.
Les eieeptsnrrs veellint :

? à ce que l'organisation des aocints de formation, décidées à luer initiative, pnrnee en cpotme les cnntotraeis liées à la vie familiale, naonmmtet en cas de nécessité de déplacement géographique ;
? à mttree en palce un mécanisme de ctpanismeoon lqrsuoe ces faomntoris se déroulent en doehrs des hriraoes hulteabis de trvaial et génèrent des fairs supplémentaires de garde d'enfant.

2.2. Mobilité et poaurcrs professionnel

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dnas les intitulés et les définitions de psteos ovurets à la mobilité irtnene ne dnieovt pas être de nutrae à entraîner une diinoiismtacrn fondée sur le sexe.
La bhcnrae eggane les orniaegsms matsuueltis à srivue et améliorer la représentation des fmeems dnas les posets d'encadrement.
Les fmeems et les hmeoms ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et dvnioet pvoiour bénéficier d'affectations snas discrimination, tuos les elopims luer étant également ovtuers qeul que siot le niveau de responsabilités, y cmriops les puls hautes. Dnas ce cadre, l'organisation du tiavral diot ptretreme aux fmeems d'occuper tuot tpye d'emploi et l'exercice d'un elpomi à tmpes prietal ne diot pas être un ftcuear de pénalisation.
Les ersiepenrts vlleient à intégrer la mixité dnas la cctriuootsnn des puoarcrs psnosorlfeeins et des schémas de mobilité au tvaerrs nnaomtmet des différents doipsiisfts mis en palce par l'accord de bchrnae sur la GPEC, sécurisation des pracuros et ttiaisnron professionnelle. Les éléments d'évaluation posllsroienfnee et d'orientation snot ineeidquts puor les fmeems et les hommes. Ils découlent de la ranesocsicnane des compétences, de l'expérience aucqise et de la qualité du pjoert professionnel.

Article 3 - Egalité salariale
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

3.1. Prinipce général d'égalité de rémunération

Les piatraeners scuiaox rpnlaepelt le pniprice d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du cdoe du tviaarl dnas les trmees sviautns : « Tuot elmoeuypr assure, puor un même taavril ou puor un tivaral de veualr égale, l'égalité de rémunération ertne les fmmees et les hommes. »
Le diissiptof cinnnetvoenol de cliscifiatosan et de rémunération est crnmoofe au pciirnpe légal et ne puet dnoc en acuun cas iuirnde de dioactniiimsrn etrne les hmemos et les femmes.
Les peaartrneis souciax eneggnat les ereptrienss à peortr une atntteion particulière sur les neivaux siaualarx des catégories enyoapmlt de manière qsuai ecxiuslve siot des femmes, siot des hommes.

3.2. Gnitraae d'évolution salariale
au rueotr d'un congé de maternité ou d'adoption

En apoipictaln de la loi du 23 mras 2006, le ou la salarié(e) de ruteor de congé de maternité ou de congé d'adoption diot bénéficier des ainemgunttoas générales de rémunération perçues pnaednt son congé et de la meynone des amtneugontais iiunldeledvis perçues pnndaet la durée de son congé par les salariés rvanleet de la même catégorie professionnelle.
Les modalités peatquris de msie en ?uvre de cette gtinraae d'évolution de rémunération snot précisées par la clrauriice ministérielle du 19 arivl 2007, à lqlelaue les osneiramgs meluuisttas snot invités à se référer.

3.3. Réduction des écarts de rémunération

Dès lros qu'un écart de rémunération ertne les femems et les hmeoms est oeembntjevict constaté, sa réduction ctistnuoe une priorité.
La négociation sur les srieaals effectifs, que les eitesrpenrs snot tnuees d'engager cqahue année, diot définir et prmogeramr les merseus penemrtatt de smpuiprer les écarts de rémunération ertne les femems et les hemoms anvat le 31 décembre 2010. Les acdcors d'entreprise doenrvt prévoir un échéancier puor mertte en ?uvre méthodologiquement les meseurs de raraattpge et préciseront les inartcdeius à prenrde en copmte en fnravaisot le sariale médian.
L'obligation cncrnoee tetous les eitrenpesrs dnas leselequls eixtse au monis un délégué syndical. Dnas les aruets entreprises, l'employeur est appelé à pdrrene unilatéralement, après catnutioolsn des représentants du peennsorl (comité d'entreprise, délégation uuniqe ou délégués du personnel) s'ils existent, les meesrus de nurate à asserur l'égalité salariale.

Article 4 - Congés liés à la parentalité
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

4.1. Pirpncie général

Les abesecns résultant d'un congé lié à la parentalité ne devinot pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution ploelnfsoreinse et salariale.

4.2. Aitafetocfn psoriiorve dnas la période de grossesse précédant le congé de maternité

Lorsque, sur psrcpeirotin du médecin du travail, un chneaengmt prsiirvooe d'affectation s'avère nécessaire dnas la période précédant le congé de maternité, la cslictsioiafan antérieure est maintenue, aisni que les dritos qui y snot attachés, jusqu'au rtuoer dnas l'emploi initial.

4.3. Dtrois aquics pneadnt les congés liés à la parentalité

En apociitpaln des doipsitnoiss légales et des dsstoipinois de la cotnienovn clvteciole (art. 8.3.1), les ansbeces au ttrie des congés de maternité, de paternité, d'adoption snot assimilées à du traival efectiff au ragred de l'acquisition des ditors à ancienneté.

4.4. Roeutr des salariés dnas l'emploi

S'agissant des congés de maternité et d'adoption ainsi que des congés paratnuex d'éducation à tmeps complet, les oengmsiars maslieututs veilelnt à fliaecitr le roeutr des salariés dnas l'emploi, nmoteanmt par les dnitiossiops savuentis :
- envoi ou msie à dsioisipton des iitoofmnarns diffusées à l'ensemble des salariés de manière à ptrmeerte le mtiinaen du lein peosfrosninel ertne le (la) salarié(e) absent(e) et l'entreprise pdnneat le congé ;

- si le (la) salarié(e) en fiat la demande, olgtioiabn d'un enerietttn de rpiesre d'activité. Au cuors de cet eteteinrn snot abordés les boesnis en formation, et puls particulièrement le bénéfice d'une période de poonsfialieasnotrsin au trtie de puiblc prioritaire.

Article 5 - Articulation vie professionnelle-vie familiale
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

Les peeatnairrs sicuaox de la banchre inntiect les oreimgsnas muisaultets à mterte en ?uvre, au ragerd des crntinotaes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dnas le cdare d'un dailguoe socail de proximité, les msurees ptnmereatt une alcrtiotuian équilibrée entre vie prioooseesnllfne et vie familiale. Ctete préoccupation générale est intégrée à cuqhae étape du prrcaous psefnorsoienl des salariés.
Par ailleurs, s'agissant de la mobilité géographique justifiée par l'évolution de l'organisation de l'entreprise, les ogainremss mlteuatusis s'attachent à prernde en considération la nécessaire cconiaolitin entre vie pioeslnrlefsone et vie familiale.

Article 6 - Organisation du travail et du temps de travail
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

6.1. Prcpiine général

Les modalités d'organisation du trvaail et du tmpes de trvaial dnas l'entreprise ne dvoient pas iriunde de discrimination.

6.2. Taairvl à tepms partiel

Les ptiearanres sauoicx réaffirment le pcriipne d'égalité de tnemaertit ertne les salariés à tpmes pilen et les salariés à tepms partiel.
Les ddamnees des salariés vinast à l'aménagement des hoairers de travail, ntnommeat le tepms pitrael choisi, snot examinées dnas le dubloe oeibtjcf de prmrtteee la ccoiialinotn de la vie pielnflsesonore et de la vie faliamlie et de répondre aux eciegxnes de l'organisation du trvaail dnas l'entreprise.
L'exercice d'un tvarail à tmeps peiatrl ne puet irinude de conséquences défavorables sur l'évolution psflroineoeslne et l'évolution salariale. A ce titre, les oagsrnmeis metsuiluats vlneliet nammtnoet à ce que les salariés à tmpes pretail bénéficient de l'application des disnpiosotis cnetlnonvoeleins raveteils à l'évolution de carrière tleles que prévues par l'article 8.2 de la conevotnin collective. Elels vnleleit également, lros de la définition des objectifs, à ce que ceux-ci soinet colbiaempts aevc l'occupation du potse à tpmes partiel.
A ce titre, l'entretien annuel d'évaluation puet être également l'occasion d'évoquer les qutoeinss liées à la cioclniitaon etnre vie psloosirenelnfe et vie familiale, ntnomaemt en reaechrchnt des snultioos adaptées telles que des aménagements du tepms de travail. Dnas ce cadre, une aitntteon particulière est apportée aux famlleis monoparentales.
Les psoets à tmeps pilen qui se libèrent dnoviet être proposés en priorité aux salariés à temps ptiearl ou en congé pearntal d'éducation qui en fnot la dndmeae et qui présentent les compétences et qiauaofciltins requises. Un angmcepeocnamt GEPC peut, à ce titre, être envisagé.
Les ontiiorgnaass du tavaril donevit intégrer la problématique de l'égalité professionnelle.

Article 7 - Rôle de la branche
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

Les peaterranis suoacix considèrent que la bahrcne diot être un atuecr de la pmotoroin de l'égalité professionnelle.
Il lui apapneitrt dnoc à ce trite :

? de proriude cahuqe année le raroppt de sauottiin comparée de branche, en clibotlraaoon aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, sur la bsae des iucendrtias définis enrte preanaretis sociaux. Ce rpaport est examiné lros d'une réunion de la csimosomin piraatrie nationale. Les iarduceints du roppart frunegit en aexnne au présent accrod ;
? de farie le blian des acintos eresenipprts dnas la ppcetsrivee de la négociation tlnnireae prévue par la loi ;
? d'intégrer, dnas les tuvraax et études menés par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, la dsieimonn de l'égalité poseisolnfrlnee en s'attachant aux filières et emlopis cmtponorat des déséquilibres entre les sexes ;
? de sislieesibnr les ormiganses mailtsuuets sur la prise en cotmpe de l'égalité pseolosfenirlne dnas luer piioqtlue de gseiton des rscerueoss hmaineus et de les aenccomgpar par la dffsioiun d'outils méthodologiques et d'informations sur les benons prteqaius ;
? de cuumqoimner sur les métiers, les firmtonaos et les qualifications, nemnotmat dnas la pervcetpsie de mttere en ?uvre les etgnamngees pirs dnas l'article 1er du présent accord.
Afin d'accompagner les meeuultls dnas l'application du pcrinipe de l'égalité pessnllonoiefre et des dsoitpnsiios du présent accord, les paeeirnrats sciuaox ont décidé de jnrdoie en anxnee II les adeis prévues puor fiare fcae aux coûts générés par la msie en pacle d'une démarche d'égalité.

Article 8 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

Les accdros d'entreprise ou d'établissement cuoncls dnas les onersmiags et rifetlas à la msie en ?uvre de l'égalité pllesreonoinfse ne peuvnet cintneor de cuaelss dérogatoires au présent accord, suaf dnas un snes puls favloarbe aux salariés.

Article 9 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

Le présent acrcod est coclnu puor une période de 3 ans conformément aux dotiosnisips légales en vigueur.
Il pnred effet à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une demndae d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affraeis sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dotireicn départementale du travail, de la fioaomrtn penfensioolslre et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cnoisel des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

L'égalité pnlnlrseioesfoe diot être un axe frot de la pitlqiuoe des resrsucoes hnaimeus au sien des oresagnims mutualistes, axe qui diot être pnmeineelt exprimé, au-delà des ooniailgbts légales dnot le rcepest s'impose. En effet, la ntaure des activités exercées et les vrelaus qui les sous-tendent deonvit crodnuie les oearnsigms msalitutues à considérer l'égalité pnoinofsleerlse comme pricnpie de fmenicnoeontnt et vuetcer de progrès.
Les pearerntias scoaiux de la bncarhe mutualité etneendnt dnoc arifmfer luer conitocivn de la nécessité de mterte en ?uvre une démarche arassunt aux fmemes comme aux hmemos une égalité

tuot au lnog de luer purcaros professionnel. Une tlele démarche reqiruet :

? une pqliiuote vtnsloaotire et dyniqumae destinée à firae évoluer les copmnrmetoets au qtduieoin et à rtemerte en cusae les stéréotypes cleurtlus sesuctepibls de faire otbslcae à l'égalité peoflneslsroine ;
? l'implication des dniiortecs générales, des différents nveiuax hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants ;
? l'appropriation cmumone des éléments de la problématique, un diluogae scioal de proximité et la msie en pclae de panls d'action ;
? la maiitilobson de l'ensemble des dtsiofsiips colvnninneeots etnsaitxs : formation, gsteoin prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification...
Les praeetarnis scioaux ont procédé à un taiarvl de dtgnsaiioc au trveras de l'examen d'indicateurs iusss du balin scioal de bcnarhe et de la carte d'identité du scteuer anisi que des inmafntroois seittitsuaqs tisasmerns par Uniformation. L'étude ansii élaborée les a cdouints à eeanggr la négociation du présent aroccd en rntenaet les dameonis d'action suivants, puor lueqless des progrès puevent être réalisés ou des évolutions piisveots confortées et amplifiées :

? rrutnceemet ;
? formation, mobilité et pouacrrs pnsreonsofiel ;
? égalité sialraale ;
? congés liés à la parentalité ;
? airttloacuin vie professionnelle-vie faalilime ;
? ostoingraain du tairval et du tpems de travail.
Les pniaetarers scaouix enntdeent srivue la msie en ?uvre du présent aorccd au trveras d'un creaitn nbmroe d'actions et otuils : taruavx de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, aceennpcmagomt méthodologique et pédagogique, reenscenemt des bonens pratiques, communication... Ils s'assureront aussi, grâce à l'étude réalisée au niaevu de la branche, des évolutions enregistrées et en trorinet les conséquences dnas le carde de la négociation triennale.

Annexes

Accord du 5 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

Le chrtipae IX de la coenvniton cvictelloe ntianaloe de la mutualité « Faimotorn pseoernloslnfie et empoli » est modifié cmome suit.

« 9.1 Dspiiontioss générales raltivees à la fortomain pnfsrielolnesoe citunnoe

9.1.1. Eorobalitan et msie en ?uvre de la piluiqote de fimoatron pefsneiolnrlsoe par les onagiesrms mltauuietss en lein aevc la goetsin prévisionnelle des eioplms et des compétences
Les ogisrenams entarnt dnas le chmap d'application de la présente cenovtnoin cicevotlle nalnoiate snot invités à définir les acontis et dfiisptsios de frtoioamn en prnneat en comtpe puor répondre aux enuejx liés à l'évolution des métiers et des compétences :

? l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer eplmoi ;
? la nécessité de vleiler au mineaitn et à la capacité à opeccur un epmloi et au matinien dnas l'emploi au rrgaed noaenmtmt de l'évolution des emplois, des tegonlicohes et des organisations.
Ils deonvit en outre, lros de la définition des atcnios et dipisofists

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

Annexe I

Indicateurs de siuvi de l'égalité plssnlornifoeee au neiavu de la barnche mutualité

Les irnactueids sainvuts snot actualisés cuahqe année à partir, d'une part, des données du blain sciaol élaboré par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, ces données étant redressées sur les données de la catre d'identité du seetcur établie par le CEREQ, et d'autre part, des irimnoontafs siqtasetitus tsemnriass par Uniformation.
Répartition des effetfics par sxee et teahcnrs d'âge.
Répartition des eeffiftcs par sxee et tlileas d'entreprises.
Répartition des eifecfttfs par sxee et nrtaue du carnott de traiavl (CDI, CDD et mfitos de rcruoes au CDD).
Répartition des eftecfifs par sxee et tmeps de travail.
Répartition des efceiftfs par sxee et tahncers d'ancienneté.
Répartition des eefictffs par sxee et catégories pielsofnnsoelers (CSP et clesass de la cnotinoven colvlcitee nationale).
Comparaison des rémunérations médianes.
Mouvements de pnseorlens : embauches, cetnmenhgas de classe, sorties.
Accès aux différentes antocis de fotmiaron : plan, périodes de professionnalisation, crntotas de professionnalisation, DIF, CQP de branche.

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2010

Annexe II

Aides dnot peevunt bénéficier les entreprises

Une réforme des diofpisists d'accompagnement des eeprtsenirs puor le fcinenament d'actions en feauvr de l'égalité plnenfroesosile a été annoncée le 11 jiun 2010. Un décret est en préparation puor fniosuner cetnairs des dpstisiifos existants. Cttee anxnee srea complétée au vu des mcodoniiatifs réglementaires dès luer publication.

de fotarmoin dnas le crdae anunel ou pluriannuel, prtoer une atnittoen particulière aux catégories de salariés nécessitant des efofrts spécifiques en vue d'assurer le mtienian dnas l'emploi.
A ce titre, la brhacne sonigule la sttoaiuin :

? des salariés dapiosnst des neivaux de qulcitfiioaan les minos élevés anisi que cuex dnot la qlaiiifatcuon s'avère iaufssitnnfe vis-à-vis de l'évolution des tlionhoegces et/ ou de l'organisation du trvaail ;
? des salariés âgés de 45 ans ou puls et/ ou jfiastinut de puls de 20 ans d'activité ponfoereslnslie ;
? des salariés rpranenet luer activité pslfenleioosrne après une anbcsee puor congé maternité, congé parental, ou miadale de 6 mios ou plus.
9.1.2. Etbroaliaon de prrauocs penirosfenslos et de ptrejos iulveididns d'évolution psoflnnreloesie
Les ptenaarires suaciox de la bancrhe ientivnt les oimesngras à mttree en ?uvre les moynes peratmtnet la ctisunoroctn de prucaors poefnnlsoseirs et l'élaboration de ptjroes ilnieiudvds d'évolution professionnelle.
Dans ce cdare :
a) La fotmrioan professionnelle, tnat en tmeres de poinptoosirs fitaes par l'organisme que de siuathos émis par le salarié, diot être abordée :

? lros des erinenttes aenulns visés à l'article 8.2 de la présente ciontnevon clcevoitle nationale. Ces eieerttnns dveornt être organisés à des dtaes peanrtmett luer psire en copmte lros de l'élaboration des pnlas de formation. Les csnloouincs reteneus en trmees d'actions de ftoomiarn snot formalisées par écrit ;
? au corus de l'entretien prfeinoseosnl de carrière visé à l'article 31 de l'accord de bcarnhe du 15 jliluet 2009 reiltaf à la GEPC ;
b) Les onsigrmaes deinvot mterte en place, sleon des modalités adaptées à luer tlilae et à luer structure, les mnoeys d'information idelnuiivds et/ ou cctifellos paeterntmt aux salariés de connaître les ctoiinonds dnas lueeslelqs ils penvuet bénéficier :

? d'un blian de compétences ;
? du diiitsospf de vaiotaildn des aiqcus de l'expérience ;
? du doirt iudnediivl à la fairoomtn étant edetnnu que chauqe salarié est tneu ieunelledvnmdiit informé, et par écrit, chqaue

année, de ses dtrios aiucqs ;
c) Après 20 ans d'activité pflnsorosnlieee et, en tuot état de cause, à cmopter de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, sur sa dmnadee et suos réserve d'une ancienneté mumiinm de 1 an de présence dnas l'organisme, d'un balin de compétences mis en ?uvre pnndaet le tepms de tiarval et d'une priorité d'accès à une vaialidton des aicuqs de l'expérience. La durée des congés de blain de compétences et de VAE peut, dnas ce cas, attdriene 36 herues consécutives ou non ;
d) Les omaigrsens vilelent à ce que le peorennsl d'encadrement bénéficie, dnas le carde des moissins qui lui snot confiées par la dirctoien de l'organisme au rarged des dioonptiisss ci-dessus, de l'information et de la fmooiratn nécessaires à l'accompagnement des salariés.
9.1.3. Misosin ttulorae
Les patraeerins saouicx considèrent que le toaurtt diot cbtnreoiur à accroître l'efficacité et la qualité des aotcnis de famrtioon cedontius dnas les organismes. Il en est nmonmetat asnii dnas le crade des périodes de plasnoiteoirasnfsoin visées à l'article 9.9 et des cattrnos de piiotsarnseioflanosn visés à l'article 9.10 du présent accord.
Le rucoers au tourtat puet être mis en ?uvre au sien d'un oginmrsae dès lros que celui-ci est en mesure, cotmpe tneu de son organisation, de préparer et former, sur la bsae du volontariat, des salariés qualifiés qui aornut puor miisson d'accompagner les salariés dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un pcarorus professionnel.
Les oegainsrms metnatt en pcale le taortut en détermineront les modalités et cdotininos en s'assurant que l'exercice de la mossiin tulorate est cotailbmpe aevc l'organisation du tavrial du tuteur. Aifn d'optimiser l'accomplissement de sa mission, cuhqae tueutr anaccpgome au maixumm 3 salariés. Le tetuur diot bénéficier d'une rncosaniesncae de son activité dnas ses pepvetecrsis d'évolution professionnelle, y cpmrois au tearvrs d'une VAE. L'exercice de la msoiisn trtuaole fiat l'objet d'un blian pulcertaiir dnas le carde de l'entretien aunenl d'évaluation.

9.2. Adhésion à un osrgmnaie ptraiarie cleulcteor agréé

Une maisouailuttn des fodns de la fooriatmn prinloselsfnoee de la bnhacre mmoaieajertrnit composée de ptties et de mnyoes oesimragns présente un intérêt certain.
Les oeangsmirs ont l'obligation d'adhérer à l'OPCA Uniformation. Cet eemennaggt potre sur :
? la totalité :
a) De la cbiutrinoton de 0,2 % due au ttrie du congé ivnieiddul de faimorton ;
b) De la crttobouiinn de 0,5 % (organismes de 10 salariés et plus) et de la countiobitrn de 0,475 % (organismes de minos de 10 salariés) deus au tirte des ctortans et périodes de psooranosnleifsatiin et du diort indiieudvl à la formation.
Les fdnos résultant des cnttnioioubrs visées au phgararape b diveont être affectés :
? au fmneanicent des ainctos de firmaootn liées aux périodes de pntailniforisasesoon visées à l'article 9.9 du présent aoccrd à cnrnurcecoe de 50 % des fodns collectés ;
? au financement, à croncernuce du sldoe des fdnos collectés, des acntois de fiatormon liées aux cnttoars de professionnalisation, des aoctnis de frtooaimn réalisées dnas le cdrae du dirot iieniuddvl à la fromtoain et des aontcis de préparation et d'exercice de la fntcoion tutorale.
La répartition des fneaninemtcs ci-dessus puet firae l'objet d'une révision aeunlnle par les paeertrains sauicox de la bncrhae sur psopotroiin de la CPFENP au vu des éléments communiqués par l'OPCA qaunt aux eneeagnmgts réalisés ;
? la cnttooibriun afférente au paln de fiamotorn ou son sdole dnot les oamgsreins n'assureraient pas la geoitsn directe.

9.3. Cismoimson piatriare nanailtoe de l'emploi et de la fimatroon pinsllnrefeoose

9.3.1. La cmmoisison piiatrrae nniataole de l'emploi et de la faotrmion porinneellsofse (CPNEFP) est composée en nrbome égal de représentants de l'UGEM d'une prat et des oiinagsartons snycalides siiatnerags de l'accord du 17 décembre 2003 d'autre part, à raosin d'un mbrmee trtaiuile et d'un mmrbee suppléant par organisation.
9.3.2. La CPNEFP, itancsne piriraate de définition de la potiqilue de fmoatiorn pnesenlofiolsre en lein aevc l'OPCA, est une suttcrrue de vielle (en ctlobrooialan aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses msionsis snot les sivtaunes :

? petrrteme l'information réciproque des peraaternis scoiaux sur l'évolution des emlopis et des métiers en paenrnt en ctopme les maounitts économiques du seuetcr ;
? étudier, nmmtaoent au tvarers de l'examen périodique des données résultant des tvaarux de l'observatoire de l'emploi et des métiers, la saiutiotn de l'emploi et les pcpsveeetris d'évolution en teerms qttnaaiifuts et qafltiutias ansii que luers iinncedces en tmeers de foatirmon et de qatiuloiaifcn ;
? proepsor les atntaoidaps des anoicts de fiorotman pnnieolrfssloee et définir les otjcfeibs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des cnuoetns de firmotoan ;
? fuelmorr des aivs sur les priorités à aigsensr aux anitocs de frtimaoon dnas le secteur. La cmoiossimn en ionrfme l'OPCA ;
? élaborer des pnporisoitos tsmeiarsns aux preareiatns sciouax dnas le carde de l'obligation de négocier tlele qu'elle est prévue par la loi en vugueir ;
? eixanmer les conséquences des rtoruaeintrtsucs sur l'emploi et natnmmeot les cas de lnneeecimict coetlilcf thcuanot au mnios 10 salariés dnot elle est sisiae en tmpes uilte par le ou les omniesargs concernés, aifn de faitlicer le rlesamenecst des salariés dnot l'emploi est menacé. Les ctiioodnns de ssiinae de la csosmimoin snot fixées par le règlement intérieur ;
? diffuser, dnas ses dmineaos de compétence, totue rcomdeamtoainn générale qu'elle eiretmsa utile ;
? sivure les cotnunes des référentiels des CQP de branche.
Sur délégation de la ciiommsosn prtiaaire nationale, la CEFPNP puet déterminer, viroe ajuster, les priorités de faimoortn de brnahce dès lros que la staituion le lui iompse et nmnatmoet au rraged des ionifarmtnos financières tinreasmss par l'OPCA. La cimimoossn piartriae nolaiante est tnuee régulièrement informée.
9.3.3. Dnas le crdae des misosnis qui lui snot dévolues et puor mneer à bein ses travaux, la cisiosmmon dsspoie des iatnooifrnms temsianrss par :

? l'observatoire de l'emploi et des métiers ;
? l'OPCA ;
? et puls généralement de tuoets études et enquêtes qu'elle puet dmeaednr aux invernetntas précédemment cités ou à des erextps extérieurs.
9.3.4. La csoiiomsmn est présidée amtveernnltiaet par un représentant désigné par le collège emupeloyr et un représentant désigné par le collège salarié. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège aqeuul n'appartient pas le président. La durée des mandtas de président et de vice-président est de 2 ans. Les mdatnas snot renouvelables.
Le secrétariat de la cssmmiioon est assuré par le collège employeur.
La cimssoomin se réunit tiros fios par an. Des réunions eelnnexpiletocs puenvet être organisées sur dmendae de la majorité des membres.
Les modalités de ftnnnioeneomct de la commssoiin snot définies dnas le carde du règlement intérieur.
9.3.5. Les représentants des oangniaositrs scanedliys pprtiancait aux réunions de la coimismosn bénéficient du maeitnin de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot les salariés. Les modalités de rebersnmeomut des fiars de déplacement snot déterminées par le règlement intérieur de la commission.

9.4. Oovtraebrise de l'emploi et des métiers (OEMM)

L'observatoire de l'emploi et des métiers, ictnsane pritiraae composée d'un nrmobe égal de représentants de l'UGEM et des onstnigoaiars saiecldnys représentatives au nviaeu national, est un otuil de veille qui a puor miossin de sivure l'évolution, tnat sur le paln qaaiiutnttf que sur le paln qualitatif, de l'emploi des ognreamiss régis par le cdoe de la mutualité et de procéder à toetus études ptpecsrveois en ce domaine.
Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet frmuelor tutoe suggestion, siot auprès de la cmisosmion pirrtaiae nationale, siot auprès de la CNPFEP et des organismes, pmternatet de procéder en matière de fomtorain et de gseoitn prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, atnapadoits et tfrmnnoariaotss nécessaires puor acniipter sur ctete évolution.
Les ogsiemnras snot tnues de forniur les itanfrionmos demandées.
Le foeentonicnnmt de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dnas un règlement intérieur.

9.5. Modalités de fnnaecmenit de la CFENPP et de l'OEMM

Le fmncineneat nécessaire au fntincomnneeot des dtisifiposs cnetnvoonnleis dédiés à l'emploi et à la fotrioamn poenfrselolnise visés aux aletcris 9.3 et 9.4 ci-dessus est assuré par une ppariiiotactn annellue à l'UGEM recouvrée par l'OPCA désigné par

la présente convention. Le mtannot de cttee ptiicatariopn est fixé à 0,025 % de la msase sraiallae btrue anelunle de l'ensemble des geutoepmnrs rvaleent de la présente cvenoniotn calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cttee ppctitiaioran enrte la CPFNEP et l'OEMM relève de la compétence des pranireates soaciux de la bharnce (1).

9.6. Dsitopifsis et atoincs de firooamtn mis en ?uvre

9.6.1. Dopiiisfsts de fimortoan
Le paln de frotamion est élaboré à l'initiative de l'employeur dnas le rpcseet des olionatibgs rtiealves à la cooltuiantsn des représentants du personnel. Il diot répondre à une dulobe ogtoialbin :

? auerssr l'adaptation des salariés au pstoe de travial et vlieler à manieintr la capacité des salariés à oucepcr un elpmoi ;
? ceobrintur au développement des compétences.
Le driot iedidinvul à la ftomarion est exercé à l'initiative du salarié aevc acrocd de l'employeur dnas les ctionodnis fuginrat au 9.8 ci-dessous. Les atocins de fomtorain penanrt pclae dnas ce dpsoisitif vienst à trite pcriniapl le développement des compétences. L'exercice de ce diort penrd en ctmpoe les priorités définies par les piaters siniaegrats du présent accord.
Les périodes de pasnsilroifieotsaonn dvoinet fsoiarver le mniaeitn dnas l'emploi des salariés et peuvent, dnas les cooiinntds définies par les pireraneats saociux de la branche, s'inscrire, sloen la pirtae euoympelr ou salarié qui en pnerd l'initiative, siot dnas le carde du paln de formation, siot dnas le cdare de l'exercice du doirt induvediil à la formation.
Le congé idviiduenl de fiotmroan relève de la sluee ivatniitie du salarié et s'exerce dnas les ciintoodns définies par la loi.
9.6.2. Ationcs de frmatioon
Compte tneu des oefibjtcs généraux isrtncis par les piarets stinearigas au préambule du présent arcocd et des dsiipifsots de frotmiaon deavnt être mis en ?uvre, les aintocs de frmtaioon snot distinguées de la manière svtuniae :

? les ancotis d'adaptation au psote de tiaravl ou liées à l'évolution de l'emploi ou au mnatiien dnas l'emploi vnsiet à l'acquisition ou au pernfnnecoteimet de compétences cnaredposonrt au pstoe occupé et ubillaisets immédiatement et drnmteeicet sur celui-ci. Elels vneist assui à l'acquisition ou au pemfnirenonceett de compétences rdneues nécessaires par l'évolution des emplois, des technologies, des méthodes et des ogniaarniotss ;
? les antcios de développement des compétences venist à pmetrtree au salarié d'acquérir de nuvollees compétences qui ne snot pas dteireenmct liées au ptose occupé. Elels anogaccmepnt l'évolution peoenloilsfsrne et l'employabilité snas être immédiatement et deeincermtt uislbaitle sur le ptose occupé et/ ou dnas l'organisme.
9.6.3. Régimes apcieapllbs
Compte tneu des dtinsisoopis des alcrteis précédents, le régime alpplaicbe aux différentes ancotis de fmtoaoirn est le sivunat :
a) Les atconis d'adaptation au ptose de trvaail et les antcios liées à l'évolution de l'emploi et au mniaeitn dnas l'emploi snot iitrcesns au paln de formation. Eells se déroulent pdnenat le tpmes de travail. Les heuers de faiotmron snot considérées cmmoe tpems de taviarl etffcief et rémunérées cmome tel sur la bsae de la rémunération que le salarié ariaut perçue s'il aaivt travaillé et ctpome tneu des éventuelles mrijnotoaas puor hreues supplémentaires.
b) Les aioncts de développement de compétences relèvent de régimes ditcnists dnas les ciidnonots sniveutas :

? les atiocns proposées par l'employeur dnas la pcperisetve de dennor au salarié les moyens de ssiiatarfe à un prjoet d'évolution prnsfelieonsloe au sien de l'organisme, identifié et élaboré dnas le carde des ereetitnns aelnnus d'évaluation, snot iesirtcns au paln de fiomarotn et se déroulent pednant le tmpes de travail. Eells snot rémunérées comme tel sur la bsae de la rémunération que le salarié arauit perçue s'il aviat travaillé et cpomte tneu des éventuelles moatjiorans puor hruees supplémentaires ;
? les acitnos de développement des compétences résultant de la suele itiiitvane du salarié snot réalisées dnas le crdae de l'exercice du doirt iduividenl à la fotaoimrn soeln les modalités définies aux acrtelis 9.8.2 et 9.8.3 ci-après ;
? les acntios proposées par l'employeur puor faorvesir l'accroissement des compétences d'un salarié, snas qu'il etsxie un lein dicret et immédiat aevc un pojret d'évolution posnfeleniosIre précisément identifié au sien de l'organisme, snot itsecrnis au paln de formation. Suos réserve d'un acorcd écrit etnre l'employeur et le salarié, ces atonics pnevuet se dérouler en patire en dorhes du tepms de travial à cnrcnourcee des 2/3 de luer durée et, en tuot état de csaue dnas la litime de 80 hueers par an ou de 5 % puor les salariés axluequs est appliqué un fifaort juor ou un fifroat heure sur l'année. Pdnaent la formation, les hueers réalisées en doerhs du tmeps de taraivl dnenont leiu au veeenmsrt d'une aicoaltoln de fimooatrn d'un maontnt égal à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié concerné. A l'issue de la formation, et suos réserve de l'évaluation qui en est faite, le salarié bénéficie penadnt un délai de 1 an d'une priorité d'accès aux fcintoons dspolebniis dnas l'organisme cnneprrdosaot aux caioncsnensas qu'il a acquises. Les omrsengais pnedorrnt en compte, soeln des modalités à définir par cacuhn d'entre eux siot par acorcd d'entreprise soit, à défaut, de manière unilatérale, les efrotfs acocplmis par le salarié aanyt aomclcpi une ptraie de la fiaortomn en dohres du tpems de travail. Ctete pisre en ctompe dreva être formalisée dnas le carde de l'accord cloncu etrne l'employeur et le salarié visé ci-dessus.
9.6.4. Modalités d'application
Lorsqu'en aclitaipopn des dsnpsiitoios du ppaarhgrae 9.6,3 b, l'employeur psrpooe à un salarié d'effectuer une prtaie de sa famtrioon en derohs de son tmpes de tiaavrl et que celui-ci le refuse, ce rufes n'est pas ctusintotif d'une ftaue ou d'un moitf de licenciement. Si le salarié a accepté dnas le carde de l'accord écrit prévu d'effectuer une pitrae de sa forioatmn en deorhs de son tepms de travail, il peut, dnas les 8 jours saunvit son acceptation, dénoncer cet accord. Ctete dénonciation n'est pas cuinsovtitte d'une futae ou d'un moitf de licenciement, et est snas conséquence sur le cnroatt de travail.

9.7. Paln de fotrmioan

9.7.1. Diiipstosnos financières
L'obligation de feneicnnmat des acnitos de frmtoaion au ttrie du paln de formation, puor les oemsignras de 10 salariés et plus, diot être supérieure de 25 % à clele fixée par la loi en vigueur. Le rcseept de cttee oiglbtaion clintnevoenonle s'apprécie sur une période prunualeillne de 3 ans.
Pour les oenmrgiass de mions de 10 salariés, l'obligation de fecaenninmt des aitnocs de friotmoan au ttire du paln de fotmriaon est fixée à 1,125 %.
9.7.2. Eblaatoiorn du paln de froaoimtn et iforonmiatn des salariés
Dans les orgsaiemns de 50 salariés et plus, conformément aux dopinsiiotss légales et réglementaires en vigueur, le paln de famrioton est élaboré après costtolauinn des représentants élus du personnel. Les decmtouns timarsns aux représentants du pseernonl en vue de cette cnutalstioon précisent les aotcnis proposées en opérant la dostciitinn prévue par la loi. Les salariés snot informés des anoitcs inrtcises au paln de formation.
Dans les oisgarmnes de minos de 50 salariés, et dnas les ongmesairs de 50 salariés et puls dépourvus de représentants du pernnseol habilités à être consultés sur le paln de formation, l'employeur potre alnemluneent à la csoinaacsnne de l'ensemble des salariés, par tuot meoyn approprié, le détail de l'utilisation des fdnos consacrés à la footmarin professionnelle.

9.8. Diort iuiddeivnl à la fortamion

9.8.1. Salariés bénéficiaires et atoincs de fotomiran éligibles
a) Salariés bénéficiaires :
Le bénéfice du doirt inudvdiiel à la faooritmn est oveurt aux salariés des oeigmnarss mutualistes, suos crtnoat de tariavl à durée indéterminée ou suos conrtat de traiavl à durée déterminée, dnas les cidnointos fixées par la législation et la réglementation en vigueur.
Toutefois, les salariés suos caorntt de traaivl à durée indéterminée à tpmes piretal dnot le cnroatt fxie une durée du tvaairl au monis égale à 80 % de la durée légale ou de la durée cllitvecoe alcablppie dnas l'organisme bénéficieront du doirt iinediudvl à la fotoamirn dnas les mêmes cdnionotis que les salariés à tpems plien (2). Les salariés snot informés par écrit aenenmulelnt du tatol de lrues doirts auqics au trtie du DIF ;
b) Atinocs éligibles :
Une aitocn de fomoatirn doit, puor être pisre en cotmpe dnas le carde de ce droit, résulter de l'initiative du salarié.
Les actinos de firatoomn porieiirtras snot les savuenits :

? actoins de développement des compétences ;
? aitocns de poomriotn ;
? aocntis d'acquisition, d'entretien et de pimrntefeeeocnnt des csenanasoncis ;
? anocits de qauioctaiflin ;
? aicntos de VAE.
Ces priorités snot régulièrement examinées par la CPFNEP qui puet fouelmrr ttuoe posiiporton de complément et/ ou

d'actualisation.
9.8.2. Msie en ?uvre d'une atiocn de faoitomrn dnas le carde du DIF
Le salarié snouhiatat enagegr une aiotcn de fmarotoin dnas le crade et dnas la lmiite de ses driots aciqus au tirte du DIF en irnmofe l'employeur par letrte recommandée aevc aivs de réception ou rsmiee en mian pprore ctrnoe décharge précisant la nuatre de l'action, sa durée asini que l'organisme dispensateur. Cttee lrttee diot être adressée au mnios 3 mios anavt la dtae de début de l'action envisagée.
L'employeur coirnfme son ataocpceitn ou son refus, au raregd du cihox de l'action de fooatmirn envisagée et de son adéquation aevc les priorités exprimées par la branche, par letrte recommandée aevc aivs de réception ou rmisee en mian pporre ctrone décharge. L'employeur dpsisoe d'un délai de 1 mios puor noeiiftr sa réponse au salarié qui ddmneae à firae vloair son driot ieidnduivl à la faiotormn (art. D. 6323-2 du cdoe du travail). La non-réponse de l'employeur ou la réponse hros délai vuat aptcaeoctin de la dmeadne du salarié.
Si duex refus snot opposés à la dndmaee du salarié au curos de duex eiereccxs cviils consécutifs, celui-ci bénéficie s'il le souhaite, à ttire piraitriore d'un congé iidduenivl de ftrmoaoin dnas les ctdoioinns prévues par l'OPCA dnot relève l'organisme employeur.
9.8.3. Modalités de déroulement de la fmotorain
Les anicots de frtoaomin s'inscrivant dnas le cdrae du DIF se déroulent en dehors du tmeps de travail.
Par arccod d'entreprise, ou, à défaut, par arcocd écrit enrte l'employeur et le salarié, il puet être cnovneu que les frotnomais siievus dnas le cdrae du DIF se déroulent en tuot ou pritae pendnat le tpems de travail.
9.8.4. Sttaut du salarié pnendat le déroulement de la famooirtn
Les hurees de ftaoroimn se déroulant hros du tmeps de taiavrl dnonnet leiu au veermenst d'une atllooaicn de fatmorion d'un mnoatnt égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.
Au cas où une pirtae de la fitaomorn est réalisée pdnnaet le tpems de tivaarl en atcpapioiln des dinpitssioos de l'article 9.8.3, alinéa 2, ces heeurs snot rémunérées comme du tpmes de tarvial effectif.
9.8.5. Portabilité des diorts à DIF
En cas de lienncemicet non consécutif à une fuate lourde, et si le salarié en fiat la ddaenme anavt la fin du préavis, la smome coodrnnesarpt au sldoe du nrmobe d'heures aquseics au trite du DIF et non utilisées multiplié par le manontt fafaotirrie visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du cdoe du taviarl premet de finacner tuot ou praite d'une aciotn de blain de compétences, de vtiaaildon des aqcuis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une tllee demande, la smmoe n'est pas due par l'employeur.
Lorsque l'action mentionnée au 1er alinéa est réalisée padennt l'exercice du préavis, elle se déroule pnadent le tmeps de travail.
En cas de démission, le salarié puet ddmaneer à bénéficier de son doirt ivniiedudl à la frmotaoin suos réserve que l'action de blain de compétences, de vdaoiatiln des aucqis de l'expérience ou de fitaromon siot engagée aanvt la fin du préavis.
En cas de départ à la retraite, le salarié ne puet bénéficier de ses dirtos aicuqs au ttrie du diort iveddniiul à la formation.
Modalités d'utilisation des dtrois à DIF : en cas de rpuutre non consécutive à une faute lodrue ou d'échéance à trmee du ctnoart de triaval qui onuvret dorit à une psire en cgahre par le régime d'assurance chômage, la smome cosaoennrprdt au sldoe du nomrbe d'heures aeqcisus au ttrie du driot
individuel à la ftromiaon et non utilisées, multiplié par le mnntoat frfiaraiote indiqué par l'OPCA Unatormifion après aivs de la CFENPP est utilisée dnas les cioodtinns snuvitaes :

? lorsqu'un salarié en fiat la danedme auprès d'un nevoul employeur, au cruos des 2 années sunviat son embauche, la smmoe pmeert de fnceanir soit, après acorcd de l'employeur, tuot ou parite d'une acotin de blain de compétences, de vlotdaaiin des aqicus de l'expérience ou de ftaomorin soit, snas l'accord de l'employeur, tuot ou ptarie d'une aioctn de bialn de compétences, de vtliioaadn des aquics de l'expérience ou de frmotaoin rnevealt des priorités définies au 1er alinéa de l'article L. 6323-8 du cdoe du travial ;
? lqosure le salarié et l'employeur snot en désaccord, l'action se déroule hros tpmes de tavrial et l'allocation de foiaormtn visée à l'article L. 6321-10 du cdoe du trivaal n'est pas due par l'employeur. Le paeienmt de la smome est assuré par l'organisme ccteeloulr paaiitrre agréé dnot relève l'entreprise dnas lqeallue le salarié est embauché. Cttee somme est imputée au tirte de la soetcin ? piaeionilsrasoftonsn ?.
Obligations d'information du salarié par l'employeur : dnas la lttere de licenciement, l'employeur iomrfne le salarié, s'il y a lieu, de ses diorts en matière de driot idvdiniuel à la formation, le salarié diot firae la dmdanee de l'utilisation de ses dirtos au DIF anavt la fin de son préavis. A l'expiration du corntat de travail, l'employeur mnntnieoe sur le caietfrict de tvraial prévu à l'article L. 1234-19 du cdoe du travail, les dritos aucqis par le salarié au ttire du dorit iuvddeniil à la formation, ansii que l'organisme cullteoecr partaiire agréé compétent puor veserr la somme prévue.
9.8.6. Transférabilité des dirots à DIF dnas le cmahp de l'accord du 15 jaeinvr 2011
L'accord du 15 javneir 2011 sur les prrocaus d'évolution ponesenisllorfe dnas l'économie siacloe origsane la transférabilité des droits à DIF etnre les brachnes et srcteues icnlus dnas son cmahp d'application.
En cas de démission ou de ruutrpe cinnnolotnevlee du crnatot de travail, les droits auiqcs et non utilisés à la dtae d'expiration du caonrtt de tiarval pueevnt être mobilisés par le salarié auprès du nvueol eumyeplor si celui-ci relève du chmap d'application de l'accord du 15 jevianr 2011.
La somme caoedsnrnoprt au sdloe du nmrobe d'heures aucqsies au trtie du dorit idienvuidl à la fmoritoan et non utilisées, multiplié par le mnanott fiaorfiatre indiqué par l'OPCA Uorotmniaifn après aivs de la CFEPNP est utilisée dnas les cotndniios suinveats :

? lorsqu'un salarié en fiat la dnmdaee auprès d'un nveuol employeur, au cruos des 2 années svuaint son embauche, la somme pmeert de fencnair soit, après aocrcd de l'employeur, tuot ou pratie d'une aioctn de bailn de compétences, de vltdiiaoan des aqiucs de l'expérience ou de faotmroin siot snas l'accord de l'employeur tuot ou priate d'une atoicn de bialn de compétences, de validitaon des aqucis de l'expérience ou de ftmorioan rvneelat des priorités définies au peirmer alinéa de l'article L. 6323-8 du cdoe du triaavl ;
? lruoqse le salarié et l'employeur snot en désaccord, l'action se déroule hros temps de traavil et l'allocation de faotiromn visée à l'article L. 6321-10 du cdoe du tiavarl n'est pas due par l'employeur. Le pimaneet de la somme est assuré par l'organisme colctuleer pritariae agréé dnot relève l'entreprise dnas leulalqe le salarié est embauché. Ctete somme est imputée au trtie de la seciton « professionnalisation.
Dans les cas de rtuprue du crontat de travial visés au présent article, les oangtbloiis d'information du salarié par l'employeur snot induieqets à cllees mentionnées à l'article 9.8.5.
9.8.7. Modalités financières
Les dépenses exposées par les oairegnmss dnas le crade du DIF snot peirss en cagrhe par l'OPCA (coûts pédagogiques et frias annexes) sur les fdnos collectés au tirte des coirtitbnouns visées à l'article 9.2 b du présent chapitre. A défaut de psrie en chgrae de la totalité des dépenses par l'OPCA, le solde est ialutbpme sur le paln de fmroiotan de l'organisme.
9.8.8. Balin de la msie en ?uvre du dirot iuenvdidil à la fmotoarin
Un balin des contidnios de msie en ?uvre du diort ivduienidl à la foaoimrtn dnas les oragnmesis srea effectué en jilluet 2013.

9.9. Périodes de psfsaltoniaiireoonsn

9.9.1. Pncirepis généraux et bénéficiaires
Les périodes de prefinostaislsnooian curbotiennt au déroulement du pcrouars pseesoinnfrol des salariés suos ctroant à durée indéterminée et, notamment, à la gesiton des sdcoenes pearits de carrière. Elels dvneiot fileicatr le mneiitan dnas l'emploi en pnranet en cpomte les évolutions des métiers de la mutualité et les eixeegncs de compétences nouvelles.
Les périodes de prisnoaesloiaosfitnn s'adressent :

? aux salariés dnot la qaiciuiltoafn est ifasfuntsine au rrgead de l'évolution des togoheilcnes et de l'organisation du traival ;
? aux salariés camtnpot 15 ans d'activité plfoneissrlnoee ;
? aux salariés âgés de 40 ans et puls dès lros qu'ils jstieuifnt d'une année d'ancienneté dnas l'organisme concerné ;
? aux salariés esnvgaeinat la création ou la rpsiere d'une enirpesrte ;
? aux fmemes raennpert luer activité peoirnssonlefle après un congé de maternité ou aux hmoems et aux fmemes après un congé paartnel ;
? aux bénéficiaires d'une olgioitabn d'emploi au trtie de l'article L. 5212-13 du cdoe du tivaral ;
? aux salariés rnrapeent luer activité pesorflnelinsoe après une aebcnse puor mildaae ou anecdcit de triaval d'une durée de 6 mios ou puls ;
? aux salariés rrpnenaet une activité pelrfnssieonole après une période de sepoissunn de celle-ci dnas le cdare de l'exercice d'un maandt siycndal ;
? aux bénéficiaires de revneu de solidarité active, de l'allocation

de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aeltdus handicapés ou aux pnoseners aaynt bénéficié d'un cortant ccolnu en aicpoapiltn de l'article L. 5134-19-1 cdoe du taviarl (CUI).
9.9.2. Obejficts prriitoieras et qaifinaciotlus ascelsebcis
Compte tneu des évolutions que connaît le steeucr de la mutualité et des mtoatiuns engagées dnas les organismes, les atcnois proetriiairs msies en ?uvre dnas le crdae des périodes de pifasiotroieanolnssn snot les antcios penmetartt d'acquérir une qcoifiatualin dnas les dianomes snavtius :

? commercial, geostin et suvii de la rialoetn aevc l'adhérent ;
? goiestn de la ptiaosretn ;
? audit-gestion du risque, contrôle de gietosn ;
? gitosen des fulx d'information ;
? qualité ;
? paargte de compétences et d'expertise, tutorat, menanmeagt ;
? oiptque ;
? drtniaee ;
? prévention et aciton snitraiae et sociale.
Dans ces domaines, les périodes de ponilifaiseonortssan ont puor ojbet de ptmrteree aux salariés d'acquérir siot un diplôme, un ttire ou une ctteiforciian pneosleirnflose enregistrés au répertoire nanatiol des coeiriifnattcs professionnelles, siot une qoaiftiulacin ruonncee par la branche. A cette fin, les pneratreias sciuoax dnnademet à la ciimoossmn prriaatie noantaile de l'emploi et de la ftiaormon pnlorfleinoesse d'établir une ltise des quntoiialcfais cnperasrdnoot aux ofeibjtcs ptrieriraois qu'ils ont définis ci-dessus.
Les périodes de peanosoflsnastiiiorn snot particulièrement visées dnas le pcsroeuss d'acquisition d'un ceifaticrt de qcalufiiiaton professionnelle.
Les oefitcbjs des périodes de pefnirosaalssiotnoin punrroot être modifiés et/ ou complétés au vu des préconisations formulées par l'OEMM sur la bsae d'études réalisées. Ils aornut assui puor but d'intégrer des salariés qui snot en vioe de tniitarosn piolsorfnslenee tel qu'il est précisé dnas l'accord de bahcrne du 15 jllieut 2009 reialtf à la GPEC.
9.9.3. Modalités de msie en ?uvre
Afin d'assurer l'efficacité des aitoncs iesrtcnis dnas le crdae de périodes de professionnalisation, les petenraiars siucoax eegnangt les origmsanes à intégrer ce dsoiiptsif dnas le cdrae de la ctcsornuoitn du pucoarrs poiefesonsrnl visée à l'article 9.1.2 de la présente cvtonieonn et, puls généralement, dnas une pqiiuolte de gsetoin prévisionnelle des epoimls et des rerseoscus humaines.
La durée mnaimlie des atconis iceulsns dnas une période de pnoastelaooirnifssin est de 70 heures.
Les modalités de msie en ?uvre des périodes de pssifitonesoaoralinn snot définies dnas les organismes, en lien, le cas échéant, aevc le dsiiioptsf du DIF lqsorue la période de potloiassosifrneinan résulte de l'initiative du salarié.
Si tuot ou ptaire de la famtroion prévue dnas le carde de la période de peasairsntfsooiilonn est réalisée en dehors du temps de travail, les ciotdnoins et lmiites instaurées par l'article L. 6324-9 du cdoe du tvaairl dieovnt être appliquées.
9.9.4. Modalités financières
Les anitcos d'évaluation, d'accompagnement et de faotmiorn pneeuvt être psires en chgrae par l'OPCA de la bcrnahe sur la bsae des mttnnaos fixés réglementairement. Les pireaaentrs suociax damednnet à la cmoissomin pritiarae naantiole de l'emploi et de la fmtoiraon pfnoslnrielesoe d'examiner en cabolitoarlon aevc l'OPCA les fmtainroos puor llesleeuqs il saeirt nécessaire de prévoir des mnttnoas de pisre en cahgre supérieurs au rgaerd des coûts spécifiques de ceerintas actions.
9.9.5. Modalités de contrôle
Les pnaaeetrris siouacx eednntent que les priorités qu'ils déterminent en trmees de bénéficiaires et d'actions sneoit psiers en ctopme dnas les preiss en crgahe opérées par l'OPCA de la branche. Ils dandmenet que celui-ci procède à la msie en pacle d'une csiommiosn ad hoc qui eaximne périodiquement les dsiosres dnot il arua été saisi.

9.10. Corantts de pretsfoiaoioianslsnn

9.10.1. Pnreicips généraux et bénéficiaires
L'insertion psnrolelsofinee des jueens est nécessaire au rloeenuemenvlt de la pdiaymre des âges du secteur. Celui-ci ennted par alruelis cuoretnibr à l'insertion de dadeemrnus d'emploi y cimpors non diplômés. Les ptenearіras soicuax souhaitent, dnas ce cadre, prrdene les meeruss prteetmant la clunsoicon de crtotnas de plsernionoaisoasitfn en feauvr :

? de jeeuns âgés de 16 à 25 ans révolus sthuanoait compléter luer foitoarmn ianiitle ;
? de deurdemnas d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? des bénéficiaires du rvneeu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux atldeus handicapés ou aux pnsronees ayant bénéficié d'un ctranot clncou en aitclpaiopn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du taaivrl (CUI).
Les pairerentas suoicax sraneaiitgs stahoeiunt que l'OPCA de la bharcne mène auprès des ogmniseras meluuasitts d'une part, et des arcetus de l'emploi et de la fmioaotrn d'autre part, les aicnots d'information ctbonnariut à fraie connaître ce mdoe de recrutement.
Ils ddnemenat à la cmosiomisn ptiarriae noinaalte de l'emploi et de la ftoiarmon pnsoierlolfnese d'examiner, après vérification auprès du répertoire noaiantl des cincoetiarfits professionnelles, les cotninoids et les modalités de création de cetiiactfrs de qifatuiilaocn pessennoloflire permnttaet d'apporter des réponses adaptées aux boisnes en compétences du stecuer et flnaacitit l'intégration des naoeuuvx salariés.
9.10.2. Caractéristiques des crntoats de poonntsisoafsailrein
Les ctatorns de paslsotnoisoafinerin snot cocunls dnas les cditooinns fixées par la loi, étant etnnedu que :

? la durée du catrnot de pftsoooaaisiernlinsn à durée déterminée purora être portée jusqu'à 24 mios dès lros que les cinnoidots fixées par la législation snot rlmipees ;
? la durée de la frmtaooin hros etrpresnie pruroa être supérieure à 25 % de la durée du ctnroat dès lros que cette fiarmoton a puor but de préparer un diplôme d'Etat, un titre ou un ctieriacft de qiiaoftucialn professionnelle.

9.11. Crftatiiecs de qtiaificuoaln pfnoresillnosee de bcranhe

9.11.1. Ojibfctes des CQP
La création des cfrceaittis de qaaiiotciflun pseronoslelifne de barchne répond aux ofetibjcs stviauns :
? développer et reconnaître les compétences des salariés au tvaerrs de pruarcos qaatfliunis ;
? aonpegmcacr les évolutions du seutcer et des eerptsiners ;
? faetcliir la mobilité professionnelle.
Dans ce cadre, les pinaeerrats suicoax ont décidé d'engager une démarche générale de cfiiacitorten parnnet en cmtope les priorités définies en terems de métiers et de compétences par l'accord de bchrane sur la faormtoin pnoiseonlrfesle signé le 1er décembre 2004.
Reconnue au sien de la bncahre professionnelle, cauqhe caicfetrtiion se compose d'un référentiel de compétences organisé autour des gndras diaenoms de compétences dvnaet être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, ainsi que d'un référentiel de ciitaetofricn précisant le neaviu atedtnu dnas chacun des domaines.
9.11.2. Lsite des CQP
Les peeiatrrans sociaux de la bnrcahe mutualité ont créé qaurte ctcitfaries de qtiaciafuoiln psolesenifnrloe (CQP) validés et rceunons par la CPNEFP.
Ces CQP snot les stinuvas :

? téléconseiller (niveau IV de la neraltoucmne de 1969) ;
? cleeilnsor miluttusae (niveau III de la nectmnlruoae de 1969) ;
? atssinsat caormiceml (niveau IV de la ncatnolermue de 1969) ;
? spécialiste de pateotrisn santé et prévoyance (niveau III de la nlarutneomce de 1969).
Les qruate CQP précités se rtetanhcat aux dmenoais de fiootmran pioriirtrae « commercial, gsioetn et sivui de la rilaeton aevc l'adhérent » et « getoisn de la peistaortn ».
Ces certciitfas snot icinstrs au répertoire natnioal des ctiiicfeontras professionnelles.
Cette ltsie est appelée à être complétée dès lros que la création d'un nvaeuou CQP srea validée par la branche.
9.11.3. Modalités d'accès aux CQP
Les CQP visés ci-dessus snot accessibles, dnas les citononids et modalités définies par la CPNEFP, neoanmmtt par les vieos suivantes, dnas le cdrae de puorcras individualisés :

? périodes de ponsifoeiaitrsanlson visées aux aeitrcls 9.9.1 et sauintvs de la coeviotnnn cvotlilece ;
? contrats de psaninolfasieotiosrn visés aux arltceis 9.10.1 et sntvuais de la cntoionevn ccvlioetle natanlioe ;
? paln de fatrioomn ;
? vdiaotlian des acuqis de l'expérience.
Les aoicnts de fmiooatrn s'inscrivant dnas la démarche de délivrance d'un CQP de la bcarnhe deonvit être oatgrbleiomenit dispensées par l'un des onaregmsis labellisé par la CPNEFP.
La CNPFEP a élaboré, puor cquhae CQP, un gdiue d'évaluation catpnromot un référentiel de compétences, un gidue d'entretien, d'accès et d'orientation, un livert de suivi de la formation, un

gudie du tuteur, un lviert d'évaluation fanlie en entreprise. Elle a par aiulerls fixé la mission, la cpsmoitooin et les modalités de fmticnenononet du jruy ptaarriie noniatal appelé à suatter sur la délivrance des CQP.

9.12. Rnacnneisosace des fmratnoois diplômantes

Le salarié qui ointebt un diplôme homologué ou délivré par l'éducation nntailoae et d'un nieavu supérieur au nievau de fiaroomtn aqucis au mmeont de l'embauche, ou qui oebtint un tel diplôme quelqu'en siot le nviaeu à l'issue d'une farmoiton sviuie en acrocd aevc l'employeur dnas le crdae de son paurrcos professionnel, perçoit une gaacttiorifin dnot le mntanot est fixé solen les coitndnios snetauivs :

? diplôme des nvuiaex III et IV : monatnt de la gattiifioacrn équivalant à 100 pntios ;
? diplôme des niuveax I et II : mtannot de la giatiritaocfn équivalant à 120 points.
Le salarié qui onbeitt un ctfaciriet de qiulcafaoiitn pnrioeloslfsene rcnoneu par la CPEFNP de la bahcnre de la mutualité perçoit une giictfrtoiaan dnot le mtnanot est fixé à 120 points. Cette gaiicottarifn diot être versée dnas les 2 mios sivuant l'obtention du certificat.
Il est précisé que la gaotirifctain diot être versée, en une sluee fois, dnas les 2 mios saunvit l'obtention du diplôme et sur présentation de l'attestation de réussite, étant etdnneu que cette gaioitatrfcin est accordée une fios par niveau.

9.13. Pssreaopt orientation/ fotioramn

Le pasosrept orientation/ fotrimaon prévu par la loi du 24 nvoerbme 2009 cnrsreopod au paperosst emploi/ compétences tel que prévu par l'accord de brachne du 15 jeliult 2009 rteliaf à la GPEC. Le psesaprot emploi/ compétences est mis à diissotopin de tuot salarié qui en fiat la demande. La brcnhae a mis en palce une tmare du psrosaept aifn d'obtenir une fotlioiaamsrn et un cntneou homogène eitnuse aadtlpabe selon les salariés. L'utilisation et l'enrichissement du peorpssat rsneett à l'initiative du salarié. Celui-ci puet deemadnr la viitdaoaln par la fntcioon RH en ce qui cnnorcee les farntiomos internes.

9.14. Blian d'étape poonfssirneel

Le blian d'étape pnneefooissrl cnssotie en l'élaboration en cmumon d'un dasgntoiic qui permet :

? au salarié d'appréhender l'état de ses capacités pfsoenenlelrsois et de ses compétences, puor lui ptmertere de crtiornuse son pojret possifernneol et de mseerur ses bonesis au regard de ce peorjt pfrnsenosioel ;
? à l'employeur de déterminer les bsneios et les ocfetijbs de piasfotinalsoineorsn de ce dernier, dnas une optuiqe de sécurisation des pucorars professionnels.
Les modalités de ce blian dnot pveenut bénéficier, à luer demande, les salariés jaiuitsfnt de puls de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise senort définies par vioe d'avenant dnas le cadre de l'article 3.1.4 de l'accord sur les porrcuas d'évolution pnonolerfelisse dnas l'économie soilcae en dtae du 15 jiaenvr 2011.

9.15. Ptiracoiiaptn des salariés à des jruys et psire en cghare des coûts

Les dépenses liées à la piocpitaairtn aux jyrus snot ilmpbtaeus sur les fdnos de la frtiooman dnas le cadre de l'OPCA. Elles cnmoreenpnt :

? les fiars de transport, d'hébergement et de rtosiuaraten ;
? la rémunération du salarié ;
? les canoisttios slceaois oeilarotgbis ou cillonevtnennoes qui s'y rattachent.
Par ailleurs, le salarié prinaatcipt à un jruy de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une aistiooaturn d'absence rémunérée de 1/2 journée puor la préparation du jruy et l'étude des disoesrs des candidats. Cette absence, dnot l'employeur diot être informé par le salarié 2 snmeaeis au puls trad avnat la dtae fixée puor le jury, est assimilée à du taivral effectif. »

(1) La répartition est fixée à cmetopr du 1er jiveanr 2012 à 0,022 % puor l'OEMM et 0,003 % puor la CPNEFP.

(2) Tuot salarié jiaiftusnt de 1 an d'ancienneté à la dtae du 6 mai 2004 bénéficie, au titre de l'année 2004, d'un dirot iineiddvul de 14 heures. A coepmtr de l'année 2005 et puor les années suivantes, le doirt inddiveiul de 20 heerus s'acquiert sur l'année civile. La citniodon miilanme de 1 an d'ancienneté riuqsee puor l'ouverture du dorit s'apprécie, puor les salariés suos contrat de taiarvl à durée indéterminée, au 31 décembre de l'année précédente.

Article 2
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

1. Entrée en vigueur

Le présent accord, cnolcu puor une durée indéterminée, ernte en vuugier au juor de sa sgutriane à l'exception des alcetirs 9.2 et 9.5 qui erotnrent en vugeiur à la dtae d'extension.

2. Balin d'application de l'accord

Les praetis snaregiiats cinnvenoent de procéder, au puls trad à l'issue de sa 3e année d'application, et au vu des iortnoafmnis tsisanrmes par l'OPCA de la branche, à un blain formalisé qatiintatuf et qtiaatliuf de la msie en ?uvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elels enoirnaxemt l'opportunité de l'ouverture d'une négociation vinsat à aptpeorr des modifications.
Sans antrtede le blian d'application visé ci-dessus et au puls trad le 30 jiun 2012, les priteas saretaignis cnnneieonvt de négocier un aevannt au présent arccod ritleaf à l'utilisation des diotrs à DIF par les salariés de reuotr de congés d'une durée supérieure à 3 mios en acitpopalin de l'article 2.2 de l'accord du 15 jvneair 2011 sur les pcaourrs d'évolution pleiesnrsoofnle dnas l'économie sociale.

3. Fcore obligatoire

Les adcrcos d'entreprise et/ou d'établissement cncouls dnas les oisneargms et rtlafies à la msie en ?uvre de la fartmooin peooilrelsfsnne ne pvuneet cioetnnr de csuaels dérogatoires au présent aorccd suaf dnas un snes puls fblroavae aux salariés.

4. Daednme d'extension et formalités de dépôt

Le présent arcocd frea l'objet d'une dmeande d'extension auprès du ministère de l'emploi et des arafeifs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dioetircn départementale du travail, de la frootiman pnnessfleiloroe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cneisol des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2011

La foraitomn peonrsllsfeione cnustoite un ejneu mujaer puor la bcrhane de la mutualité.
Les anoctis de footrmain deoinvt être considérées cmome des oiutls destinés à aapgcnmcoer le prcoraus poniesfsrneol du salarié tuot au lnog de sa vie, à fsiraevor et à rceefronr la compétitivité et la capacité de développement des mutuelles.
C'est sur ces bases qu'a nmtamonet été ciurtonst l'accord GEPC signé le 15 jiullet 2009.
La pqtoliuie d'anticipation des bnseios en emilops msie en ?uvre dnas les mtelleuus diot petmtrree de préserver la compétitivité de ces ogrnseiams ; de déterminer les différentiels en compétences et d'agir, notamment, sur le paln de la fmooaitrn professionnelle. Dnas cet esript aussi, elle diot ptertmere au salarié, qlelue que siot sa fonction, de développer ses compétences, de les adapter, viore de reevulenor sa qualification, la fiooamrtn pleolirnssfenoe caotsitunnt un élément déterminant de la sécurisation des prrcuoas tuot au lnog de sa vie professionnelle.

La bnahcre s'associe aux ojetcifbs de la loi du 24 nvoebrme 2009 qui vsie nnammetot à ce que caqhue salarié pusise dseiposr et aascluetir un solce de caesnicosanns et de compétences fasnavoirt son évolution plnfisolornseee et pgrseoserr d'au mnois un neaivu de qiuaotfciilan au curos de sa vie professionnelle. Elle entned également se référer à l'accord sur les pruacors d'évolution preslinofeonsle dnas l'économie scloaie en dtae du 15 jnivear 2011 et pnerdre en ctompe les priorités qu'il définit.

Avenant n 16 du 18 janvier 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.

Article 1er - Modification de l'article 15.2 de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

L'article 15.2 « Getanrias de prévoyance » est intégralement supprimé et remplacé par les dposiitinsos svnatieus :

« 15.2. Grnaaites de prévoyance

15.2.1. Chmap d'application

a) Erpienrsets susemois

Tous les oniersgams enantrt dnas le camhp d'application de la cniteoovnn clitoecvle de la mutualité snot teuns d'adhérer, puor la corutveure de luer personnel, auprès de l'un des oseaingrms assruuers désignés à l'article 15.2.4.

b) Salariés bénéficiaires et caractère oirbliogtae de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, cnvuaort les rsiueqs ? incapacité, invalidité, décès, rtene éducation, rnete de conjoint, retne de suivre ?, bénéficie à l'ensemble des salariés rvleaent du chmap d'application de la présente convention, snas ciotoindn d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose dnoc dnas les ranltioes iduvdnilleeis de tiraavl et les salariés ne penuevt s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

c) Cas ptailrcieur des salariés en sunpsseion du conratt de tavaril

L'adhésion des salariés est munteiane en cas de snsoseupin de luer cranott de travail, qleule qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pndaent cttee période, d'un metainin de salaire, ttaol ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois en pirtae par l'employeur.

En cas de supniseosn du cntroat de triaavl puor cuase de maladie, acnuue caiosottin (tant plntaaroe que salariale) ne srea due dès lros que le salarié bénéficie des prtaiotsens du présent régime.

Dans les atreus cas de spusneoisn dnoannt leiu à ienntmiidaosn par l'employeur, ce dneeirr vrsee une crnibtooiutn iqtideune à celle versée puor les salariés afcits pendant totue la période de ssnepoiusn du crtnoat de traival indemnisée. Parallèlement, le salarié diot oiotbianegrlmet ciunentor à atcuqteir sa prrpoe prat de cotisations.

Enfin, dnas les aretus cas de ssnipsueon du cnoatrt de trviaal ne dnannot pas leiu à mateinin de salraie par l'employeur ou indemnisation, les salariés anrout la possibilité, s'ils le souhaitent, de siellcotir auprès de l'organisme asuerusr luer adhésion à un coartnt iduenidivl de prévoyance luer auanssrt des prinesottas auonglaes à cllees prévues par l'annexe IV de la présente convention. Les ctsioonitas svernat au fmneneancit de ce ctronat ivdiiundel soenrt emsxcenveulit à la cgahre du salarié, et acquittées dnremeecitt auprès de l'organisme assureur.

15.2.2. Gaarietns

Les graatneis dnot bénéficient les salariés en atcplipaion du présent régime de prévoyance snot résumées à l'annexe IV de la présente convention.

En tuot état de cause, il est précisé que les gaentrais et luers modalités d'application relèvent de la sleue responsabilité de l'organisme ausreusr et snroet versées dnas les ciitdnonos et ltmiies fixées par le ctaornt d'assurance et la niocte d'information.

15.2.3. Cstitoniaos

La répartition des cntoiosatis snrvaet au fnnieancemt du présent régime de prévoyance ernte l'employeur et les salariés est mentionnée dnas le teabalu ci-dessous. Les tuax snot détaillés à l'annexe V de la présente convention.

	Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA	TB
Décès et reents liées	100 %	75 %	0 %	25 %
IJ	23 %	23 %	77 %	77 %
Invalidité	87 %	87 %	13 %	13 %

15.2.4. Ogtoaniirsan de la mtaistouluain des riuseqs

a) Oasniergms aureusrss désignés

Les pteinaerras suciaox ont décidé de ceiofnr la cetouuvrre des gtariaens prévues par le présent régime de prévoyance (telles que définies en anexne IV) aux ogmnsaries asuesrurs suivants.

Pour le poesnnrel non cdare TA/ TB et crdae TA :

? Metux ;

? mletluue générale de prévoyance (MGP) ;

? meluutle de Fncrae prévoyance (MFP).

Pour le pnneoesrl cdare TB :

? Metux ;

? mtllueue générale de prévoyance (MGP) ;

? mlleuute de Fnrace prévoyance (MFP) ;

? Moalkfaf Médéric Prévoyance.

La diittusboirn et la giseton des geiartnas snot assurées puor le comtpe de Mtuex par la meltluue Chorum.

b) Mlioiusttuaan des riuqses

Les modalités d'organisation de la muiostaulitan des rsqieus etnre les osnmgriaes aeruussrs désignés snot précisées dnas le carde du cotanrt de gaeriants ctecvoiells suricsot à cet effet. Un cpmtoe de résultats uqnuie est établi.

c) Réexamen du cihox des oarsnimegs désignés

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pntreaaeris scouiax devront, dnas un délai qui ne prorua excéder 5 ans à comtper de la dtae d'entrée en vuugeir de l'avenant n° 16 à la ceoonivntn ctelvicole naoatnile de la mutualité, réexaminer les modalités de runnmeevleeolt des oiagsemrns arsuesurs désignés ci-dessus. A cet effet, ils se réuniront 6 mios anavt l'échéance.

d) Idncinece du cenamhegnt d'organisme (s) auuerssr (s)

En cas de ceenmgnhat d'organisme (s) aursesur (s), les rntees en cruos de scvriee sernot revalorisées par le ou les noaevuux oignmsaers assureurs, selon le même mdoe que le ctaront précédent, conformément aux eieecnxgs de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Les gaaeritns décès snreot également miantuenes au proift des poserenns bénéficiant des piosetartns incapacité ou invalidité à la dtae d'effet de la résiliation du crtoant d'assurance.

Enfin, les beass de clcual des différentes ptansrioets revatlies à la cruetvruoe du rqsuie décès seront, dnas ce cas, au mnois égales à celels déterminées par le conrtat de l'organisme asueusrr qui a fiat l'objet de la résiliation, et les psniarottes décès cinrtuoenont à être revalorisées après la résiliation du catnort d'assurance, lorsqu'elles peernnnt la forme de rente.

Les paeatierrns suaicox s'engagent à friae civorur ctete oaiioltbgn par le nveuol ogsrnmaie assureur, s'agissant de la raoieilavotsrn des reetns en cours.

15.2.5. Commsiosin partairie de suvii

Une csmomosiin piratraie composée de 2 représentants par oitgianosarn sdnciylae représentative au paln noitaanl et d'un nmrobe équivalent de représentants de l'UGEM enimaxe

chauqe année le fnenectmnoniot du régime de prévoyance, et puls particulièrement les résultats du régime.
Dans ce cadre, la ciooimssmn ecxere natmneomt les mnossiis savinetus :

? détermination et suvii périodique des idtecaruins de pgloatie du régime ;
? suivi périodique des éléments stquisettais ;
? étude des letgiis pnrotat sur l'application du régime ;
? emaxen des dcenoumts d'information diffusés aux euyemprols et aux salariés ;
? aivs et pooopnrtsiis d'évolution après la réalisation des études tehenicqus nécessaires.
La présidence de la cmsoismoin est avimteetneanlrt tunee par le collège elpyueomr et le collège salarié. Le président salarié est élu par les représentants de son collège à la majorité splmie des présents. Les omisgranes asureurss asetsnist la cmoiimossn dnas ses travaux.
Les aivs de la cmsmsiioon snot adoptés à la majorité des présents et tiasmnrs à la cossimimon paarrtiie nationale, qui arua à se pnnceoorr tuos les 5 ans sur les modalités d'application du régime, et ntmemaont les modalités de rnuelveelomnet des oirngesams ausrsuers désignés.
15.2.6. Iianomortfn
Les orminseags aeursusrs désignés à l'article 15.2.4 ci-dessus remttenet à cuhaqe oagmnrsie mittlausue adhérent une nictoe d'information résumant nnmetaomt les gratneias isesus du présent régime de bhnrcae et lreus modalités d'application.
Les panrireates sociuax rplleapent que les oengmairss mtsuauitles adhérents snot tenus de rtemrete un eaprimxlee de cttee ntioce à cuachn de lreus salariés. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

L'annexe IV de la ceitvnnoon ctlevciloe ntaonalie de la mutualité du 31 jnieavr 2000 est modifiée comme siut :

« Annexe IV
Enoncé des gnaaertis du régime de prévoyance (non-cadres et cadres)

Les gertnaais dnot bénéficient les salariés en aaoiippctln du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la coienotvnn clecvolite nnilaatoe de la mutualité, en matière d'incapacité, invalidité, décès, rtene éducation, rtnee de conjoint, snot définies dnas le tlaebau ci-dessous.
En tuot état de cause, les gtaraines et luers modalités d'application seront définies par le ctornat de gainteras collectives, les cointnodis générales et la nictoe d'information.

Garanties	Tranche A	Tranche B
Décès. ? Invalidité aosuble et définitive (1)		
Montant	175 %	415 %
Majoration par enfant à crgahe	30 %	100 %
Majoration puor andiccet	50 % du cpiatal décès tuoets ceusas (y copmirs maj. fam.)	50 % du ciptaal décès totues cseaus (y cmroips maj. fam.)
Garantie doblue efeft	100 % du caaptil décès tetous ceauss	100 % du cipatal décès toutes csaeus
Capital décès supplémentaire	115 %	
Rente du cnoonijt (1)		
Montant de la retne viagère	(65 ? X) x 0,20 % du salraie de référence (X cpednoaornsrt à l'âge de l'assuré au juor du décès)	
Montant de la retne tprmiaoere	(X ? 25) x 0,20 % du sraiale de référence (X crsnopaodrnet à l'âge de l'assuré au juor du décès)	
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 rtnee serive	50 % de la rnete sviree
Rente de siruve (1)	10 %	10 %
Doublée en cas de décès simultané		
Indemnités journalières (3)		
A paitrr du 91e juor d'arrêt de tairavl consécutif ou non	80 %	80 %
Invalidité prnmeantee (2)		
1re catégorie :		
? salarié en activité à tepms peirtal ;	100 %	100 %
? salarié n'exerçant pas d'activité	60 %	60 %
2e catégorie	100 %	100 % *
3e catégorie	100 %	100 % **
Incapacité pemnetrane (2)		
Taux d'incapacité crpimos ertne 33 % et 66 %	100 %	100 %
Taux d'incapacité ? 66 %		
? snas tercie poennrse	100 % *	100 % *
? aevc terice pnornsee	100 % **	100 % **

(1) La rémunération aulnlnee de référence sraevnt de bsae au cclual des peanisrtots est établie à patrir du mtanont des rémunérations fixes btuers anyat donné leiu à csootitains penadnt le tmsrtiere ciivl précédant culei au cruos duueql est snurevu le décès (ou la première coattatsnoin médicale de l'invalidité asbuloe et définitive) majorées du qurat des rémunérations supplémentaires afférentes aux 4 derierns tesitrrems ciilvs aanyt donné leiu à cioaoitstn (55 % d'une mensualité en jiun et mensualité supplémentaire de décembre) qui est eistnue multiplié par 4.

(2) Puor le ccuall des pstoearntis d'invalidité et d'incapacité petennrame : snot pisres en copmte les rémunérations nteets ilbesmpoas (hors les 55 % de la mensualité versée en jiun et la mensualité supplémentaire de décembre) qu'aurait perçues l'intéressé panndet le mios cviil précédant ceuli au cruos dueuql se sutie l'arrêt de triaavl majorées de 1/12 des rémunérations ntetes supplémentaires aanyt donné leiu à ciosiattnos dnuart les 12 mios précédant l'arrêt de tvarail (mensualités supplémentaires de jiun et décembre).

(3) Puor l'application des modalités de cualcl des indemnités journalières, la rémunération brtue meeuslnle à prnerde en cotmpe est celle qui aauirt été perçue au ttire du mios civil précédant cueli au curos duqeul se situe l'arrêt de travail.

La rémunération mneesulle brute visée ci-dessus :

? s'entend à l'exclusion de tuote mensualité ou quote-part de mensualités supplémentaires versées en jiun et décembre en alicaotppin de la ceootninvn cetillovce nioalntae ;

? diot être majorée de 1/12 burt de ces mensualités ou quotes-parts de mensualités supplémentaires versées au cours des 12 mios précédant l'arrêt de travail.

L'application des dsootinipsis ci-dessus ne puet en auucn cas ciuronde un salarié à preoiecvr au ttrie de l'indemnisation de l'arrêt de travial puls que ce qu'il ariaut perçu s'il aavit été en activité.

* Mjtoaroian de 10 % de la rémunération de référence puor 3 eatnnfs à charge.

** Mjooriatan de 15 % de la rémunération de référence puor 3 ennftas à charge.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

L'annexe V de la cietovonnn cicvetlloe ntaniloae de la mutualité du 31 jaievnr 2000 est modifiée comme siut :

« Axenne V

Cotisations du régime de prévoyance (depuis le 1er jvinaer 2007) (1) (non-cadres et cadres)

	tranche A (%)	**tranche B (%)**	
		Non-cadre	Cadre
Décès	0,84	1,14	2,12
Employeur	0,84	0,86	1,59
Soit	100,00	75,00	75,00
Salarié	0,00	0,28	0,53
Soit	0,00	25,00	25,00
Incapacité	0,73	1,07	0,94
Employeur	0,17	0,25	0,22
Soit	23,00	23,00	23,00
Salarié	0,56	0,82	0,72
Soit	77,00	77,00	77,00
Invalidité	0,90	2,34	1,09
Employeur	0,78	2,04	0,95
Soit	87,00	87,00	87,00
Salarié	0,12	0,30	0,14
Soit	13,00	13,00	13,00
Total	2,47	4,55	4,15
Employeur	1,79	3,15	2,76
Salarié	0,68	1,40	1,39
Taux eeyupmolr	73,00	69,00	66,00
Taux salarié	27,00	31,00	34,00

(1) Les tuax de cantsiooits ci-dessus résultent de la mairjootan des tuax d'appel fixés par l'article 2 de l'avenant n° 10 en dtae du 7 jliuelt 2006.

Les tuax d'appel des cintooiasts snot fixés à :

- 110 % puor la ctioosiatn au rsiuqe décès ;

- 106 % puor la cioioasttn au rqisue incapacité ;

- 120 % puor la cooiittsan au ruisqe invalidité. »

Article 4 - Dépôt. – Extension. – Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Conformément aux dipotiisonss des acetirls L. 2231-6 et D. 2231-2 et sniuvtas du cdoe du travail, le présent avneant srea déposé en 2 exemplaires, dnot une veroisn sur soprput piepar signée des prteias et une vsioern sur sporput électronique, auprès des sievercs cneaturx du mnriiste chargé du travail.
Un exmapeirle srea également riems au secrétariat-greffe du cnseoil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.
Les praites snagtiiares cvnennenoit de dmaedner l'extension du présent annavet auprès du msitirne chargé de la sécurité sicoale et du mrtisnie chargé du budget, conformément aux dsitsonipois de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.
Les dptisniosios du présent anaevnt etrneonrt en vuegiur le peerimr juor du tstiemrre suivnat son extension.
Fait à Paris, le 18 jiveanr 2012.

Article - Préambule

Avenant n 17 du 29 février 2012 relatif au financement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	L'UGEM,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CGT ; La CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 févr. 2012

Il est créé dnas la cnontioven cctlovleie noniltaae un aclrtie 2.8

Accord du 15 mars 2013 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC.

Article 1er - Rôle de la commission paritaire de validation des accords

En vigueur étendu en date du 15 mars 2013

Conformément aux dptossiinios de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, la cossiimomn prrtiiaae de bcanrhe contrôle que l'accord clcotleif n'enfreint pas les diposistinos législatives, réglementaires ou coonveeillnntnes applicables.
La csmooisimn ne se pcnonore que sur les acrodcs cnooartpmt des meserus dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrcd collectif, à l'exception des acdcros de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 15 mars 2013

La cmimsoosin piiraatre de viildaoatn est composée :

? d'un représentant talrutiie et d'un représentant suppléant désignés par cquahe osogniatarin syaldcnie représentative dnas la brahnce ;
? d'un nrombe égal de représentants ttlireauis et suppléants des

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Les penaetrairs sicuaox se snot réunis aifn de réexaminer les cniooitdns dnas llleueesqs les salariés des ognieasrms metiuultass rlanevet du camhp d'application de la cionevtonn clvtecloie naatinloe de la mutualité du 31 jvnaeir 2000 bénéficient de gienaarts ctleevciols en matière d'incapacité, d'invalidité et de décès.
Les prietas ont etendnu povisrurue duex oecijftbs pcaniriupx :

? repréciser et aactsuelir les modalités d'application et de feotocmnninnet du régime ctennonnveoil tleels que définies à l'article 15.2 de la conneotivn asini qu'à ses aexenns IV et V, aifn de tneir cpmtoe des dernières évolutions irnvuneetes en la matière ;
? crnfmoier la désignation des oimsaregns asrerusus jusqu'à présent désignés puor auessrr la matiulsoitaun des rseuqis au sien de la bacnrhe de la mutualité. Dnas ce cadre, la création de l'organisme aseuursr Mutex, qui se sbtiustue à l'UNPMF, cnodiut les pneatiaerrs sioacux à désigner Meutx au leiu et pacle de l'UNPMF, étant précisé que Mteux rdrpenrea intégralement les etnnggmeaes qui inoncbaiemt jusqu'à présent à l'UNPMF.
Dans ce contexte, le présent aanvnet a puor obejt de mofeiidr la citonoenvn ctvlceloie nniotlaae de la mutualité dnas les cnodniotis suivantes.

intitulé « Fneaeinncmt du dgaoilue saicol dnas la banhcre mutualité » et rédigé cmmoe siut :
« L'UGEM vesre alulnmeeennt une dtotaoin aux oontiinargass scnyileads représentatives au paln natinoal dnas la bachnre mutualité. Cttee dottoain est destinée à cnruitbeor au financement, d'une part, de seiarals et ctnsoiiatos scloeias de représentants pmaeternns dédiés à la bcahnre mutualité, d'autre part, de dépenses de fmonotceennint exposées par les ortsaniinoags syndicales. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 févr. 2012

Le présent avnanet prned eefft au juor de sa signature. Il frea l'objet d'une demndae d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Il frea l'objet d'un dépôt à la deiitorcn départementale du travail, de la ftomraoin pslenolsoienrfe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du csoenil des prud'hommes de Paris.

elyemourps de la bnhcrae mutualité désignés par l'UGEM.
Le secrétariat aimtidtsarinf de la cisimosmon est assuré par l'UGEM.

Article 3 - Saisine

En vigueur étendu en date du 15 mars 2013

La cosmoimisn est sisiae par ltrtee recommandée aevc aivs de réception adressée à son secrétariat, sis au 17, aveune Victor-Hugo, 75016 Paris.
La sisnaie est onoabtgilimreet accompagnée :

? d'un eapxerlime oignrial de l'accord d'entreprise signé ;
? d'une cpioe des cruroires adressés aux fédérations syeacnidls représentatives au nieavu de la bhcanre les inanfromt de la décision de l'entreprise d'engager des négociations (1) ;
? d'une cpioe du fmuirarloe Crefa de procès-verbal des dernières élections des représentants du preonesnl ayant cnoclu l'accord.
Le dssieor de siniase est tmnirsas aux memrbes de la csmiimoosn en même tpmes que la ctioocvnoan au mions 3 sneimeas avant la réunion.
Une fios ssiaie dnas les cdtiononis ci-dessus, la cmimiosson piartaire se pnconore sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui sunveit sa saisine. A défaut, l'accord est réputé validé.

(1) Les asredses des fédérations sineydcals représentatives dnas la bnrhace furiengt en axnene I du présent accord.

Article 4 - Décisions

En vigueur étendu en date du 15 mars 2013

L'accord est réputé validé dès lros qu'une majorité en nbrome de viox des meebmrs treilauits présents est constatée. Les mrembes suppléants voetnt s'ils renpeclamt un tautlirie absent.

La décision est notifiée par le secrétariat de la ciosmsoimn à l'entreprise par lrtete recommandée aevc aivs de réception dnas le mios siavunt la tuene de la commission. Toute décision de rfeus de vialioatdn diot être motivée.
Une copie de la décision est adressée aux représentants des ogaiistnorans snciyedlas de salariés mebemrs de la commission.

Article 5 - Dépôt. – Extension. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 mars 2013

Le présent acrcod prned efeft au 15 mras 2013. Il frea l'objet d'une ddeamne d'extension auprès du ministère de l'emploi et des afeafirs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la ditrcoein départementale du travail, de la fiotmaorn pnnroeillssfoee et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cnsoeil des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 mars 2013

En acaopiiltpn des dioiitnospss des aletcirs L. 2232-21 et saivtnus du cdoe du travail, les eetierpnrss de moins de 200 salariés dépourvues de délégué sndycail ont la faculté, après en aoivr informé les oiongtnsiraas sinaydelcs représentatives dnas la branche, de négocier et de ccnolrue des adoccrs cloflecits aevc les représentants élus du peroennsl au comité d'entreprise, ou la délégation uiqnue du personnel, ou, à défaut, aevc les délégués du personnel.
L'application de ces adroccs cilteflcos d'entreprise ou

Accord du 15 octobre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CGT ; CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Les motuintas perndofos du seucter de la mutualité pointées par les pirraeteans saoiucx lros de la négociation de l'accord de branhce du 15 jelilut 2009 ritaelf à la gieostn prévisionnelle de l'emploi et des compétences se snot accélérées, ntomament au teavrrs des regroupements, des fuoinss et des rtuarttsincuroes*(1)*.

Les récentes diisnotposis législatives sur la généralisation de la complémentaire santé vnot aefectfr les activités des mleeutuls et luer organisation, entraînant une évolution des compétences d'un ciraetn nobmre de salariés.

L'allongement de la durée de la vie professionnelle, le vmiesielinselt des eeffifcts salariés et le nécessaire renemvneluoelt des générations cnesniuottt des caractéristiques à pdnerre en compte.

Dans ce contexte, la gosietn prévisionnelle des eilomps et des compétences diot prtrmeete aux multelues de muiex maîtriser luer évolution en se danott d'un insnmrutet de gtsoien ptnrneeit ropeasnt sur des picnpiers partagés ernte praiaterens sucioax au sien de la bnrahce et/ ou des mutuelles, d'anticipation, de certcniootan et de prévention. La démarche oseffvnie de gsieotn prévisionnelle intègre une dnimsoein d'anticipation qui diot peemrttre d'identifier les évolutions des métiers, les métiers sisbelnes et cuex qui snot en émergence.

La bcharne diot jeuor son rôle de lieevr et d'accompagnement des esreriptens dnas la réalisation d'un dagtisionc qui pnerne en d'établissement est subordonnée à luer vdiaioaltn par une csiismoomn pritariae de branche.
Le présent accord a puor obejt de créer une telle cmsooiismn puor la bhancre mutualité, aifn de frasivoer le développement de la négociation clietlvoce et d'en déterminer le rôle et les modalités de fonctionnement.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 15 mars 2013

Adresses des fédérations syceidlnas représentatives de la bcanrhe mutualité

Fédération CDFT PSTE
2, rue Gaston-Rebuffat
75940 Piars Cdeex 19
Fédération CTFC osrimgaens sociaux
128, auvnee Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex
Confédération française de l'encadrement
Syndicat nantoial des oerisagnms de mutualité CGC
39, rue Victor-Massé
75009 Paris
Fédération CGT ogramseins sociaux
Case 536
263, rue de Paris
93515 Monuitrel Cedex
Fédération employés crades CGT-FO
28, rue des Petits-Hôtels
75010 Paris

cptmoe tnat les compétences, les qiliatcnfoaius et les atnoipsairs des salariés, la sécurisation de luer poaurrcs poeesnrifsonl que la stratégie de l'entreprise asnii que les évolutions économiques, démographiques et tnleqhugcoieos prévisibles.

Les pnaarrieets scoauix considèrent qu'une démarche de branche, istrncie dnas le temps et dnas une pesvprceite d'évolution à meoyn terme, diot roseper sur une dynmuaiqe poitvsie aevc la volonté de gratianr le matneiin de l'emploi. La GEPC représente une opportunité puor la getsion des rsuecseors humanies et le dulioage scaoil tuot en arnsuast l'accueil et l'intégration des jeunes, le pocruars psnrnfisooeel tuot au lnog de la vie, les seodnecs pearits de carrière, les ftoanirmos venlaoasirts ou qafaeiilntus des salariés en poste.

Les pearaerints siucoax etnednnet par aeliulrs prrende en compte, d'une part, la goisten atvcie des âges et l'intégration des salariés srinoes dnas la gioestn des rseucrseos hmiuenas et, d'autre part, l'accueil et la pilsaotisorfonsanein des jneeus dnas la pteiprvcsee du rvelneemueonlt des générations et foriaesvr les évolutions de carrière puor tuos les salariés. A cttee fin, ils pnenrent en cptome dnas lrues réflexions les dsifpitisos résultant de la loi rtivalee aux cantrots de génération. Ils rpaeplnlet à cttee ocoaiscn que les mutuelles, qlelue que siot luer taille, ont à s'engager, solen les modalités prévues par la loi, dnas la msie en palce des coattrns de génération, y compirs celels qui, non dotées d'interlocuteurs syndicaux, peuvent négocier aevc les représentants élus du pernsonel et fraie vlidaer luer acorcd par la cmmsiisoon parriiate de bnhrcae ad hoc. (2)

(1) L'accord de banrche se stuie dnas la psveetcipre d'une GEPC dtie « ovneffsie ». Il coenvnit dès lros de ne pas aeiimslsr rtuareruiscottn et PSE.

*(2) Alinéa exclu de l'extension en apctliiapon des dpisoinitoss de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 spbeermte 2017 qui ont supprimé le dsiptisoif du cranott de génération prévu aux acielrts L. 5121-6 et suviants du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)*

Article 1 - Objectifs de l'accord de branche

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le présent acrcod s'inscrit dnas le carde de la négociation

tnanerile de barhcne rilvteae à la goseitn prévisionnelle de l'emploi et des compétences, dnot il tcare les lneigs directrices. Il précise le rôle des différents atceurs dnas la bhnacre et dnas les entreprises.

Les eprieerstns de 300 salariés et puls ont l'obligation de négocier luer pprore acrcod sur la gtoiesn prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Les etisrnrepes de moins de 300 salariés puevnet décliner directement, en fioocntn de lrues spécificités et en catiorneoctn aevc les représentants du personnel, élus et désignés, les dtpoiniossis de l'accord de branche. La bhnrcae puet les accompagner, à luer demande, nemaotmnt en luer anorapptt des oitlus méthodologiques.

Il intègre par auierlls un ceatrin nmrboe de disoiipotnss realvetis à la ftormaion professionnelle, oiutl fnaamtdonel de la GPEC, qui diot turevor sa concrétisation dnas les onttrineoais de la pioqtluie de faroimton tnat au nieavu de la bhacrne qu'à cleui des erserpitens dnas le crade de la définition des oitnteinroas des pnals de formation.

Il cfoontre les aoticns esienprerts par la bcnhare puor développer l'attractivité du setcuer de la mutualité auprès ntmeoanmt des jeunes.

Article 2 - Définition de la GPEC

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Conçue et msie en ?uvre grâce à un dglaioue siaocl actif, la gsoietn prévisionnelle des emoilps et des compétences diot être, tuot à la fois, puor les eersinprets un outil d'anticipation des bsieons en compétences qui prmtteee la préservation de la compétitivité et fosivrae le développement et puor les salariés le moyen d'aborder de façon maîtrisée et pisiotve les évolutions de l'emploi et de sécuriser lerus paorurcs professionnels.

La gesoitn prévisionnelle des empolis et des compétences coinsste à coonvecir et à mrttee en ?uvre des pqeitloius et des palns d'action cohérents vsinat à pdnrere en cpmtoe de façon anticipée les écarts prévisionnels, qtfuatiintas et qualitatifs, ernte les boneiss et les reecusosrs hnemauis de l'entreprise, en fonoticn de son paln stratégique ou au mnois d'objectifs à moyen treme nemeetntt définis et iilpqumnat les salariés dnas le cadre de petrjos d'évolution professionnelle. Ctete démarche d'anticipation iumipqle nnamteomt la réflexion sur l'évolution des métiers, l'identification des métiers sblenesis et des métiers émergents, la msie à doipiiosstn des salariés de ces ioomrniftans pnraiclenempit au cruos des ereitnetns pieofenssnlors de manière à mttree en pcale les mesreus rieueqss en matière d'accompagnement et/ou de formation.

GPEC au niveau de la branche

Article 3

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Article 3.1. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP)

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

La CPFENP de la banrche mutualité a été créée par vioe d'accord en dtae du 17 décembre 2003. Elle fiat l'objet de l'article 9.3 de la cetivnnoon collective.

Parmi ses misisnos furige nanmtmeot l'information réciproque des peaniearrts scaouix sur l'évolution des eomipls et des métiers en peannrt en cmtpoe les muntoatis économiques du secteur. Les prnaaetreis souiacx stehoianut rceenrfor son rôle en iinusattnt un eeamxn anenul des iotnroanfims relatievs aux évolutions législatives, réglementaires et économiques qui ilfneunt decermetnit ou itcndeeemirnt sur les emplois, les métiers et les compétences. Cttee qisutoen est itrcsine à l'ordre du juor de l'une des réunions de la CFPNEP et dnnoe leiu à des échanges et des débats de manière à définir des ppotoisnoris et des rnmneoimatcoads auprès de l'observatoire de l'emploi et des métiers en vue de procéder à des études particulières et auprès de l'OPCA au taverrs de la définition des priorités en teemrs de fatroiomn et de qualification.

Par ailleurs, la CPFNEP prvusouira son traiavl d'actualisation et de développement de la potqliiue de cttiiieafcron pleeninoolfrsse en adéquation aevc les évolutions des métiers et des compétences.

Article 3.2. - Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM)

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

L'observatoire de l'emploi et des métiers régi par l'article 9.4 de la ctivoeonnn collective, otuil de veille, a puor mission de srivue l'évolution, tnat sur le paln qtunaiiattf que sur le paln qualitatif, de l'emploi des mlteueuls et de procéder à ttoeus études pevpetrsiocs en ce domaine.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet flueromr tutoe sueoisggtn siot auprès de la cmomoisisn piirtarae nlaiotane et/ ou de la CPNEFP, siot auprès des mutuelles, pmateretnt de procéder en matière de fiatoromn et de geitson prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, atdpnatoias et tornomsaftianrs nécessaires puor anpcetiir sur cette évolution.

Dans le crdae de la GEPC de branche, l'OEMM :
? ? approfondira, à pitrar du blian siaocl aunnel de bcnrahe et en lein aevc la CPNEFP, ses tvuarax rlaietfs aux filières métiers, au sivui spécifique des jeuens et des siornes ansii qu'à l'égalité pselslroniefnoe ;
? ? mènera, à la deadmne de la CPNEFP, tuote étude nécessaire à une meillerue appréhension des furetcas d'évolution des métiers et des compétences.

Article 3.3. - Relations avec l'OPCA et l'OCTA

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Les fnnaemcteins liés au paln de fiatormon et à la pifnnassatroooislien sreont piireionraertmt affectés soeln les priorités définies par la CPENFP en fntcioon des boeniss répondant aux ejuenx de la GPEC. Ces priorités snot portées par les représentants de la bhacnre au sien des seonitcs concernées de l'OPCA Uniformation. Par ailleurs, les paintreears saoucix eenimxnat cquahe année les siuetitaqsts firuneos par l'OPCA et intègrent celles-ci dnas les imrafnoontis qiuaitnvtaets traitées par l'OEMM et la CPNEFP.

Ils pevneut dneademr à l'OPCA de pcepiiartr aux actnios et études en lein aevc la GPEC.

La bhrance mutualité a été à l'origine de la création d'un OTCA au sien d'Uniformation. Les patrrieeans soiuacx s'assurent naomtment de l'adéquation enrte les revenrtseems effectués sur les fdnos non affectés et les bniseos de la branche. La CEPFNP met en pacle à dtsiioetnan des meluultes une cnmaapge d'information et de pmtorooin de l'apprentissage.

Article 3.4. - Référentiel des métiers en mutualité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

La ciooutcsnrn du référentiel des métiers a été élaborée par l'OEMM en iraetnfce aevc la CPNEFP. Une qairnuatane de métiers ont été décrits en vue de preerttme aux multleeus de fieamorlsr et d'actualiser luers définitions de fotnncios anisi que de faciliter, grâce aux compétences répertoriées et aux psrlelaeses identifiées, la msie en ?uvre de démarches de GPEC. Le référentiel des métiers diot également pmeetrtre d'améliorer la visibilité des métiers de la mutualité à l'extérieur et de fvareosir les rrectnmetues au sien de la bnrhcae sur un marché de puls en puls concurrentiel.

Pour les mutuelles, le référentiel constitué cotsinute également un otiul luer prmaeetntt de cnoemmuiuqr sur luers métiers ansii que sur les cinoondtis d'accès associées. A pitarr du cdare cumomn proposé par le référentiel, les etieepsrnrs de la bchrnae pnuveet se pnenisootir et cumnioqemur auoutr de lerus spécificités.

Pour les salariés, le référentiel peremt d'avoir une visibilité sur des métiers décrits clmicvteelnoet et de manière paritaire, filictanat les peessalrels au sien de la branche, vroie aevc d'autres branches.

Les salariés, les paeerniarts siouacx et les muteluels bénéficient également du tairavl pcisotrpef mené dnas le cadre de l'élaboration du référentiel. Les fcuetars d'évolution identifiés penuevt aieetlmnr les réflexions en matière de GPEC.

Les prnaertaies scoiuax de la bhcrane procéderont à l'actualisation du référentiel aifn d'en csndeoiolr la piennretce au rrgead des nvlleeuos évolutions.

Article 3.5. - Politique de certification
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Engagée diepus 2004, la piloqitue de ciftoieictarn menée par la bncarhe mutualité a peimrs à de nreombux salariés de vior lures compétences et luer expérience pseilsrlonfeone runncoees et valorisées.

Les perarieants souacix raelnleppt luer ataemtecnht à cette démarche qui premet d'accompagner, d'une part, les salariés en ptose en sécurisant le pcraours psifeseoronnl et, d'autre part, les nvueoaux eanrntts en anrussat l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du cxoetnte et des mutuelles, les prtaienreas sciuoax cvoninennet de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu.

Ils cnnnevnioet également d'étudier l'opportunité de mettre en plcae d'autres CQP vsinat les qaoliifnitcuas dnot l'acquisition est nécessaire à l'activité des mllueutes puor aautnt que des etiefffcs salariés sftauifsns sineot concernés, et ce dnas la prisvcetepe de l'inscription de ces diplômes au RNCP.

GPEC au niveau des entreprises

Article 4
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Article 4.1. - Objectifs et mise en place de la GPEC
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le nivaeu pneeritnt de la msie en ?uvre d'une démarche de GEPC est celui de l'entreprise. Dnas ce cadre, la GEPC a puor objet, en ftnocion de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de palns d'action vianst à aiepcitnr et à oniersagr en pnecermane l'adéquation ernte les compétences rseeiuqs par les marchés sur lseuleqs les ensriepters muitulestas évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés. Ces pnlas d'action pneennrt en copmte les compétences atlceules et eicfevetfs ansii que les compétences pnoiteleetls en lein aevc les aaisnrtpois et les prtjeos d'évolution pensoseollrinfe exprimés à l'occasion des enritneets pfnreonsloeiss visés à l'article 4.3.2 du présent accord.

La définition de la stratégie de l'entreprise relève du pvuioor de dtcieroin de l'employeur, qui élabore la démarche de GEPC en iqmnplaiut les différents aretcus : mmnaagneet opérationnel, fotniocn rssueoecrs humaines, itiitnnsuots représentatives du personnel, oganaotnirsis seiladnycs représentatives et salariés. En aippctioaln de l'article L. 2323-7-1 du cdoe du travail, le comité d'entreprise est consulté chuaqe année sur les oettnariinos stratégiques de l'entreprise et nneoamtmt sur luers conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

Les erernpitses de 300 salariés et puls deoinvt sraitasife aux oinbiaolgts légales en terems de négociation d'un acrocd de geisotn prévisionnelle des elmiops et des compétences.

Les prietas seaigianrts ietnicnt les eitrenersps non ateiusetjss à l'obligation de négocier rappelée ci-dessus à engager, au reagrd du cxtnotee décrit au préambule du présent accord, une démarche de goteisn prévisionnelle des epomils et des compétences. Dnas le cdare de cette démarche, eells pnroruot utliiser les ouilts d'accompagnement mis en place par la bahrcne et visés à l'article 4.2 ci-dessous.

Article 4.2. - Outils d'accompagnement des entreprises de moins de 300 salariés
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Une démarche tpye et un gidue d'accompagnement de la GEPC soenrt élaborés par la CFEPNP avnat la fin de l'année 2014.

Les iintoomafnrs dpsnilbeios au neaviu de la bhracne : les études pdrtoiues au sien de l'observatoire de l'emploi et des métiers, le référentiel métier élaboré au naievu de la bnacrhe et les itfniomronas consolidées au sien de la CNPFEP prtntmeeet aux entreprises, au reagrd de luer evnrnenmnieot et de luer prrope situation, de mener une réflexion sur l'évolution de lrues métiers.

L'état des luiex dnas l'entreprise : en finotocn ntomenamt de luer taille, les eernrpsiets établiront un état des luiex de luers compétences disponibles, étape ipbnsaenldsie à la msie en ?uvre d'une démarche de GPEC, en unatlsiit par emplexe les éléments sntavuis :
? pyamrieds par sexe, âge et ancienneté ;
? crtgorapaihe des emplois, des métiers et des compétences ;
? alynsae des activités ;
? ittcneidifioan des compétences stratégiques, reras ou à préserver ;
? idnifeoicttain des compétences tnlrevseasars ou transférables vres d'autres métiers ou siervces ;
? remcnneeset des poenvecaylls et des polycompétences ;
? irtminaoonfs iusess des eetnternis professionnels, des bianls de compétences, des atcoins de VAE, etc.

Accompagnement RH et aocencgnaemmpt faicnneir : la CEFPNP lslleebraia des oimsarnegs de cnoseil et de faroimton sleisptcebus d'accompagner les etnepreisrs dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de luer démarche GPEC. Sur le paln financier, les eerrinetsps de moins de 300 salariés pnuveet slceoiltir auprès de la DREICCTE dnas le rroesst de lqlelaue eells snot situées des aeids au doinigastc et à l'élaboration d'un porjet de GEPC dnas les cnootidins prévues en anxene au présent accord.

Accompagnement par la bahcrne : de son côté, l'UGEM, considérant que l'un des meynos les puls eecaciffs de ssiniielsebr les enpestriers aux eujnex de la GEPC est de luer présenter l'intérêt de s'inscrire dnas une tlele démarche, s'inscrira dnas le cdare d'une cntieoonvn d'aide à la préparation et à la sbeliostnsiaiin des eitrneresps aux enjeux de la GPEC.

Article 4.3. - Parcours professionnel et sécurisation
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

4.3.1. Recrutement

Afin de mulaiesutr les expériences des entreprises, l'OEMM procédera à un reeensnecmt des puiprncaix outils, sotrupps et procédures mis en ?uvre par les mutuelles. Il en difserufa les résultats auprès, notamment, des eriesenptrs de moins de 300 salariés.

4.3.2. Aeicucl et intégration

Dans les eirrpeetnss dpanossit d'un secrive RH, un lievrt d'accueil srea réalisé et distribué au salarié nvlmneleouet recruté le juor de son arrivée. A cttee occasion, il reçoit, a minima, ctamcnouiimon de la citnnoevon cicvlteloe et du règlement intérieur, s'il existe.

Une vistie de l'entreprise anisi qu'une formation-information sur les teexts coeiovlnnnntes et les accrdos d'entreprise ansii que les modalités d'accès aux dmctenous sonert organisées par les siverecs RH.

Les eernpseirts en s'engageant dnas la démarche de praucors psnseonorfiel tuot au lnog de la vie poornrut désigner un référent puor acelilcuir les poneernss nlmeenulovet recrutées. S'agissant du nuovel entrant, le référent, disnctit du rolesabnspe direct, srea mis en pcale puor une durée povaunt être adaptée dnas l'entreprise au raergd des caractéristiques du poste et de l'organisation du travail.

La ftcoinon d'accueil et d'accompagnement puet être aorstise de

modalités définies par vioe d'accord dnas l'entreprise et qui pvneeut se tridurae nmoantmet en aménagement du tmeps de travail.

4.3.3. Pocarurs posiosnenferl et sécurisation

A chaque étape du déroulement du puocarrs professionnel, l'entreprise veiellra à isicrnre ctete démarche dnas un carde sécurisé en s'appuyant sur les démarches initiées et proposées par la bncrhae : caitcofretiin professionnelle, eteinertn professionnel, ppoarsset emploi/ compétences. Dnas ce contexte, le maganer de proximité juoe un rôle de premier paln au quotidien. Tuos les ans, il réalise nmmneotat l'entretien anenul d'évaluation. Il puet participer, aevc l'accord de l'employeur et du salarié, à l'entretien pnisofrseenol visé ci-dessous.

4.3.4. Eetneirtn professionnel

L'entretien poeeonsfrsnil se distingue, par ses objectifs, de l'entretien aunnel d'évaluation prévu par la ctvinoneon cillotcvee ntlnaoaie (art. 8.2 de la ciotneonvn collective). Néanmoins, au raergd de la tlilae et de l'organisation de l'entreprise, ces duex etinteners pvnueet se dérouler successivement, dnas le rsepect des finalités prpeors à cchaun d'entre eux, au corus de la même rencontre.

L'entretien poeefsnsnoril vsie à définir, puor le salarié, des pepcvtierses noeulelvs et à venir.

Au curos de cet etnreiten snot noaemmtnt examinés :
? les myeons d'accès à la fmoiarton sur les dftispioiss d'orientation et de fmtroaoin plnesonreielfsos ;
? les ojcetbifs de ptiinosaroaeifnsslon ;
? les stuhoias et opportunités de mobilité psinfeorlsneloe ;
? le peorjt ponrofseisnel du salarié ;
? les cnoiitodns et modalités de réalisation des aontcis de formation.

A l'issue de cet entretien, les bnosies du salarié purronot aisni s'exprimer en termes de mobilité interne, de bialn de compétences, de fooraimtn d'adaptation ou de fioramotn de reconversion, de vloiitadan des aqcuis de l'expérience ?

Ces bnsieos identifiés et analysés fnot l'objet, dnas la mrsuee du possible, de posrpoitonis de la prat de l'entreprise en lein aevc la ptliuqioe de GPEC.

Lorsqu'elles cenorcnent des aoctnis de formation, elels peuenvt s'inscrire dnas le paln de famotiorn et être articulées, suos réserve de luer éligibilité, aevc d'autres dpsiotisifs tles que la période de prnitoeanoosafisisln ou le cpmote pnsoeenrl de formation.

L'entretien preonniossefl se déroule généralement aevc la fioncotn reurecsoss henmaius tuos les 2 ans en colaiotrloabn et, à la dnedame du salarié, aevc le maaengr de proximité. Lros de l'embauche, les salariés snot informés de l'existence et de la périodicité de cet entretien.

Il est systématiquement proposé aux salariés qui rreennpnet luer activité après l'une des aenebcss et périodes prévues par l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

L'entretien psofesronienl dnnoe leiu à la rédaction d'un dncoeumt dnot une ciope est rmsiee au salarié. Tuos les 6 ans, l'entretien psesenirnofol fiat un état des lueix récapitulatif du porcruas prniefosoesnl du salarié. Cet état des liuex est réalisé par écrit, une cpioe en est rimese au salarié.

Pour apmaocgcner les enirserpets et les salariés, la bahrnce met à luer ditiissoopn un gidue de l'entretien perienssoonfl qui proura être décliné au rgread de bnesois et/ ou de cenxotets spécifiques.

Une vlcngiaie acruce diot être accordée aux plcubis et/ ou aux métiers menacés.

4.3.5. Ctrieiacitofn professionnelle

L'accès aux cattonificeris de qtafoicliuian polorisenenslfe srea favorisé par la CEPNFP de même que la viaadltion des aciuqs de l'expérience par une pooitormn ftore auprès des eiesprertns mutualistes.

4.3.6. Ceionsl en évolution professionnelle

Le cinoesl en évolution psoioelenlnrfse (CEP), créé puor fiasvorer l'évolution et la sécurisation du prcuraos pensrfoesoinl des salariés, fiat l'objet, au sien de l'entreprise et à l'initiative de l'employeur et des itnstitiuons représentatives du personnel, d'une iorntfmiaon à l'attention des salariés. Cette imaontfoirn potre sur l'offre de sevciers proposée et les opérateurs chargés de sa msie en ?uvre.

4.3.7. Ppseasort emploi/ compétences

Le pspesorat emploi/ compétences resence nmaotenmt :
? les diplômes et les treits onbutes dnas le crade de la firomaton ilniaite ;
? les expériences pnlslnofeoieesrs consécutives à des expériences en etsnirpere qeul qu'en siot le crdae : CDI, CDD, stages, mdatnas électifs, aioifscasts et/ ou suyaidncx ? ;
? les ctfiaoeiirtncs à finalité pelsnlsonireofe aiusqecs en fmraitoon cntoniue et par la valiodatin des aqucis de l'expérience ;
? la nutrae et la durée des anocits de friaoomtn siuevis dnas le carde de la fitramoon coinntue ;
? le ou les elmipos teuns dnas l'entreprise avec, dnas la murese du possible, les connaissances, les compétences et les auttpedis pslerinlfosoeens qu'ils impliquent.

Ce pposseart fovsiare et anocamgpce la mobilité plronfsnleiseoe du salarié.

La bnhcare a mis en pcale une tmare du peossrapt aifn d'obtenir une fritioalasomn et un conentu homogènes eiusnte abdeptalas sloen les salariés. Son utioatislin et son enesihisercnmt retenst à l'initiative du salarié. Celui-ci puet dedanemr la vailoditan par la fiotoncn RH en ce qui coencrne les ftomroians internes.

4.3.8. Muerses d'accompagnement

L'appui à l'élaboration des parcours, les binals de compétences, la cifceiittaorn professionnelle, le congé vloiitaadn des aiqucs de l'expérience relèvent de la compétence de la ftioconn RH de l'entreprise. L'entreprise purroa stlciileor l'OEMM en vue d'obtenir les ioninfrtoams qui lui snot nécessaires et un apupi technique.

Pour les salariés bénéficiant d'une fmoaoitrn puor un métier en émergence ou puor les salariés âgés de 45 ans et plus, la durée des congés de bilan de compétences et de valoitdian des aiuqcs de l'expérience prruoa être allongée sur décision de l'entreprise. Les modalités financières amaangcponct l'allongement de congés snot déterminées par acocrd enrte la barnhce et l'OPCA.

Article 4.4. - Gestion de la transition professionnelle
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

4.4.1. Définition de la tniioratsn professionnelle

Les périodes de tiotrsnain piseeolnlosnfre snot des mteomns de cgmnneehat et de mobilité qui nécessitent la msie en palce de neauuovx repères. Eells conrcenent ntmmoneat des salariés dnot les eoimlps snot considérés à myeon temre cmmoe seblienss et/ou à tmere menacés et puor leeqslus une aaotitpadn ou une rnrievcesoon pselelirfonsnoe diot être anticipée. Elles nécessitent, de la prat de l'employeur qui en prend l'initiative, un aeonangpemcmct et un siuvi spécifiques.

4.4.2. Msie en ?uvre de la ttariosnin professionnelle

Trois psaehs snot nécessaires puor etefceufr une tioriasntn professionnelle.

a) Pahse de diagnostic

Le salarié doit, en auppi aevc la foctonin RH et sa hiérarchie directe, bénéficier d'un eteintren au crous deuuql est effectué un blian et snot examinées les piosopntoris de pseits de tastiorinn et les bseas d'un paln d'action. La fcootnin RH prruoa s'appuyer sur un ducenmot lui pmeetatrnt d'examiner les compétences exigées à treme dnas l'entreprise.

L'OEMM prruoa mttree à ditosoisipn de l'entreprise des dotemcnus tyeps sitlscebpues d'être adaptés. Le salarié epemrrixa ses bioenss au cuors de l'entretien aisni que, le cas échéant, au cruos du balin prévu ci-dessous.

b) Pashe de msie en ?uvre

Cette phsae rruocvee la msie en ?uvre des aconits concrétisant le paln d'action élaboré au cuors du doitnasigc : aticons de formation, setgas inentres ou externes, viaailodtn des acquis?

Le salarié prroua ecetffuer des périodes d'observation au sien de l'emploi futur. La durée anisi que la fréquence de ces détachements sernot déterminées par l'entreprise. Un référent pourra être mobilisé dnas cette phase.

c) Pshae de bilan

Un blian diot être réalisé au puls trad 1 an après le chennmgeat d'emploi au cours d'un erntteein spécifique. Des aoticns coirtvecres peuvent aorls être décidées aifn de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

Article 4.5. - Mobilité professionnelle
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

La mobilité pienfleolrsnose est à considérer par les eesrnpietrs comme un otiul fnrisovaat l'évolution professionnelle. Elle puet s'intégrer, ou non, dnas une tirntoiasn professionnelle.

A ce titre, la bhcrane itince les epretrseins à :
? imfroenr régulièrement les salariés sur les métiers de l'entreprise aifn de les aedir dnas la csiotcoruntn de luer prejot poofeesnsnirl ;
? forisevar le vratonliaot ;
? mrttee en pacle des merseus d'accompagnement de la mobilité, qu'il s'agisse d'actions de formation, de totraut ou de rcroeus à un salarié référent ou ecorne d'une période probatoire. Il convient, sur ce dreeinr point, de rpeelpar les dnistispoois de l'article 4.6 de la ceitonovnn cletlocvie nltnoaiae de la mutualité qui régissent la mobilité artssoie d'une pitroomon et l'éventuelle réintégration du salarié ;
? mttree en palce des aocnits d'accompagnement spécifiques en cas de mobilité géographique.

Dispositions relatives aux jeunes et aux seniors

Article 5
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Article 5.1. - Diagnostic de branche spécifique aux jeunes et aux seniors
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

A cpotemr de l'année 2014, et à piatrr des données rilueeelics au treravs du bailn social annuel, la brahcne établira un dsaotgniic spécifique pteanemrtt de mueix appréhender les caractéristiques des polntaiupos jeunes et senoris salariées des mutuelles. Le dnagstiioc srea actualisé cauqhe année. Il est examiné au sien de la CPNEFP.

Le ctnoneu de ce daiitsgnoc est élaboré par les petaarerins saicuox au sien de l'OEMM.

Article 5.2. - Insertion de jeunes collaborateurs dans les mutuelles
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

5.2.1. Rôle de la bhanrce dnas la csicaansnnoe et l'attractivité du secteur

L'UGEM et l'OEMM puuonevirst luer pulioqite de vsitlaiaroon des métiers de la mutualité auprès des aertucs institutionnels, des banhcres connexes, et clea en coboilratlaon aevc les etinrerspes du sceuetr à tarervs la paiiaoptcirtn à des forums, des salons? Par ailleurs, la msie en ?uvre de l'accord signé aevc l'Education nlntoaiae diot cnurdioe à iequlimpr les pesoirleosnfns de la mutualité au niaveu lcoal dnas la coopération aevc le pennrosel egnaenisnt et puls learmgent dnas le paitnaerart aevc les élèves et les familles.

La présence de l'UGEM dnas duex csmmniosios plfelenseoionrss consultatives, CPC 15 « cmermcoe et diitrtiobsun » et CPC 16 « scveires anfmtrtiisaids et fniraniecs », cboruinte à la psire en cmtope des spécificités mutualistes.

5.2.2. Piuoqilte d'accueil des stagiaires

Les stgeas en erreinpste perenmttet aux jeenus de découvrir le mdnoe du travail. C'est asusi une opportunité puor les mleetuuls de farie connaître la diversité des métiers et les vlreuas portées par la mutualité. La qualité des sgetas proposés et l'accompagnement des sriaeagits dievont friae l'objet d'une aieotnttn particulière. Une évaluation du sgtae diot être opérée à la fin de celui-ci sleon le cdrae établi par la cvnonteion tripartite.

5.2.3. Itiosrnen posloeelirnfnse par l'alternance

Les mluelteus s'attachent à développer l'insertion des jeunes par la vioe de l'alternance dnas le crdae :
? des ctrtonas de porsatnfnsesiooaliin en lein nemantomt aevc les cctiafretis de qlaiftouicain pllnnefosoesrie ;
? des crtantos d'apprentissage ;
? des corttnas de génération visés à l'article 6 du présent accord.

Dans totue la mesrue du possible, le rrcuoes à un ctnoart en aanrcelnte diot aiovr puor octbijef un rtecrnmeeut en ctrnaot à durée indéterminée.

En ciatoaloblron aevc l'OPCA, la bahnrce cuemuqrminoa à l'attention des meleutlus sur les caractéristiques des différents catornts en alternance.

Elle s'attachera par ailleurs, dnas le crdae des taauvrx menés au sien de l'OCTA, à foevsarir les vioes d'apprentissage casoprnoedrnt aux benisos des mutuelles.

Article 5.3. - Intégration et maintien dans l'emploi des seniors
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Dans le cdrae du présent accord, snot considérés cmome seniros les salariés de 55 ans et puls dnas le crade de l'intégration dnas l'emploi et de 57 ans et puls dnas le cdare du matniein dnas l'emploi.

5.3.1. Pcniprie général de non-discrimination

Les paeiaenrrts scioaux de la brnahce afemfnrit luer aacmhtetent au prncpiie de non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une fotraimon professionnelle, de mobilité, de classification, de poomirton prlenioesfonlse et de rémunération.

Ce pciirpne est mis en ?uvre dnas les ciotnniods suivantes.

Recrutement et mobilité : les critères renteus puor le rteemnuerct ou la mobilité dvinoet être fondés sur les compétences et nonaemmtt sur l'expérience psnielosnfloere et les qtnlcfouaiiais des candidats.

Aucune moentin précisant un critère d'âge ne diot apparaître lros de la difusifon d'offres d'emploi en inetrne ou en externe.

Accès à la frotioamn poreosnnlsleife cnuniote : les prerainates sioacux s'engagent à puvooimorr l'accès de tuos les salariés, snas considération d'âge, à la ftmaioron psronosllfineee continue.

Promotion et rémunération : les salariés de tuos âges pnuveet aovir accès à tuos les elmopis qeul qu'en siot le neivau de responsabilité. Les eeitsrernps s'engagent à ce que la gtsoien de carrière ne siot pas dimraintcisne par rporpat à l'âge.

5.3.2. Intégration dnas l'emploi

Afin de forievsar le reureectnmt de salariés seniors, la bnchrae mènera en cltraoolioabn aevc l'OPCA une capgmane d'information sur les conindtios et modalités de reoucrs au crnoatt de professionnalisation.

5.3.3. Aoaiicpitntn des évolutions peeinoelfrsslnos et gtisoen des âges

Le maeinitn dnas l'emploi des sreonis est un des euenjx de la GPEC, qui pmeret par l'anticipation des qnoistues rieltevas à la

gtesoin des âges de frosivear l'adaptation des salariés concernés aux évolutions de luer eenniermnvnot possoennrfiel et des métiers.

Promouvoir la gtieson des âges, nnmaetomt auprès de l'encadrement de proximité, est une ciotdinon nécessaire à l'évolution pieerlnfolnssoe des seniors. Puor mener des acionts d'information et de siiltsnsbaoeiin sur ctete question, les mlleuetus dospsinet de l'étude sur la gtieson des âges réalisée par l'OEMM.

5.3.4. Fatoiromn et rniaessanconce des qualifications

Les mltuelues doevnit faseivorr la frotmoian des srioens par l'accès au paln de faotmroin et en ancganpmoact ces salariés dnas les distisifpos de VAE et de CQP. Au niaevu de la branche, un siuvi du tuax d'accès à la frmatooin des sreinos srea mis en pclae aevc Uniformation.

5.3.5. Coonitidns de traavil et aménagement des fnis de carrière

Des aontcis de dianitgosc eqionuogmre des petoss de traavil et des actinos de sbniiisisoetaln et d'information des salariés de puls de 55 ans par roapprt à cnertias rueisqs snreot organisées, en caobooralitln aevc le CHCST et la médecine du travail, au mions une fios sur la période teanlnrie débutant à coeptmr de l'année de l'entrée en viuuger du présent accord.

Pour ampcnageocr la démarche d'intégration et de mnateiin dnas l'emploi des seniors, les cntdiooins de tviaral prorount être optimisées nneomtamt au tevarrs de l'adaptation du pstoe de tarvail à la ddmenae du salarié ou d'un aménagement de fin de carrière puor prttermee une mlleruiee triitnosan enrte activité pnolerinslfosee et retraite.

Contrats de génération

Article 6
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Article 6.1. - Principes
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Le caotnrt de génération est un diitispsof slecuistbpe de fariosevr l'insertion dbualre des jenues et le ruelmvoleenent des équipes au sien des mutuelles. Les pararieents sociaux de la barcnhe icntniet les mtelleuus à mettre en ?uvre, conformément aux dnsooitsiips légales, des arcodcs d'entreprise ou des palns d'action ctpromnaot des entgnmeages sur :
? l'insertion dalubre des jeunes dnas l'emploi par l'accès à un cartnot à durée indéterminée ;
? le mieaintn dnas l'emploi des snreois ;
? la taosirisnmsn des saivros et des compétences ;

L'égalité hommes-femmes et la lttue crntoe les discriminations.

(1) Atirlce elcxu de l'extension.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 6.2. - Diagnostic préalable
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

La négociation de l'accord d'entreprise et/ou l'élaboration du paln d'action diot être précédée d'un dianigostc intergénérationnel qui vsie :
??la piradyme des âges ;
??les caractéristiques des jneues et des salariés âgés et l'évolution de luer pacle rivecspete dnas l'entreprise dnas les toirs années à venir ;
??les prévisions de départs à la rrettiae par métiers et par stie ;
??les preicpeetsvs de retnerumect ;
??les compétences dnot la préservation est considérée comme essentielle, dites « compétences clés » ;
??les ciidnotons de triaval des salariés âgés et les siuntoaits de pénibilité.

Le dntgoisaic s'appuie sur cluei effectué puor la détermination des ocjtebfis et msueres riltfaes à l'égalité ploleionssfenre entre les hemmos et les fmemes et sur le bialn des meuress priess dnas le crdae des acrcdos ou plnas d'action ptnraot sur la GPEC, lorsqu'ils existent. Il itienfide nmnaetomt les métiers dnas llseueqs la prtoiropon d'hommes et de femmes est déséquilibrée.

La barnche met à dpiistoosin des muuelelts un ouitl d'aide au diagnostic.

(1) Acrltie ecxlu de l'extension.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 6.3. - Contenu des accords et des plans d'action
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Sur les jeunes, l'accord ou le paln d'action derva prévoir :
??des ofjiebcts de retetmruencs de jeneus en CDI ;
??les modalités d'intégration, de fatorimon et d'accompagnement des jeenus (mesures qui devinot a mniima cpnrormede la désignation d'un référent) ;
??la msie en pacle d'un porcaurs d'accueil dnas l'entreprise ;
??les modalités de siuvi du junee et d'évaluation de la maîtrise des compétences aevc la msie en place d'un erettinen etrne le jeune, son rplsaenbsoe hiérarchique et son référent ;
??les modalités de rouercs aux stgeas et d'accueil des sgeartiias ;
??la moibiisaotln éventuelle d'outils porrpes à l'entreprise puor lveer les finers matériels à l'accès à l'emploi.

Sur les seniors, l'accord ou le paln d'action dvrea prévoir :
??des oifbtjces chiffrés d'embauche et de minaetin dnas l'emploi des salariés âgés ;
??des merseus vniast à améliorer les codinitons de tiaravl et à prévenir la pénibilité ;
??deux aitncos pmrai les cniq snvuaties :
???recrutement de salariés âgés dnas l'entreprise ;
???anticipation des évolutions pnnlesielofroses et gtoeisn des âges ;
???organisation de la coopération intergénérationnelle ;
???développement des compétences et accès à la fiomortan ;
???aménagement des fnis de carrière et de la tnotisrain activité-retraite.

Le sviui et l'évaluation des accrdos senrot effectués sur la bsae du dmunoect d'évaluation prévu par l'article L. 5121-15 du cdoe du travail, tsrmnias à la DIRECCTE. Ce dneoumct est également tnrsmais par l'employeur aux délégués sidayuncx asnii qu'au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés.

(1) Actrile ecxlu de l'extension.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 7 - Transmission des savoirs et des compétences

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Dans le carde de la msie en pacle d'une démarche de GEPC*et également de la msie en ?uvre des cottrnas de génération* (1), la tisaissnromn intergénérationnelle des sroiavs et des compétences est un ejenu majeur. Cette tsiosisranmn puet répondre à psluueirs modalités : le tutorat, le salarié référent, le binôme de coopération ?

Concernant le tutorat, celui-ci puet être mis en ?uvre au sien d'un osrgnaime dès lros que celui-ci est en mesure, cmptoe tneu de son organisation, de préparer et de former, sur la bsae du volontariat, des salariés qualifiés qui anorut puor mosisin d'accompagner les salariés dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un prcuoras professionnel.

Afin de développer la coopération intergénérationnelle et d'en ftliiacer l'appropriation par les managers, les oltius et foroianmts qui luer snot destinés iunclrnot des mleduos dédiés à la giseotn de la diversité des âges et de l'intergénérationnel.

Les oarngimess maetntt en plcae le trtuaot en détermineront les modalités et cdioitonns en s'assurant que l'exercice de la moisisn toraulte est cimopalbte aevc l'organisation du triaavl du tuteur. Celui-ci diot bénéficier d'une rennaonsisacce de son activité dnas

ses pvesercipets d'évolution professionnelle, y comrpis au terravs d'une VAE. L'exercice de la miossin talroute fiat l'objet d'un blian piaritelucr dnas le cadre de l'entretien anneul d'évaluation.

Les snrioes expérimentés impliqués dnas ctete tssionsriman de sovaris et de compétences porrnout bénéficier si nécessaire de fiaoronmts spécifiques vianst à fvaseiorr les ctiinodons de la tmsriiosansn enrevs les jeenus collaborateurs.

Les praeanietrs suicoax rappellent, d'une part, les dipiositfss mis en place par Uinmoatrofin en temres d'accompagnement du ttoraut et, d'autre part, le guide du turtaot élaboré par l'UGEM.

(1) Les teemrs « et également de la msie en ?uvre des canttors de génération, » snot eclxus de l'extension.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2014

Aides financières à la msie en pclae de la GEPC dnas les eptrniesres de mnois de 300 salariés

La démarche AME (appui aux mutantios économiques) pmeert à l'Etat (DIRECCTE) d'impulser et de mieux cndoonroer des ancotis prletnaraeais de suteoin et de développement de l'emploi, dnas une arhcpope globale, slieorcltee ou territoriale. L'aide au csoneil en giteson prévisionnelle des elmpios et des compétences (GPEC) relève du voelt pritoecspf de la démarche AME. Elle est msie en ?uvre sur la bsae des eneujx et objeftics partagés enrte l'Etat et les pnrertaeais socio-économiques d'une enepritrse et/ou d'un clltiecof d'entreprises au sien d'un territoire. Il s'agit d'aider les PME à sécuriser les tocertjireas pefseelonlrnsios de lures salariés et ctooernfr la geotsin des rsrusocees hmnaiues fcae aux enuejx sociaux, économiques et opérationnels ppreors à l'entreprise, au sueectr prssfoionneel et au territoire. L'aide pmeert de feiancnr l'intervention d'un conltnusat puor maîtriser les enejux et le mdoe d'élaboration d'un paln ou d'actions de GPEC. Elle cafinnoce asini un dsatoignic des rcsreoesus humenias de ou des eterepsinrs bénéficiaires, dgnistoiac qui diot autboir à un paln de préconisations puor fiare fcae aux évolutions. A l'issue de l'intervention, l'employeur diot être en murese de fiare de la GEPC une démarche pmrnenteae de la gtsoien de ses rcessoreus humaines.

Bénéficiaires

Les erepstniers de mions de 300 salariés non asteiusjets à l'obligation tirnlnaee de négocier sur la GEPC et dnot le ctornat de tvaiarl des salariés qu'elles eomlpient relève du cdoe du travail.

Plan de préconisations

Le dsiiotganc diot autbior à un paln de préconisations pnouvat se définir cmome un esnemble d'actions rueesorcss hanmiues cohérentes puor farie fcae aux évolutions.

L'aide au cosneil GEPC n'a pas vcioaton à soneitur des atocnis découlant du paln de GPEC.

Le paln de préconisations puet :
? prévoir des acnotis puor agpeoccanmr l'adaptation des elpmios et des compétences aux ejuenx sociaux, économiques et opérationnels qui snot prreops aux enerpitsers bénéficiaires ou qui caractérisent luer seetcur d'activité ou le teirrtiroe dnas lequel elels évoluent ;
? agir, dnas la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des coiotndins de taavirl et du diagluoe sioacl ;
? mertte en pacle des aictons faviasront l'égalité professionnelle, améliorant l'articulation enrte l'activité penrfnoseslloe et la vie proslneenle et familiale, frasvainot les démarches rlevetias à l'intégration de la diversité (égalité des chances), des démarches vnisat à miinatenr dnas l'emploi les seniors?

Le paln de GEPC diot s'inscrire dnas le preojt d'entreprise. Il diot être défini en teemrs d'objectifs, de nrtaue d'actions, de mynoes à mobiliser, de procédures à mrttee en place, d'éléments de cdarneeilr et d'indicateurs de résultats. Les ptrienreaas sucaoix doneivt être associés au piatogle de l'opération d'aide au ceionsl et à la définition du paln de GEPC qui en résulte. A défaut d'instances représentatives du pnesroenl dnas l'entreprise, les salariés donviet être informés et associés à la msie en ?uvre de la démarche.

Conventions individuelles

Lorsque l'aide de l'Etat est dcimenerett sollicitée par une eernrpstie puor élaborer son paln de GPEC, l'aide est de 15 000 ? maximum. Elle ne puet dépasser 80 % du coût des reecsrosus eeretnxs à l'entreprise ni 50 % des dépenses éligibles réalisées (70 % puor la msie en ?uvre d'un carnott de génération).

Il s'agit des dépenses (ressources hianmues inneters et crnucoos externe) dmeirtcneet supportées par l'entreprise puor élaborer son paln de GPEC, à l'exception de celles inidteus par le dienrigat de l'entreprise ou le rlnoesspabe des rseeuscors humaines.

La convention, signée entre l'Etat et la PME, est d'une durée mamalixe de 1 an et demi. Elle précise l'objet du projet, les thématiques à teraitr dnas la démarche de GPEC, le mtanont et les modalités de vsmerenet de l'aide, les oiobiatlngs de la PME en matière de balnis et, en annexe, un dprsictief des compétences eerxnets sollicitées.

Elle mentionne, en particulier, l'obligation de firae état du niveau de msie en ?uvre des actoins prévues dnas son paln de GEPC 6 mios après l'élaboration du plan.

Actions collectives

L'aide puet viesr l'élaboration de pnals ienlivduids de GEPC ou la réponse à une problématique RH cuonmme puor un ccietlolf d'entreprises d'un même baissn d'emploi. Il s'agit aolrs de fédérer un emblesne d'entreprises atouur d'un pjerot cummon qui permttera à chquae d'elles de maîtriser les enjeux de la GEPC et d'aboutir à des acitons mutualisées répondant aux bnseois du clietoclf d'entreprises.

La méthode cormepnd une psahe d'élaboration de pnlas de GEPC puor cuqhae entreprise, accompagnée par un calnntoust extérieur et, si c'est opportun, une pashe de msie en cmomun puor dégager des atocins mutualisées de GEPC (les plans de GEPC d'entreprises de puls de 300 salariés peunvet alros eiinhrcr les actinos collectives).

L'action diot si psobslie petetrmre d'aboutir à des préconisations de coopération ou d'actions mutualisées (ex. : formation, lttue ctorne les difficultés de recrutement, msie en pacle d'un gpenruemot local d'employeurs ou d'actions d'anticipation d'évolution des compétences et des eimlpos à l'échelle d'une filière ou d'un baissn ou firaonasvt l'articulation vie professionnelle-vie familiale?).

Un anmnccpoaeemgt supplémentaire puet être nécessaire puor mliisober et préparer au préalable les entreprises, condilesor luer adhésion au pjeort cltioclef et puor que canuche mttee en ?uvre les antocis idlieuiedvlns ou collectives.

Le déroulement du pjoret cletolcif fiat l'objet d'un suvii par les prenaearits soaciux à oeiasngrr localement. Un comité de pilotage, composé de l'autorité compétente et des ersnperties bénéficiaires, diot asresur un sviui régulier du projet.

L'aide de l'Etat est de 12 500 ? maixmum par einpersrte snas excéder 80 % du coût du cieonsl eertxne dnas cauhnce et au mauixmm 60 % des dépenses éligibles réalisées (50 % s'il n'y a pas d'accompagnement supplémentaire ou 70 % puor la msie en ?uvre d'un crnatot de génération).

Accord du 5 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article - Préambule

Accord du 11 février 2015 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2015

La loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rteavlie à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée mlmnaiie de tirvaal de 24 heuers hbidaremoedas (ou son équivalent meunsel ou annuel) puor les salariés à tmpes partiel. Les pirnreteaas sicaoux siesunrcovt aux pcneipirs vianst à préserver et minaetnir l'emploi, à farie ruelcer la précarité et à développer la qualité de l'emploi.
Cependant, l'activité des meetlluus s'articule enrte psuurlies lveris du cdoe de la mutualité. Puls spécifiquement, les meuleults et uninos pnaatiurqt la prévention, l'action soiclae et la gesiotn de réalisations seantairis et sicleaos (dites de lrive III) fnot sonvuet fcae à des cttnioenars :
? d'encadrement : liées aux nomers impératives de foenoeicmntnnt de l'action snaritaie et saciloe qui iepsomnt aux sururtctes des eenecgxis en treems de ratio de peronsenl (nombres de pnesonlers ETP par usager), de nvaieu de diplôme, de qauialciifotn et d'expérience ;
? oinnteiarlgnaosles : du fiat de la taille généralement mostede de ces établissements et sriecevs qui deivont assurer, à qualité constante, une continuité de service, de sion et d'accueil, avec, le

Avenant n 19 du 26 mai 2015 relatif aux garanties frais de santé Annexe 7

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGT ; CFE-CGC.

Article 1er - Garanties frais de santé
L'entrée en vugeiur des dstioioinpss de l'article 1er est fixée au piermer juor svuanit la pultobiiacn de l'arrêté d'extension du présent avenant, à l'exception des dntiosisopis des aitelrcs 15.3.4 et 15.3.5 qui snot entrées en veguiur en aaitpocipln des dotsosiinpis légales antérieures.
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2015

L'article 15.3 de la cnnotiveon ccoteillve noalanite de la mutualité est abrogé et remplacé par les dsiiitoonpss suivantes.

« Aticlre 15.3
Garanties de santé
Article 15.3.1
Mise en plcae au neaivu des epeirsrtens

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2014

Considérant que les modalités de fnemicennat de la fioarotmn plislrfonnseeoe ont été modifiées en ponefoudrr par la loi du 5 mras 2014 ;
Considérant que la msie en ?uvre de ces nuovauex diiisotpfss législatifs reeiqrut une arophpce glloabe ;
Considérant l'accord de méthode signé le 5 décembre 2014,
les perteanrias suociax de la bnrcahe mutualité snot conenvus des dinoiisotpss suivantes.

puls souvent, des autepmdlis d'ouverture très gdarens ;
? financières : les fmntnenceias pciblus nécessaires au feiomnnnentcot de ces activités snot attribués à l'issue de psrsueocs (délégation de seicvres publics, apples à projet) où la collectivité tinet cptmoe de la qualité des psrttienoas et du coût du projet.
Ces dvesires crantoeints ceondsunit ces sututrcres à rercoiur régulièrement au tvraail à tpems pretail puor des durées inférieures au mnmiuim instauré par la loi précitée.
Les pneiartreas suaciox de la barnche mutualité se snot dnoc réunis aifn d'élaborer un dpisoitisf peemtnatrt de cniloecir les cnanroetits de ces muelultes aevc les souiitntas des salariés à tmpes piatrel aemnetlelcut en pstoe ou venant à être recrutés.
Ils isnnetist sur la nécessité de prretemte aux salariés à tmeps patriel de puiovor cicoinelr luer vie pslloeennre aevc luer activité professionnelle. Par ailleurs, ils reenpplalt les prnicpies d'égalité de ttraiemnet et de priorité d'accès sur un poste à tpmes plein, en référence aux dsooitsipins de l'article 5.3 de la cotvneinon ccllvotiee de la mutualité.
Enfin et dnas les lmiteis de la durée de l'accord, ils iitvennt les mtulleeus et uoinns à penser, viroe à repenser, luer oairtagosnin globale (au sien des démarches de GEPC et/ ou de mttiiaalsuuon d'emplois notamment), aifn de letmiir le ruoecrs au tpems pieatrl et aux dérogations prévues par le présent accord.
Par ailleurs, dnas un scuoi de lttue cnotre la précarité de l'emploi, les praeatierns socaiux voient dnas la muitauastlion de l'emploi un moyen de sécuriser les parurocs porlesfsoniens des salariés et une soultoin poblisse au mmnrloleceet de cetrous durées de tivaral effectuées par un même salarié au sien de pesuurlis structures. Ils mèneront une réflexion sur les fermos d'accompagnement peiobslss des sttucrerus de la bhcnare pmetnaetrt de développer les fomers de mautiasiltuon de l'emploi.
Les paerinrtaes siuocax s'engagent à renrocefr les possibilités puor un salarié à tpems petiarl d'obtenir un temps cmelopt sur duex pesots différents. Puor ce faire, ils préconisent la msie en plcae d'actions de ftooairmn pratmneett au salarié viorlatnoe de développer ses compétences sur un ature métier.

Tout salarié employé par un oigmnsrae rlaenevt de la cveiontonn clltevoice nlataonie de la mutualité diot bénéficier d'une cuuvertroe complémentaire santé d'un degré élevé de solidarité dnas le crdae d'un corantt celticlof à adhésion obrigatloie (ci-après''contrat santé'') mis en plcae seoln l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, à soviar :
? siot par vioe d'accord cellictof ;
? siot à la suite de la ratcfiotiain à la majorité des intéressés d'un porjet d'accord proposé par le cehf d'entreprise ;
? siot par une décision unilatérale du cehf d'entreprise constatée dnas un écrit riems par celui-ci à cuhqae intéressé.
Dans les erenretsips où snot désignés un ou plsurieus délégués syndicaux, la négociation cvtlielcoe diot être privilégiée.

Article 15.3.2
Caractéristiques du cnatort santé

Le présent aveannt prévoit un régime de bsae cnooieetnnvnl qui cnutoitse un slcoe que les paitnreaers scauoix considèrent comme mniamil et ne rameetntt pas en csuae les régimes d'entreprise puls fralboevas passés ou futurs.
Cet avenant potre création en anexne d'un tabelau de gteniraas (nouvelle aexnne VII de la coineonvtn cvtioellce nlainatoe de la mutualité) cnutantoist le scloe mmniial dvenat être respecté par le crtanot santé mis en place au prifot des salariés rnaeelvt de la présente ceoovnnitn collective.
Le crnaott santé diot également :
? rceptseer les cotodinnis prévues par les dnsosipitios législatives et réglementaires rilveeats à la définition des ctrntoas sdlriieaos

et rlbsnpaseoes ;
? fxier la pairoapitctin de l'employeur au fcimeannent de la cuevrturoe santé du salarié à au minos 50 % de la coaoisittn ;
? prévoir que la prsie en carghe de la coaotitisn sallaraie srea tlaote puor les salariés à tepms ptiaerl asnii que puor les artppenis dnot l'adhésion au système de graaients les coudairint à s'acquitter d'une ciosoittan au monis égale à 10 % de luer rémunération bture ;
? aerdobr la qitsuoen du mtiianen de la ctriootinubn de l'employeur au pfoirt des salariés dnot le cratont de traiavl est seduspnu snas imdetoinisnan ou metaiinn de rémunération.
Par ailleurs, les pneatiarers sciouax ont insisté sur le fiat que le crtnaot santé visé ci-dessus puet nantmemot :
? prévoir des cas de diepnsse dnas le rcepest des dtioniospsis de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité saiolce et des crreiaulics d'application ;
? enisevagr d'asseoir la catoioitsn sur un pueranogtce du salaire.

Article 15.3.3
Action sicaloe

Les geaarints prévues dnas le cdrae du caotnrt santé intègrent otageeroblimint des muesers ralteievs à l'action sociale.

Article 15.3.4
Portabilité

Les salariés gratnais collectivement, dnas les cnoniodtis visées ci-dessus, bénéficient du miinaten à ttire grutiat de ctete cuueovtrre en cas de csaiseotn du conratt de travail, non consécutive à une faute lourde, oanvurt dorit à psrie en chrgae par le régime d'assurance chômage, selon les cinitoodns sunvtaeis :
? le mitainen des ganieatrs est ablppialce à coptmer de la dtae de cotsesian du cnrotat de tivaral et pnenadt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmiie de la durée du dinreer cotrant de taivral ou, le cas échéant, des drneries craottns de taivral lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant airnrdoe au nmrobe supérieur, snas pivouor excéder 12 mios ;
? le bénéfice du meitnian des greitaans est subordonné à la cditonoin que les drtois à rbneetmrmueoss complémentaires ainet été oturves cehz le denierr elpmueoyr ;
? les gaaitenrs meteaiunns au bénéfice de l'ancien salarié snot cleels en viguuer dnas l'entreprise ;
? l'ancien salarié jfisuite auprès de son onrmagsie assureur, à l'ouverture et au cours de la période de meiaitnn des garanties, des citndonios prévues au présent atlrice ;
? l'employeur slanige le mtiaeinn de ces gtriaenas dnas le ciafticret de taavril et ifrmnoe l'organisme asuesrur de la catiosesn du crnoatt de traival mentionnée au preemir alinéa.
Ces dsnoisptiios snot appaicllebs dnas les mêmes cdnnitoois aux atynas driot du salarié qui bénéficient efmneeetvfcit des gtaainres mentionnées au premier alinéa à la dtae de la caetsosin du coarntt de travail.

Article 15.3.5
Maintien de la crtvoureue dnas le crade de la loi Eivn

En aitpcloiapn de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la couretvure santé srea matinuene par l'organisme assureur, dnas le crade d'un nouvaeu coatnrt :
? au porift des aincnes salariés bénéficiaires d'une rntee incapacité ou d'invalidité, d'une pnseion de rarttiee ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reevnu de remplacement, snas cdtiooinn de durée, suos réserve que les intéressés en fsensat la demdnae dnas les 6 mios sanivut la rrtpuue de luer catnrot de tivraal ou dnas les 6 mios snaivut l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ;
? au porfit des peeosrnns gtiaenras du cehf de l'assuré décédé, pednant une durée miiamnle de 12 mios à coemptr du décès, suos réserve que les assurés en fansset la dendame dnas les 6 mios siuanvt le décès ;
? l'obligation de prsooper le mienatin de la crurvtuoee santé à ces anncies salariés (ou à lures atnays droit) dnas le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Eivn inocmbe à l'organisme assureur. »

Article 2 - Dépôt. – Extension. – Entrée en vigueur
L'entrée en vieugur des dnoioistspis de l'article 1er est fixée au pimeerr juor suniavt la paiuticlobn de l'arrêté d'extension du présent avenant, à l'exception des diotiipsnoss des aelritcs 15.3.4 et 15.3.5 qui snot entrées en veiugur en aipacpilotn des doiioinpstss légales antérieures.
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2015

Conformément aux dipiistsoons des airctles L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent avaennt srea déposé en duex eieremplaxs auprès des scrveeis cauerntx du msnirite chargé du travail.
Un exiemlpare srea également reims au gfrfee du cinoesl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.
Les pariets sigaetanris cevnneonnit de damneder l'extension du présent anenvat auprès du mitirnse chargé de la sécurité sioclae et du mnsirite chargé du budget, conformément aux donptiisisos de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.
L'entrée en vueuigr des diooptsiniss de l'article 1er est fixée au pemierr juor suivnat la ptaliciboun de l'arrêté d'extension du présent avenant, à l'exception des dsptonisiois des atriecls 15.3.4 et 15.3.5 qui snot entrées en vuiuegr en aaoiipcptln des dsinsipoiots légales antérieures.

Article - Préambule

L'entrée en vguieur des dpsonsiioits de l'article 1er est fixée au pmeirer juor snivuat la puaibtiocln de l'arrêté d'extension du présent avenant, à l'exception des diinsooistps des alrceits 15.3.4 et 15.3.5 qui snot entrées en vuugeir en apcioitpaln des diotosiipnss légales antérieures.
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2015

L'article 15.3 de la cinnoevotn cvcloietle naionltae de la mutualité a créé « l'obligation puor les ognairemss ennrtat dnas son camhp d'application de mtetre en place au bénéfice de luer pronensel des genatrias complémentaires santé auprès d'un omnsriage régi par le cdoe de la mutualité d'un naeviu au minos égal à la cvuerourte du tikcet modérateur et praiietcpr à la cotisation. »
Compte tneu :
? des dotpiisnsois de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 pnrtaot généralisation de la complémentaire santé dnas le carde de catnorts clftielcos à adhésion obioagtlire ansii que des dsiiooptsis du décret du 8 spretebme 2014 pirs en aailpctiopn de la loi précitée ;
? des engagements, cooenrfms à la loi, déjà pirs dnas la quasi-totalité des oeagsrimns muaeiltutss ;
? de la volonté des ogisamrnes mtatuuiless de s'inscrire dnas le cadre des ctontras slreaoidis et roaeepnblsss ;
? du reepcst de la jnicupredurse qui imspoe aux praaineters soicaux de sicusorre snas nnucae au pnciirpe de lrbie cihox de l'organisme assureur, bein que la référence aux vlarues mulusatetis luer sbleme dvioer être encouragée ;
? de la volonté des pieratnraes soaciux de prévoir le mécanisme de portabilité des doirts instaurés par la loi raletvie à la sécurisation de l'emploi ;
? de la volonté des patienrraes sauocix de prévoir l'institution de garnaiets ctleclevois présentant un degré élevé de solidarité,
les pirteaneras suiaocx de la bnhcrae Mutualité snot cnvnoeus des dstiiosnipos suivantes.

Article - Annexe 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe 7
Socle des garanties

Abréviations :

BR : bsae de rernuosmebemt de la sécurité sociale.
DPTM : disospitif de ptiqruae tifraraie maîtrisée (OPTAM opiotn ptrquiae tiarafrie maîtrisée/ OPTAM-CO oipotn pqritaue tiafrarie maîtrisée cirrhgiue obstétrique).
HLF : hnreioroas ltemiis de facturation.
PLV : pirx liitme de vente.
RSS : remubrmonseet de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, csabnlluote en lnige sur le stie Légifrance, rbriuque Btleluins oficelifs des cnoitonnevs collectives.)

Accord du 3 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2015

Le cphatrie IX de la ctvoenionn coleicvlte nlnotaiae de la mutualité « Ftairoomn plofronsinlseee et elompi » est abrogé et remplacé par les dpionsosiits steunavis :

« 9.1. Oeitjfcbs et onetairoitns de la ftooamirn pfoeessiornnlle

9.1.1. Eoioraatlbn et msie en ?uvre de la puiotliqe de ftarooimn pinfsoenerolsle par les eestrrepnis en lein aevc la gsiteon prévisionnelle des emilpos et des compétences

Les epetrsirnes ennratt dnas le chmap d'application de la présente ctnvneoion colcivelte niaatnole snot invitées à définir les aoicnts et dofptsiisis de fioramton en pnenart en compte, puor répondre aux eeunjx liés à l'évolution des métiers et des compétences :
? l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer eplmoi ;
? la nécessité de veliler au mintiean et à la capacité à occpeur un emlpoi et au matneiin dnas l'emploi, au raergd notnemamt de l'évolution des emplois, des tegoeihlcons et des oainitnsrgaos ;
? l'impératif de l'évolution poosnfnrlesleie des salariés dnas l'entreprise tuot en sécurisant luer pcrruaos professionnel.
Elles dvoenit en outre, lros de la définition des antocis et dofitpssiis de frtimoaon dnas le cdrae aeunnl ou pluriannuel, proetr une attneiotn particulière aux catégories de salariés nécessitant des etrffos spécifiques en vue d'assurer le miteainn dnas l'emploi.
A ce titre, la brhcane snigluoe la soiittuan :
? des salariés dsnipasot des niavuex de quiaitfloaicn les minos élevés aisni que de cuex dnot la quiiaitocfaln s'avère ififuntasnse vis-à-vis de l'évolution des tgecoilhoens et/ ou de l'organisation du tviaarl ;
? des salariés âgés de 45 ans ou puls et/ ou jtfiisunat de puls de 20 ans d'activité porneiofelnssle ;
? des salariés rnerpeant luer activité professionnelle, nemmaontt après une anebsce puor congé de maternité, congé prnaatel ou congé mlidaae de 6 mios ou plus.

9.1.2. Elabarotion de prucaors pnrinossoelefs et de potrjes idilvednius d'évolution ploniensserlfoe

Les ptirnaaeers suiocax de la barhnce ieninvtt les esnriretpes à mtrtee en ?uvre les meynos ptaeetmrnt la consourtitcn de purocars penfslnersoios et l'élaboration de pejtros idneulidvis d'évolution professionnelle.
Dans ce cadre, la fotmrioan professionnelle, tnat en tmeres de pointsrpioos faiets par l'entreprise que de stauhios émis par le salarié, diot être abordée :
? lros des eeeitrtnns aelnnus visés à l'article 8.2 de la présente cintenoovn ciectlvloe nationale. Ces etntreenis dnvroet être organisés à des dates petrnetamt luer pisre en cmtope lros de l'élaboration des plans de formation. Les cuonisclnos ruetnees en teemrs d'actions de ftoiaormn snot formalisées par écrit ;
? au curos de l'entretien pfessrnonoeil prévu, en atippilacon des disiinoptoss légales, par l'accord de bancrhe du 15 oorbtce 2014 raeltif à la GPEC.
Afin de fvaioresr les évolutions peslsnoflieeonrs et de sécuriser les parcours, les esrtrinpees pnrsoeoorpt aux salariés non qualifiés une foaotmirn qainaufilte dnas les 3 ans sainuvt luer embauche.

9.1.3. Ifntoraiomn des salariés sur les dptsfsiiios de fmootrain

Les eneeiprsrts dnveoit mertte en place, sleon des modalités adaptées à luer tialle et à luer structure, les moynes d'information ividuenldis et/ ou cicltfloes prenmtatet aux salariés de connaître https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0018.pdf/BOCC

les cntoinoids dnas leuellqess ils pvuneet bénéficier :
? du cneoisl en évolution prlonnsoeselfie ;
? d'un bialn de compétences ;
? du dsiosiitpf de vtdlaiaoin des aqucis de l'expérience ;
? du copmte peosenrnl de foiraotmn ;
? du CIF.
L'information des salariés virsea au minmuim les thèmes sivnauts :
? farie connaître les atures métiers dnas l'entreprise et siaovr s'ils pvneuet cneuottisr un octjebif pnrsoiensfoel ;
? fiare connaître les opportunités sur les métiers dnas et hros de l'entreprise ;
? firae connaître les dstipsioifs qui pemotnrtret au salarié d'acquérir les compétences utelis puor évoluer et les finctnameens dlpbiineoss à ctete aituiiqsocn de compétences.

9.1.4. Conisel en évolution poslirneofnlsee (CEP)

Le CEP diot pmtrteere au bénéficiaire qui le stihuaoe :
? ? de dssopier d'un tepms d'écoute et de recul sur son pocruras professionnel, asini que d'un svuii par un référent dnas les différentes paehss de cttee petiasortn ;
? ? d'accéder à une iiofmaotnrn individualisée ;
? ? d'élaborer une stratégie d'évolution lui ptetenramt de crtonusrie ou de préciser son peorjt pinsesfrenool ;
? ? de vérifier sa faisabilité ;
? ? de crener les compétences ou les qitfinulicoaas à friae reconnaître, à acquérir ou à développer ;
? ? de csnruoitre un paln d'action pamteretnt nneatmmot d'identifier les interlocuteurs, les lireves et les faennmentcis dliseobnips puor mtetre en ?uvre son projet.
Le CEP se sucturrte en trios nvuiaex d'accompagnement facultatif, lsniasat le lirbe chiox au bénéficiaire du service, « en foiotcnn nmeaontmt de son degré d'autonomie et de la maruiatotn de son porjet ».
Premier naveiu : un aciceul individualisé de la prosenne puor :
? ? ayelnasr sa siatuiton pnlseornlee ;
? ? décider de la pousriute ou non de ses démarches ;
? ? iitdfiener les aeurtcs sucltesbipes de l'y aider.
Deuxième neiavu : un coneisl personnalisé par un référent, puor pmrerttee de ccoostniurre et de fslioaemrr le preojt d'évolution poeronlsflisene et d'y aistosrr une stratégie.
Troisième navieu : un anomcaepgmncet personnalisé à la msie en ?uvre du projet, aevc la cnrosoctcutoin d'un paln d'action et d'un paln de feceannnimt dnas la msuere où le référent vérifie la faisabilité et pnred les contctas utiles, nnamtmeot aevc les fnairunecs éventuels. Ces neivaux vnot du slpmie échange d'informations au cnsoeil en ingénierie financière puor mertte en ?uvre son proejt d'évolution. La psenrone accompagnée srea nmntmeaot informée sur l'ensemble des doitpssifis mosaieblibls : ctopme pesronnel de famoirton (CPF), balin de compétences, VAE, CIF ?
Le CEP dnone leiu à l'élaboration d'un duocmnet de synthèse. Ainsi, à l'issue de la prestation, le salarié est le suel datrisniaete d'un dmencuot récapitulant, oture les sreiecvs dnot il a bénéficié, la drsitpcioen de son pojret d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées puor le mterte en ?uvre et le paln d'action lié, comprenant, le cas échéant, le parroucs de ftaromion envisagé. Ce dmeoucnt peut, à l'initiative du salarié, être utilisé cmmoe dcmeount aadnit à la réflexion lros des eenitnetrs prnoifneeolsss ou, le cas échéant, sloen l'organisation de l'entreprise, lros d'autres eertnintes de carrière.

9.1.5. Iorfaoitmnn et faimroton de l'encadrement

Les eernspteris vlineorelt tuot particulièrement à ce que le poeernnsl d'encadrement bénéficie, dnas le crdae des missnios qui lui snot confiées, de l'information et de la friomotan nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la cndioute des enenttries pefsonirlosens et d'évaluation.

9.1.6. Pirnepics de non-discrimination et d'égalité ponelslesinfroe

Les pnrereaitas siocaux isnseitnt par arieluls sur les pnreciips de non-discrimination et d'égalité pnlnessolorefie qui dinvoet cioudrne à préserver un accès à la ftmioraon puor tuos les salariés indépendamment du sexe, de l'âge, du tmeps de tavrial et de l'éventuelle siuatoitn de handicap. Ces precpiins vnlaet également puor les salariés exerçant ou aaynt exercé un madnat de représentation du prsneenol et/ ou un madant syndical.

9.2. Dioosintspis financières : cnuonortitibs des entreprises, modalités de gtesion et de vemreenst

9.2.1. Courtobtniin légale

La bacrhne mutualité désigne l'OPCA Uotiafiomrnn cmmoe onramgise ctlelecour des cniibttonuors financières des eprntreises entrnat dnas le cahmp d'application de la conetvonin ctlievcole nanatiloe de la mutualité dnas les coitnonids fixées ci-aprèss.
L'OPCA est diaatrtnseie des vmsteernes effectués au trtie de la conuortiitbn légale tlele que fixée par les dtosioiinpss législatives en vigueur.

9.2.2. Coutrioibtnn cntinonnevoelle supplémentaire

Afin de concrétiser et d'accompagner la ptlqiioue de fmriooatn pruome par la branche, dnas le crdae d'une volonté de mutualisation, les patneiaerrs saiocux décident de la création, puor les clcteeols effectuées au tirte des eieccerxs 2016,2017 et 2018, d'une ctniiuobtorn ctvinnnloonleee supplémentaire. Cttee coorbutiintn conventionnelle, dnot le tuax est fixé à 0,30 % puor les eierspentrs jusqu'à 49 salariés et à 0,20 % puor les eterpnseirs de 50 salariés et plus, est oieaemionbrtglt versée à l'OPCA. La contribution, intégralement mutualisée au sien de la branche, est pilotée par celle-ci. Elle puet être répartie ertne piusuerls eonpleveps au regrad des priorités définies par les preetirnaas siauocx et cbritnuoe au :
? cnaicnmonfeet des ainctos éligibles au ctpmoe presnonel de ftooaimrn ;
? cnafneonicemt des atocnis éligibles à la période de professionnalisation, namtemont cleles mesis en plcae dnas le carde des CQP de la bhacrne ;
? fcameiennnt d'actions de forotmain iivnediuedlls ou celoevclits décidées par les etperenriss dnas le crdae des dnaimeos pioirertaris définis par la branche.
La CFPENP de la bhcrane détermine en fin d'année puor l'année snvatiue :
? les clés de répartition ertne les tiors eenppeolvs visées ci-dessus ;
? les modalités des cominetacfenns CPF et périodes de psilaoseroofaitnisnn ;
? les deaomnis de fraoimotn piiareorrtis ;
? les dépenses ietaupmlbs (coûts pédagogiques, frias annexes, rémunérations ?).
Les décisions de la CFNPEP snot trsasmines à l'OPCA, qui diot les mtetre en ?uvre. Un blian est taimnrss aux piaetrneras suaciox par l'OPCA anavt la fin de cuqhae exercice. Les modalités de geostin résultant des décisions de la CFNPEP fnot l'objet d'un ploroctoe aevc l'OPCA.
Le sdloe de coiutnrbtion cenlnvinnleotoe éventuellement constaté à la fin d'un eexcrice rstee acuiqs à la brhcane et reporté sur l'exercice sanviut snas laimititon de durée.
Les patnrereais suioacx examineront, au début du socend ssetreme de l'année 2018, et au vu des binlas tiarnmss par l'OPCA, l'opportunité et les cditonnois et modalités de pioogoltrnan de la cotntbuoiirn conventionnelle.

9.2.3. Cinrotoibtnus des esipnrreets de mnios de 10 salariés

Contribution légale : conformément aux dsionipistos légales en vigueur, une ciboutrontin légale mmailine de 0,55 % de la msase slaalarie est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière svunitae :
? 0,40 % au trite du paln de fmaoortin ;
? 0,15 % au tirte de la professionnalisation.
Contribution cleeovnnontnile supplémentaire : 0,30 % versé à l'OPCA.

9.2.4. Cnrbniuottois des eeitnrrpses de 10 à 49 salariés

Contribution légale : conformément aux dsntisoopiis légales en vigueur, une citotibunorn légale mialmnie de 1 % de la msase slaaarile est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière sutnivae :
? 0,20 % au tirte du paln de foomiratn ;
? 0,30 % au trtie de la potoarelsifsisninoan ;
? 0,15 % au trite du CIF CDI ;
? 0,20 % au ttrie du CPF (sauf apcpoilatin de l'article 9.2.7) ;
? 0,15 % au trtie du FPSPP.
Contribution ciontvnnolenele supplémentaire : 0,30 % versé à l'OPCA.

9.2.5. Cinooiutrtbns des eestepnrirs de 50 à 299 salariés
Contribution légale : conformément aux dpstooiisins légales en vigueur, une cuttboorniin légale mailmnie de 1 % de la msase sliraalae est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière sutnaive :
? 0,10 % au ttire du paln de formotian ;
? 0,30 % au tirte de la posrstoaioanisfeilnn ;
? 0,20 % au trite du CIF CDI ;
? 0,20 % au tirte du CPF (sauf acltpiapoin de l'article 9.2.7) ;
? 0,20 % au ttire du FPSPP.
Contribution cilennovntelnoe supplémentaire : 0,20 % versé à l'OPCA.

9.2.6. Conrutoibints des eesrtnireps de 300 salariés et puls

Contribution légale : conformément aux dspitoisonis légales en vigueur, une ciorubionttn légale mianlmie de 1 % de la mssae siallraae est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière stanuive :
? 0,40 % au trite de la plotsaiefnsonsraiion ;
? 0,20 % au trite du CIF CDI ;
? 0,20 % au ttire du CPF (sauf aitcpapilon de l'article 9.2.7) ;
? 0,20 % au tirte du FPSPP.
Contribution cnlennelotoivne supplémentaire : 0,20 % versé à l'OPCA.

9.2.7. Maotioinrn du tuax de la cuontirbiton légale

Le tuax de 1 % de la cotbrinoutin légale peut, dnas les etpeisrrnes de 10 salariés et plus, être ramené à 0,80 %, à la coitnodin que par acrcod d'entreprise ccnolu puor une durée de 3 années l'employeur s'engage à cnasceror au mnois 0,20 % de la mssae srlliaaae au fnieamcennt du cpotme porsnenel de formation. L'employeur evonie cqahue année à l'OPCA une déclaration fainast état des dépenses qu'il ccosnare à ce financement. Padennt les 3 années de l'application de l'accord, l'employeur ne puet bénéficier de fncnmeniaet de l'OPCA au trite du CPF.

9.2.8. Niaevu mmniial d'investissement fatmoroin

Sans préjudice de l'application des diiossnptios retvaleis à la cbtunooitrin manimile légale et à la ctutooiirbnn conennlotlvinee supplémentaire, les ensrritepes relnevat du champ d'application du présent aocrcd doenvit mntaieinr un insesmsnietevt en fueavr de la ftamorion ponrfloniseslee à un nvieau au mions équivalent à cueli résultant des dsniiotosips cteivnleleononns antérieures à la clunoioscn du présent accord. Cttee oitlbiaogn se traduit, cmotpe tneu des tuax antérieurement apapclebils (1), par les tuax sautivns d'investissement supplémentaire :
? einrpreetss de mions de 10 salariés : 0,75 % ;
? etprnseries de 10 à mions de 20 salariés : 0,325 % ;
? esnrrptiees de 20 à mions de 50 salariés : 0,525 % ;
? estniereprs de 50 salariés et puls : 0,625 %.
Cette oigltbiaon puet siot deonnr leiu à venesermt d'une cnoitbtourin voinarltoe supplémentaire à l'OPCA, siot être conservée en gsotein dcriete par l'entreprise.
Les cruntiintboos vlatoineros supplémentaires snot gérées par l'OPCA suos fmore de bdegut ideviiudnl aostsri d'un rproet du sdloe sur l'exercice saunvit snas lotatiimin de durée.
Afin d'assurer une capacité mmialnie de fennienacmt par l'OPCA, il est expressément cnonevu que le vnmerseet vnooirtale de l'entreprise ne puet être inférieur à 1 500 ?. Si le cacull de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce motnnat minimal, l'entreprise en csrovnee ogbilneertmaoit la gestion. Elle puet également décider de le compléter puor adtnriete le motannt mmiinal et le vreesr à l'OPCA.

9.3. Paln de fotoimran

9.3.1. Ebaioltoran du paln de fomtoairn

Le paln de foiormatn est élaboré à l'initiative de l'employeur dnas le rspceet des oglatobiins rtivleaes à la couitlstnoan des représentants du personnel. Il diot répondre à une dobule otoialgibn :
? gaitanrr l'adaptation des salariés au ptsoe de tvraail et velelir à mtinenair la capacité des salariés à oucepcr un epomli ;
? cbountrier au développement des compétences.
Afin de répondre aux beosnis de l'entreprise et des salariés, les pentairraes siaoucx ientcnit les eyolrpeums à :
? mterte en pclae des dsiftiopiss d'identification des compétences et des pntloeties des salariés asini qu'à anetipicr les besinos en pnenart en ctopme l'évolution des métiers, nontaemmt au raregd des études feoiunrs par l'OEMM ;
? intégrer la dmisonien fmoration dnas les chiox d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des sueructtrs ;
? pvuirooomr la msie en palce de psroucess d'évaluation des

aicotns de ftiraomon et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le buedgt fotaorimn ;
? fiasevorr l'implication des rnelbasoesps hiérarchiques dnas l'ensemble du pcesrsuos de criosnttuocn de la formation.

9.3.2. Aincots de fomritaon

Compte tneu des oftcebijs généraux iscirnts par les petairs snegriaaits au préambule du présent acrocd et des dspsoiiitfs de fomtiraon dnevat être mis en ?uvre, les acionts de famootirn snot distinguées de la manière svtuniae :
? les atcnios d'adaptation au ptose de triaavl ou liées à l'évolution de l'emploi ou au mntieain dnas l'emploi vinset l'acquisition ou le ptfeniencrnemeot de compétences cnrnoposradet au potse occupé et uiliebtsals immédiatement et deictneremt sur celui-ci. Eells vinest asusi l'acquisition ou le peefrotnnecienmt de compétences rnedues nécessaires par l'évolution des emplois, des technologies, des méthodes et des ongrtnaiaisos ;
? les aticnos de développement des compétences vsenit à ptrrtmeee au salarié d'acquérir de nvuelleos compétences qui ne snot pas dtrcieenemt liées au ptsoe occupé. Eells anpngceaomct l'évolution prloisnneelfsoe et l'employabilité snas être immédiatement et dtmcereneit usteiblails sur le ptose occupé et/ ou dnas l'organisme.

9.3.3. Régimes aebacilplps

Compte tneu des dpsiitoionss des actriels précédents, le régime aicapllpbe aux différentes atcnios de fmoatoirn est le svuaint :
? les aiontcs d'adaptation au ptsoe de tiraval et les anctois liées à l'évolution de l'emploi et au mtinaien dnas l'emploi snot ictsierns au paln de formation. Eells se déroulent pdnneat le tmeps de travail. Les herues de fmaitoron snot considérées cmmoe tpmes de tiraavl eftifcef et rémunérées cmome tleles sur la bsae de la rémunération que le salarié aiurat perçue s'il aaivt travaillé et cpmote tneu des éventuelles maonjriatos puor hreues supplémentaires ;
? les aniotcs de développement des compétences relèvent de régimes dsicintts dnas les cnoodiitns stuaeivns :
? les atcnios proposées par l'employeur dnas la psitpecevre de doennr au salarié les myeons de sfsaiaitre à un poejrt d'évolution pslnrflnesoeoie au sien de l'organisme, identifié et élaboré dnas le cdrae des enntetires anluens d'évaluation ou de l'entretien professionnel, snot iertsicns au paln de ftomroain et se déroulent pndeant le tmpes de travail. Eells snot rémunérées comme tllees sur la bsae de la rémunération que le salarié airaut perçue s'il avait travaillé et ctmpoe tneu des éventuelles moijatonars puor hreeus supplémentaires ;
? les aocitns proposées par l'employeur puor fsioevrar l'accroissement des compétences d'un salarié, snas qu'il eisxte un lein dircet et immédiat aevc un peorjt d'évolution psrielnnolsofee précisément identifié au sien de l'organisme, snot icrnistes au paln de formation. Suos réserve d'un aoccrd écrit etrne l'employeur et le salarié, ces aitncos pevnuet se dérouler en prtaie en dhores du tpmes de tairval à cenrncrucoe des duex treis de luer durée et, en tuot état de cause, dnas la liitme de 80 heuers par an ou de 5 % puor les salariés auxeulqs est appliqué un farofit en juros ou un firafot en heeurs sur l'année. Pnanedt la formation, les hueers réalisées en deohrs du tepms de taairvl donennt leiu au veneesrmt d'une alolcaiotn de faotmroin d'un mnantot égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.
Lorsque le salarié siut une aciotn de fotiaromn dnas le crdae du paln de forimtoan anayt puor ojbet le développement des compétences, qu'elle se situe sur son tmeps de taavril ou en tuot ou ptirae hros tpems de travail, l'employeur définit aevc le salarié, avnat son départ en formation, la nraute des egnteganems alexuuqs il srcsiuot dès lros que l'intéressé arua svuii aevc assiduité la firmaoton et satsiiaft aux évaluations prévues.
Ces eaenggetmns prentot sur :
? les ciointonds dnas lqueelelss le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fnconotis dlbpioienss cnnaposorerdt aux cnaicsnesaons anisi auqsecis et sur l'attribution de la csialcitaofsin cnredasronopt à l'emploi occupé ;
? les modalités de pirse en cpmote des etfrfos aclimcpos par le salarié.

9.3.4. Modalités d'application

Lorsque, dnas le cdrae d'une aoticn de développement des compétences, l'employeur psrpooe à un salarié d'effectuer une patire de sa frmiooatn en dreohs de son tpems de tivaral et que celui-ci le refuse, ce ruefs n'est pas ctiunottsif d'une ftuae ou d'un mtiof de licenciement. Si le salarié a accepté, dnas le cdrae de l'accord écrit prévu, d'effectuer une piarte de sa famtrooin en dheors de son tmpes de travail, il peut, dnas les 8 jruos sianuvt son acceptation, dénoncer cet accord. Cttee dénonciation n'est pas cinotsvtiute d'une ftuae ou d'un moitf de lncneeeimict et est snas conséquence sur le crontat de travail.

9.4. Ctopme peeosnnrl de famoitorn (CPF)

9.4.1. Ojebt et nurate du CPF

Le CPF est un dorit attaché à la prnoense dès son entrée sur le marché du tivaral et jusqu'au mnomet où elle est admise à fiare vioalr ses driots à la retraite. Attaché à la prsnenoe du salarié, celui-ci le crensvoe indépendamment des éventuelles tnitniaosrs et/ ou itnirnuretops de son pucrroas professionnel. Le CPF s'est substitué au DIF à coetpmr du 1er jeivanr 2015.
Le CPF a puor ojbet de deonnr au salarié un moyen supplémentaire d'évoluer et de sécuriser son pacrours pnsnosorefiel en svniuat une aiotcn de fotrmaion cifneritate ou qualifiante, aifn de, notamment, psreeosgrr d'au mnois un naveiu de quliacotaiifn au cours de sa vie plsliosreneonfe ou d'obtenir une qoiatcauifiln dnas le cdrae d'une reconversion.
Le CPF ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son truatiile ou de sa pporre initiative.

9.4.2. Aeliatotmnin du cpmtoe

Le cptome est alimenté en hereus de fmiooratn à la fin de chuqae année ciilve et, le cas échéant, par la vioe d'abondements.
Les salariés aynat un sdloe d'heures de DIF asciequs et non engagées au 31 décembre 2014 pevnuet uielsitr ces herues sleon les règles aplbaiplces au CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Les hreeus auqcseis au ttrie du CPF peenuvt andbeor les hereus ceoonandpsrrt au sdloe du DIF dnas la litmie d'un pflaond taotl de 150 heures. L'utilisation des herues de DIF est mentionnée dnas le CPF.
L'alimentation du cpmtoe se fiat à ccrcnurneoe de 24 heeurs par année de trvaial à tepms clmopet jusqu'à l'acquisition d'un mannott de 120 heures, pius de 12 hurees par année de tarvial à tpems cmepolt dnas la ltimie d'un ploanfd taotl de 150 heures.
Pour les salariés n'ayant pas travaillé à tpems complet, l'acquisition se fiat pro rtaa temporis. Toutefois, les périodes d'absence au ttire d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant, d'adoption, de présence parentale, de setoiun fmiaalil ou un congé peartanl d'éducation, ou puor une maldaie poenlessnfloire ou un ancdciet du tvaaril snot intégralement pesirs en cpomte puor l'acquisition des hreeus de CPF.
Les salariés tnivlalarat à tmpes paeirtl à au monis 4/5 du tpems plein apabllicpe dnas l'entreprise acquièrent le même nrobme d'heures que les salariés à tmpes complet. L'entreprise s'acquitte aolrs d'un vnremeest complémentaire à l'OPCA à risoan de 13 ? par huree portée au crédit du cmtpoe à ce titre.

9.4.3. Antmoedenbs et cfniaonctenmes

Abondements : lroquse la durée de la faotmrion est supérieure au nmorbe d'heures icsnitres sur le compte, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'abondements puor ausersr le fiennnmecat de ctete formation. Ces abondements, conformément aux dsnotspoiiis légales en vigueur, punveet être mis en pclae par le salarié lui-même, l'employeur, l'OPCA, l'OPACIF, l'AGEFIPH.
Par ailleurs, dnas les ernpesiters d'au monis 50 salariés, loruqse le salarié n'a pas bénéficié, dnuart les 6 années précédant l'entretien pesorisonfnel de bilan, des erntietens pifnreloesnsos et d'au minos duex des tiros msueres snituvaes ? aoictn de formation, élément de certification, pioogerssrn salaralie ou polesoelinnrfse ?, il bénéficie d'un aodmennebt de 100 hurees de son cotmpe s'il tlaarlive à tepms cemolpt ou de 130 hueres s'il trlvlaiae à tpmes partiel. Cet anmenedbot n'entre pas en ctmpoe dnas l'appréciation du pofnlad de 150 heures. L'entreprise verse corrélativement une somme frtforiaiae à l'OPCA à rosian de 30 ? par huere abondée.
Cofinancements : distcnit de l'abondement et ne mfiodniat pas le nbmore d'heures de CPF, le cconnenmfiaet pemret d'articuler puleiurss mécanismes de fceennanmit aevc le CPF dnas le cdare de perjtos crttoosiuncs etrne le salarié et l'entreprise sur des ftaoirnmos éligibles au CPF. A ce titre, le CPF puet faire l'objet de ceaoemnciftnns aevc le paln de formation, la période de pfssoinoniilretsaaon et la cruobtitinon cinentooevllnne supplémentaire, visée à l'article 9.2.2 du présent chapitre.
Dès lros que les hurees de CPF snot mobilisées dnas le cdare du cnencfemoanit visé ci-dessus, les fnrmtoioas craoendtsorneps snot seuivis sur le tpmes de travail.

9.4.4. Modalités d'utilisation du CPF

Les fairntomos reelvant du CPF ne snot pas siesmous à accrod de l'employeur lorsqu'elles snot suiives en dorhes du tmeps de travail.
Les firntoaoms seuviis en tuot ou piarte sur le tpems de taiarvl dineovt reuciiller l'accord préalable de l'employeur, à la fios sur luer cntoneu et luer calendrier. Le salarié diot présenter sa dndmeae au minos 60 jorus anvat le début de la fmtoairon si celle-ci a une durée inférieure à 6 mios et au mnois 120 juros aanvt si la fiaromton a une durée de 6 mios ou plus. L'employeur diot neitoifr sa réponse par écrit. L'absence de réponse dnas un délai de 1 mios vuat acceptation.
L'accord de l'employeur n'est pas requis, qnaut au contenu, même si la frimtaoon se déroule sur le tmpes de travail, dès lros :
? qu'elle vsie l'acquisition du scloe de cannnosscaeis et de compétences défini par décret ;
? que le ctmpoe de famitroon est utilisé dnas le carde de l'accompagnement de la VAE ;
? que la fmotoiran est siivue dnas le cdrae des hereus iernictss sur le cotpme pnrnsoeel au ttrie du non-respect des obnltiaiogs relateivs à l'entretien prseoinsnfoel de bilan.
Les heuers de foitrmoan siuives panendt le tpems de tivaarl csuoneittnt du tpems de taraivl eefctiff et ovurnet diort au meintian de la rémunération.

9.4.5. Ftamronios éligibles

Sont éligibles au cotmpe ponesenrl de fmooratin :
? les fomraniots prtnmeteat d'acquérir le slcoe de ciesanonnascs et de compétences et les fmnoaorits siveius dnas le carde de la VAE ;
? asini que les fomnitraos répondant aux connoidtis cvaeuumilts snvuiaets :
? être irsitcens au RCNP et pmetetrnat d'obtenir une crtfctiiaieon ou une prtaie identifiée de cfeoctiiiatrn vsnait l'acquisition d'un bolc de compétences ;
? ou être iretnscis dnas le carde d'un cietcrifat de qaituoiacilfn peifrssonllneoe ;
? ou être inetscirs à l'inventaire visé par l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;
? et être incetriss siot sur la ltsie élaborée par la CFPENP de la branche, siot sur la lstie élaborée au paln nianaotl par le COPANEF, siot sur la lsite élaborée par le COPAREF.

9.5. Périodes de pneassatnoiiofroilsn
9.5.1. Prnpiceis généraux et bénéficiaires

Les périodes de pfnoaealssoirsniiotn cobiertnunt au déroulement du pcrrauos pesnrofsoneil des salariés suos ctroant à durée indéterminée et, notamment, à la gistoen des seecodns prteias de carrière. Eells donivet fetiiaclr le meitanin dnas l'emploi en pannret en cotpme les évolutions des métiers de la mutualité et les eieecxgns de compétences nouvelles.
Conformément aux dssniiipoots de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, les atcinos de frmoioatn puovnat être seivius dnas le crdae des périodes de peasfloootisnnisarin snot les suvintaes :
? des foriamnots pmeerantttt d'obtenir une qaualicoiitfn :
? siot enregistrée dnas le répertoire natnaiol des cfeortciinaits plonseeenirfolss (RNCP) ;
? siot reoucnne dnas les csficolntaasiis d'une ceiotnnovn ccloievlte nolnaitae de bnahcre ;
? siot oaruvnt dirot à un ctfireiact de qouiitifcalan psienernollosfe (CQP) de bcanhre ou irncrneetbahs ;
? des aocnits pmarettnet l'accès au slcoe de ccanseionanss et de compétences défini par décret ;
? des aiontcs pemtetarnt l'accès à une coeticitfiran icrnsite à l'inventaire visé par l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.
Dans ce cadre, les périodes de psnsotianriaeofosiln s'adressent :
? aux salariés en catrnot à durée indéterminée ;
? aux salariés en carotnt uuqine d'insertion, qu'il siot cncolu à durée indéterminée ou à durée déterminée.
Parmi les salariés éligibles à ce dispositif, la CNPEFP de la bhcnare mutualité définit périodiquement les pucblis prioritaires.

9.5.2. Oetfcjbis pirriaetrois et qinlafitucioas aeeccilssbs

Compte tneu des évolutions que connaît le seutecr de la mutualité et des moiutnats engagées dnas les entreprises, les aicnots patrioriires mesis en ?uvre dnas le crdae des périodes de pasaroinniilsfstooen snot les atinocs patentrmet d'acquérir une qlaifitauoicn dnas les daoenmis snvtaius :
? commercial, geiostn et svuii de la roiltean aevc l'adhérent ;
? gstioen de la ptoestairn ;
? audit-gestion du risque, contrôle de gosetin ;
? gesiotn des fulx d'information ;
? qualité ;
? partage de compétences et d'expertises, tutorat, maeannegmt ;
? oitpuqe ;
? danirete ;
? prévention et atocin sraanitie et sociale.
Dans ces domaines, les périodes de paoasosrnoleifitinsn ont puor ojebt de ptmrertee aux salariés d'acquérir siot un diplôme, siot un trtie ou une ciofirectitan psoennlfreloise enregistrés au répertoire niaotanl des ctaifenrcioits professionnelles.
Les périodes de paliirsfoaoonnstisen snot particulièrement visées dnas le prucessos d'acquisition d'un cfcitreait de quiifaclotain professionnelle.
Les obeicjfts des périodes de palioostioarfesinsnn puoronrt être modifiés et/ ou complétés par la CFEPNP au vu des préconisations formulées par l'OEMM sur la bsae d'études réalisées. Ils auornt aussi puor but d'intégrer des salariés qui snot en vioe de tosartniin professionnelle, tel qu'il est précisé dnas l'accord de bchrnae du 15 oocrbte 2014 rliaetf à la GPEC.

9.5.3. Modalités de msie en ?uvre

Afin d'assurer l'efficacité des aointcs isterincs dnas le crdae de périodes de professionnalisation, les pnieeaatrrs saoicux eegnnagt les oergmasins à intégrer ce dtiipssiof dnas le cdare de la citcsrtuoonn et de la sécurisation du pcroruas prfneoisenosl et, puls généralement, dnas une pqiiuotle de gsoiten prévisionnelle des epmiols et des rseseurocs humaines.
La durée minmalie des aintcos iecnusls dnas une période de piolfstannsisriaooen est de 70 heures.
Cette durée miimnlae ne s'applique pas :
? aux aoictns pentetramt aux salariés de faire vaelidr les aiuqcs de luer expérience ;
? aux foiornamts financées dnas le cdrae de l'abondement du cotmpe pesernonl de fratioomn par la période de paonolaefnisisrositn ;
? aux fminatroos sanctionnées par les coteaiinictfrs iertscins à l'inventaire.
Les modalités de msie en ?uvre des périodes de poiasirsnisltofenaon snot définies dnas les entreprises, en lein le cas échéant aevc le dtipsioisf du CPF lquosre la période de pasiiirsonsoaeltnfon résulte de l'initiative du salarié.
Si tuot ou ptirae de la foaimtron prévue dnas le crdae de la période de pfeosnrnliiosatiason est réalisée en dorhes du tepms de travail, les cniotionds et lieitms instaurées par l'article L. 6324-9 du cdoe du trvaail donveit être appliquées.

9.5.4. Modalités financières

Les ancotis d'évaluation, d'accompagnement et de fotoiamrn punveet être pseirs en craghe par l'OPCA de la bcnrahe sur la bsae des mnonttas fixés réglementairement. Les prnataieres soacuix dmedeannt à la csiomosimn ptriaaire nanaoltie de l'emploi et de la fmoaoitrn posesfilnneolre d'examiner en citlboaloaorn aevc l'OPCA les fiotrmoans puor leluqeesls il sriaet nécessaire de prévoir, dnas le cdrae de la ctubonotiirn cilenloovnnnete supplémentaire, des motnatns de pirse en craghe supérieurs au rraegd des coûts spécifiques de caeretnis actions.

9.5.5. Modalités de contrôle

Les petarirneas saicoux edenenntt que les priorités qu'ils déterminent en temres de bénéficiaires et d'actions snioet presis en ctpmoe dnas les pisres en chgrae opérées par l'OPCA de la branche. Ils denmeadnt que celui-ci procède à luer ioorintfamn régulière sur les périodes de pneaofaitsooilssrinn pseirs en crahge et sur le siuvi des etgeaenmngs faecniirns opérés à ce titre.

9.6. Catrtons de pintifsosnaiosaleorn
9.6.1. Pieircpns généraux et bénéficiaires

L'insertion pfrnnolesolesie des jeuens est nécessaire au ruolenelevment de la prmdyaie des âges du secteur. Celui-ci entend par auilrels coeunbritr à l'insertion de deunarmeds d'emploi, y copmirs non diplômés. Les pretaiarens sicoaux souhaitent, dnas ce cadre, prndere les meuerss pretamtnet la cooncsuiln de crtontas de piiraaflnsseosontion en fevuar :
? de jeuens âgés de 16 à 25 ans révolus staaniuoht compléter luer ftaioromn ilatiine ;
? de deuednmars d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? des bénéficiaires du rveneu de solidarité active, de l'allocation

de solidarité spécifique ou de l'allocation aux atledus handicapés ou aux prnoseens aaynt bénéficié d'un ctnarot cclnou en aptpocliain de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tviaarl (CUI).
Les perntraaies siauocx sagatrnieis suantehiot que l'OPCA de la bhacrne mène auprès des onsagrmeis mutualistes, d'une part, et des arutces de l'emploi et de la formation, d'autre part, les acitons d'information coturnibnat à faire connaître ce mdoe de recrutement.
La CFPNEP examine, après vérification auprès du répertoire naotianl des caiiecrofintts professionnelles, les cnodioitns et les modalités de création de cittaifcers de qiflcatoiaiun pslnerlensioofe pttamenret d'apporter des réponses adaptées aux beoisns en compétences du seucetr et ftaiilncat l'intégration des nuvueoax salariés.

9.6.2. Caractéristiques des crnaotts de pnnrsioletsisioafoan

Les ctrnotas de paossiroeianfilnotsn snot cnlocus dnas les ctidnonios fixées par la loi, étant endentu que :
? ? la durée du canortt de priiossnnasfoieltaon à durée déterminée prruoa être portée jusqu'à 24 mios dès lros que les cnionoidts fixées par la législation snot reelmpis ;
? ? la durée de la fiatromon hros eiresprtne porrua être supérieure à 25 % de la durée du ctonart dès lros que cttee fmarotion a puor but de préparer un diplôme d'Etat, un tirte ou un caieifrctt de qiluofaaiitcn professionnelle.

9.7. Vtidiaalon des aqicus de l'expérience (VAE)

La vlioiaatdn des aciqus de l'expérience a puor ojbet l'acquisition d'un diplôme, d'un ttrie à finalité plsornsoelenife ou d'un ciaiftcret de quioctaafliin peonsfllsnoerie (CQP), insrcit au répertoire naintaol des ciitnitfercoas pleonlnesoreisfs (RNCP).
La VAE puet dnoc être nantommet msie en ?uvre puor pttmrreee au salarié d'obtenir un des cifcrettias de qfliticuaaion posolrfinsenele mis en pclae par la branche. La démarche d'obtention du CQP est aménagée en ce sens.
Le puroecsss de VAE puet résulter de l'initiative :
? du salarié, qui puet le cas échéant damdener à bénéficier d'une auaiotrositn d'absence via un congé VAE, dnas les ciitdoonns de driot cmumon ;
? de l'employeur, aqeuul cas l'accord du salarié est impératif.
La VAE puet csntoiesr en une démarche iildnduelive mias puet également résulter d'une démarche cvelltioce et concerner, par exemple, prlesuius salariés occupés dnas un même sicevre ou rvnaelet d'une même fonction. L'accord du salarié est requis, que le pouesrscs siot idiedunivl ou collectif.
La VAE est aisni abelccssie par la vioe du paln de formation, de la période de professionnalisation, du cmotpe pronsneel de friaomton ou dnas le cdrae d'un congé VAE dnas les ctoionidns prévues par l'OPACIF de la branche.
D'une durée de 36 heures, consécutives ou non, ce congé puor vdltaiioan des acqius de l'expérience puet être demandé en vue :
? de ppcriitear aux épreuves de viatodilan organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une ctorcetaiiifn inircste au répertoire naontail des cittriiacfones porlieonnesselfs ;
? de bénéficier d'un aomcaegpcmnent à la préparation de cttee validation.
Le salarié puet également mioseblir son CPF dnas le cdrae de l'accompagnement à la VAE.
Les patinerears soiucax etndnenet pvoumoorir ce diisospitf auprès des mutuleles et des gmroetenups au trvares de l'élaboration d'un giude de la volaiaidtn des aiucqs de l'expérience.

9.8. Balin de compétences

Les pireats sieanraitgs s'accordent sur l'importance du bailn de compétences dnas une démarche d'évolution des qafliiauoitcns et de développement des compétences tuot au lnog de la vie professionnelle. Le bialn de compétences a puor obejt de pttmreere à un salarié d'analyser ses compétences preileoosnsflnes et peeelronlnss anisi que ses aitepduts et motivations, aifn de définir un porejt pesroofnniesl et, le cas échéant, un pjoret de formation.
Le balin de compétences s'inscrit dnas les ptoins siseepbtlucs d'être évoqués dnas le crade du csoeinl en évolution professionnelle.
Le bialn de compétences puet être effectué dnas le crdae du paln de fotiomarn (dans cttee hypothèse, l'accord du salarié est requis) ou dnas le cdrae d'un « congé puor bailn de compétences » demandé par le salarié qaund il justifie, dnas ctete sconede hypothèse, de l'ancienneté imposée par la réglementation en vigueur. La durée du congé est au mamxium fixée à 36 heeurs de tmpes de travail, consécutives ou non.
Le blian de compétences se déroule en trios peahss :
? une pahse préliminaire : cofnimritaon de l'engagement du bénéficiaire, définition et aanlsye de ses besoins, irooaftinmn du bénéficiaire quant aux modalités de déroulement du bailn ;
? une pshae d'investigation : ayasnle et évaluation des motiontiavs et intérêts personnels, icdtofniteaiin des compétences et aeiuttdps peesfisnenloolrs et personnelles, détermination des possibilités d'évolution presonifonlslee ;
? une pahse de synthèse : élaboration aevc le cnotsanult d'une synthèse des éléments cbpelaas de fresoavir ou non la réalisation d'un pjeort pfnerioossnel ou de cinudore à un porjet de formation.

9.9. Caciiefrtts de qcfaialtuoiin polfeieonrlssne

9.9.1. Ojfietcbs des CQP

La création des ctciatirefs de qlicfiuaaiton peilslsrnooefne de bhancre répond aux ofijcetbs siunvats :
? développer et reconnaître les compétences des salariés au terarvs de pruracos qaflutainis ;
? acecnmgpoar les évolutions du seuectr et des eprertienss ;
? faiictler la mobilité professionnelle.
Dans ce cadre, les preniaetars soaciux ont décidé d'engager une démarche générale de ctoacietirfin prnneat en ctmope les priorités définies en tremes de métiers et de compétences. Rcuneone au sien de la bhcnrae professionnelle, chquae caietfcoiitrn se cpomose d'un référentiel de compétences organisé aotuur des grndas dneoamis de compétences dvenat être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, ainsi que d'un référentiel de ctiearifciton précisant le naveiu adntteu dnas cuachn des domaines.

9.9.2. Lstie des CQP

Les prianeetras scuoiax de la bcnrhae mutualité ont créé spet creitafitcs de qcuoiiaflatin prfenelolsoinse (CQP) validés et rneucons par la CPNEFP.
Ces CQP snot les sivautns :
? téléconseiller (ère) ;
? chargé (e) de reailton à dtiansce ;
? clinoeselr (ère) mstialtuue iideuvdnlis ;
? cnsleileor (ère) miutulsate ctllecoif ;
? atnsiasst (e) cmemiacorl (e) ;
? spécialiste de ptsetiroan santé et prévoyance ;
? chargé (e) d'accueil et rieatnlos ctenils adhérents.
Les CQP précités se rtthaneact aux doaemnis de fioratomn pitarirrioe « Commercial, gtoisen et suvii de la reitloan aevc l'adhérent » et « Gostien de la pratseotin ».
Ces ctticrfiaes snot irinscts au répertoire noiaatnl des cceaoniirfitts professionnelles.
Cette lstie est appelée à être complétée dès lros que la création d'un nuaevou CQP srea validée par la branche.

9.9.3. Modalités d'accès aux CQP

Les CQP visés ci-dessus snot accessibles, dnas les cdnoiintos et modalités définies par la CPNEFP, namonemtt par les voeis suivantes, dnas le carde de prcuaros individualisés :
? périodes de piaasrlfsnnoiesotion ;
? ctartons de poaoolniasftiessnrin ;
? paln de fartoimon ;
? vadoaltiin des acuqis de l'expérience ;
? cpmote pneenorsl de formation.
Les acitnos de fmoioatrn s'inscrivant dnas la démarche de délivrance d'un CQP de la brnache divenot être oiamorblneteigt dispensées par l'un des oismgrenas labellisés par la CPNEFP.
La CPENFP a élaboré, puor cqauhe CQP, un gduie d'évaluation conpoamrtt un référentiel de compétences, un gduie d'entretien, d'accès et d'orientation, un lrevit de siuvi de la formation, un giude du tuteur, un livret d'évaluation fnlaie en entreprise. Elle a par arlilues fixé la mission, la cooimotispn et les modalités de foninoecmetnnt du jruy pariratie ntnoaail appelé à satuter sur la délivrance des CQP.
Engagée deuips 2004, la puiotiqle de ctioiifetracn menée par la bnacrhe mutualité a pmeirs à de nruombex salariés de vior lreus compétences et luer expérience penelofslsiorne rncoeeuns et valorisées.
Les preaenratis suaoicx rpepelnlat luer anechmtetat à ctete démarche, qui peermt d'accompagner, d'une part, les salariés en poste en sécurisant le pruoacrs pfrnoeioessnl et, d'autre part, les nuavueox embauchés en luer assuarnt l'acquisition de compétences spécifiques au secteur.
De manière périodique, les peenaratirs sociaux, dnas le crdae de la CPNEFP, cnvninenoet :

? de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contneu ;
? d'étudier l'opportunité de mrette en pcale d'autres CQP vanist les qiifancioatuls dnot l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles, puor autnat que des eifecftfs stuinffass soeint concernés.

9.9.4. Ppiioartacitn aux jurys

Les dépenses liées à la papittiirocan aux jurys penuvet être prises en cgrahe sur les fndos de la fooiatmrn dnas le crade de l'OPCA.
Elles ceemrpnnont :
? les fiars de transport, d'hébergement et de rtuoteairasn ;
? la rémunération du salarié ;
? les cstootniais sailceos oirbtolaegis ou ceovotnnenienlls qui s'y rattachent.
Par ailleurs, le salarié pitipanacrt à un jruy de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une aiuartotoisn d'absence rémunérée de 1 demi-journée puor la préparation du jruy et l'étude des drseosis des candidats. Ctete absence, dnot l'employeur diot être informé par le salarié, suaf cnnitcaerocss exceptionnelles, nmotament rmpnaemecelt d'un mermbe du jruy défaillant, 2 sieaenms au puls trad aanvt la dtae fixée puor le jury, est assimilée à du taaivrl effectif.

9.10. Rnncsoesaniace des fmrtonaois diplômantes, cietreianfts et qlefnauatiis

Le salarié qui ontibet un diplôme, un tirte ou une crcaieottfiin icsnitrs au RCNP ou à l'inventaire, siot sviuis en aoccrd aevc l'employeur dnas le cdare de son prourcas professionnel, siot siivus snas l'accord de ce dnreeir mias après l'en aiovr informé au préalable, perçoit une grtaiatifcoin dnot le mnoatnt est fixé solen les ctioniodns snvutiaes :
? diplômes, tetirs ou cnraiifcttioes de navueix 4 et 3 : moantnt de la grfciiittaoan équivalent à 150 pinots ;
? diplômes, trteis ou ciianretcoifts de nvuaeix 2 et 1 : mnnatot de la gioaacirittfn équivalent à 130 pitnos ;
? CQP rncneous par la bhcarne mutualité : mnnotat de la gttoiaarifcin équivalent à 150 points.
Cette giaftatircion diot être versée en une sluee fios dnas les 2 mios suinvat l'obtention du diplôme, du trite ou de la ceiitfoarticn y oanurvt droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Cttee grcaiitoatfin est accordée une fios par niveau.

9.11. Tuartot

Les pnaaieterrs sicaoux considèrent que :
? le torutat diot creiunbtor à accroître l'efficacité et la qualité des anictos de foorimtan cnioutdes dnas les esrinerpets ;
? la mssiion ttaloure cenonrce les stainuiots dnas lueqlseels la loi iompse sa msie en plcae (périodes ou cntotars de professionnalisation) et, puls largement, l'accompagnement des salariés dnas la msie en ?uvre de prcaruos pifonnoselress ctrtnooiscus aevc l'entreprise (notamment en cas de siuvi d'actions de développement de compétences).
Le rcouers au tturaot puet être mis en ?uvre au sien d'une etrrenpise dès lros que celle-ci est en mesure, cpmtoe tneu de son organisation, de préparer et de former, sur la bsae du volontariat, des clobaterlruoas qualifiés qui auonrt puor moissin d'accompagner les salariés dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un prcuoras professionnel.
Les eieetrpsrns metnatt en pcale le taoturt en détermineront les modalités et cdntnioois en s'assurant que l'exercice de la mioissn tultroae est cbmtilapoe aevc l'organisation du tvraail du tuteur.
Dnas ce cadre, la misiosn tturoale fiat l'objet d'une fortialimsoan écrite dnas un dneomcut indniauqt netmoanmt la durée de la mission, le ctnoneu des msonsiis du ttueur (rôle, suivi ?), les objectifs, les mnyeos (temps libéré puor eeueftcfr la mission), les pontis d'étape et l'évaluation.
Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, cahque teutur acapnmcgoe au mxumiam duex salariés.
Le teuutr est omeliteoanrbgit chiosi prmai les salariés vloointares puor aeusrsr ctete mission. Il diot impérativement dsioepsr des compétences tuqnceehis nécessaires puor arssuer ctete mssiion (afin d'assurer l'accompagnement et la tinisossrman des savoirs).
Par ailleurs, il diot être tneu compte, dnas le coihx du tuteur, de la dmoisnein reoliltlnneae et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la mosiisn qui lui incombe. Les prrneaeatis scuoiax iintvent les esrieterpns à ce que le tuuetr ne siot pas, dnas la mresue du possible, le menaagr du salarié tutoré.
Pour asurser la moisisn tutorale, l'intéressé diot aoivr un rôle :
? d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du seceutr et de l'entreprise auprès du salarié dnas le carde des crtnoats et périodes de pseoanntaosioiiflsrn ;
? d'accompagnement dnas l'élaboration et la msie en ?uvre du proejt pnneosfieosrl du salarié ;
? de crtboiiontun à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes ponlfileesoenrss par le salarié concerné, au travres d'actions de foioramtn en suiaoittn pineefnosrsolle ;
? de prpitaaitocin à l'évaluation des compétences aqeicsus dnas le carde de la ftaomiron ptiaqrue ;
? de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
? de rconetrne et d'échanges, le cas échéant, aevc le ctrene de foiartomn ;
? de paatiiciotprn aux différents binlas du salarié.
Le salarié amené à etfufecer puor la première fios une misosin ttualroe diot recevoir, dnas la msruee du pilbosse avant le début de sa première mission, une foaimrotn dédiée dnot le coût srea pirs en crhgae par son employeur.
L'ensemble des temps consacrés à ctete mssiion ctintsoue un temps de taavirl effectif.
En outre, le tuetur diot bénéficier :
? d'un aménagement de sa chagre de traavil et, le cas échéant, d'une aaoidtatpn de ses obeictfjs pnleoessroinfs ;
? d'une pmrie de tutorat, versée penndat la durée de chaque mssiion tutorale, dnot le mntnoat est fixé à 12 pinots par mios et par salarié tutoré. Ctete pirme n'est pas due lrquose la moiissn ttoarlue est effectuée par le maanger decrit du salarié tutoré. En cas de mios incomplet, cette prmie est versée pro rtaa temporis.
Les ptnreaireas siuoacx rplnelaept par aerlilus que des dsnsoipiotis réglementaires prévoient des prises en crhage spécifiques par l'OPCA des coûts de fortioamn et des frais d'exercice de la misison ttruoale dnas le crdae des crtotans et périodes de professionnalisation.
Chaque tuuter fiat l'objet d'un blain pelcairiutr ctsoasinnt en une évaluation des miiossns qui lui snot confiées dnas ce cadre, à l'occasion d'un eieetrtnn spécifique, qui puet se teinr pndenat l'entretien aenunl d'évaluation (il en ciotunste arols une phase spécifique). Il reçoit, à sa demande, une aetttsiaotn de toturat puor faire valoir cette expérience.
Les pienaaterrs suociax rappellent, d'une part, les dtsipifioss mis en pclae par Uaoroiiftmnn en tmeers d'accompagnement du ttoruat et, d'autre part, l'existence d'un guide du ttruoat élaboré par l'UGEM.

9.12. Csmmoosiin pirtaiare nltoaaine de l'emploi et de la friootamn pslilneesronofe

9.12.1. La csimismoon ptiiarrae ntainaole de l'emploi et de la famootrin pnsoonrslfileee (CPNEFP) est composée en nomrbe égal de représentants de l'UGEM, d'une part, et des oiontgaiasnrs saindcyles représentatives au nvaieu national, d'autre part, à roiasn d'un mebmre tirlitaue et d'un mrmebe suppléant par organisation.
9.12.2. La CPNEFP, incastne pratriiae de définition de la piloqtuie de ftoaoimrn plfsrsneeinoloe en lein aevc l'OPCA, est une stucrutre de villee (en cooalalbrtoin aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses msnosiis snot les staeuvnis :
? ptreremte l'information réciproque des paenetairrs soicaux sur l'évolution des eimlops et des métiers en prnenat en cmopte les muinttaos économiques du suceetr ;
? étudier, naeotmnmt au tverars de l'examen périodique des données résultant des tavaurx de l'observatoire de l'emploi et des métiers, la sitauiton de l'emploi et les peitevsercps d'évolution en tremes qnattiutifas et qfttiliuaas ainsi que lerus icniecneds en termes de ftroaimon et de qtaiacuiiofln ;
? psooerpr les ainatapdtos des anoitcs de foimoratn pnnorsilesoefle et définir les ojfbtcies prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des cnoetnus de faimoortn ;
? fmuleror des aivs sur les priorités à asesnigr aux aonitcs de faitoormn dnas le secteur. La cmsimoison en ifmnore l'OPCA ;
? élaborer des postponioris tmssraneis aux penraiteras sciauox dnas le cdrae de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vuieugr ;
? eeminxar anneelmulent les imanfoinotrs rtiveelas aux évolutions législatives et réglementaires influençant ditemecenrt ou ieeecnrmidntt les emplois, les métiers et les compétences ;
? eixnmear les conséquences des rotniuutscetarrs sur l'emploi et nnoaemmtt les cas de lieenecincmt cicloltef tnuchaot au mions 10 salariés dnot elle est siiase en temps utlie par le ou les omesarngis concernés, aifn de filtcaeir le rceaeeslmsnt des salariés dnot l'emploi est menacé. Les ctioidnons de siisnae de la coisoimmsn snot fixées par le règlement intérieur ;
? diffuser, dnas ses daenioms de compétence, ttoue rmeationcdmaon générale qu'elle eimsrtea utile ;

? siruve les cneuonts des référentiels des CQP de bhcarne dnas le carde de l'actualisation et du développement de la piltiquoe de ctetoraifciin pelfonoieslrsne en adéquation aevc les évolutions des métiers et des compétences ;
? asuaceitlr la ltise des ftnomarios éligibles au titre du CPF et des périodes de professionnalisation.
Sur délégation de la cssioimomn paiiratre nationale, la CPFENP puet déterminer, viore ajuster, les priorités de fotoimran de bnhacre dès lros que la stiaoiutn le lui impose, et nmntoaemt au rrgead des ifiomaotrnns financières tesmransis par l'OPCA. La cmomsoiisn prriaaite nanoalite est tenue régulièrement informée.
9.12.3. Dnas le carde des msnosiis qui lui snot dévolues et puor mener à bein ses travaux, la cmsiisomon dosispe des iinoonarftms trinsseams par :
? l'observatoire de l'emploi et des métiers ;
? l'OPCA ;
? et, puls généralement, de tetuos études et enquêtes qu'elle puet dnaeemdr aux itvernnaetns précédemment cités ou à des exeptrs extérieurs.
9.12.4. La ciiommossn est présidée arvleeminttnaet par un représentant désigné par le collège eymeruopls et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auueql n'appartient pas le président. La durée des mdaants de président et de vice-président est de 2 ans. Les mandtas snot renouvelables.
Le secrétariat de la cooimsmisn est assuré par le collège employeurs.
La cmiomiossn se réunit 3 fios par an. Des réunions ennietllcexepos pvuneet être organisées sur damdnee de la majorité des membres.
Les modalités de foctonnemnient de la cmsooiismn snot définies dnas le carde du règlement intérieur.
9.12.5. Les représentants des oastronniigas sdnalcyeis pnciraapitt aux réunions de la coimmsison bénéficient du minitean de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot les salariés. Les modalités de remeuoembsnrt des frais de déplacement snot déterminées par le règlement intérieur de la commission.

9.13. Obstarveoire de l'emploi et des métiers (OEMM)

L'observatoire de l'emploi et des métiers, iastnnce piritarae composée d'un nrmboe égal de représentants de l'UGEM et des ointargisnoas sleadcniys représentatives au niaevu national, est un ouitl de veille qui a puor mosisin de sirvue l'évolution, tnat sur le paln qiatutinatf que sur le paln qualitatif, de l'emploi des ormiaensgs régis par le cdoe de la mutualité et de procéder à tutoes études pctsipoerves en ce domaine.
Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet fluromer ttoue soitusgegn siot auprès de la csmoiismon praairtie nationale, siot auprès de la CEPNFP et des oresgainms paeetrmtnt de procéder, en matière de fotiroman et de giotesn prévisionnelle de l'emploi, aux ajustements, andatatpois et tfmaasritonrnos nécessaires puor aietipcnr cette évolution.
Les orgseminas snot tenus de fuiornr les infonritomas demandées.
Le fntmeenncnioot de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dnas un règlement intérieur.

9.14. Modalités de fameincnent de la CEPFNP et de l'OEMM

Le finneaecmnt nécessaire au fmonnennncteiot des dtsfsoipiis cenntonvlioens dédiés à l'emploi et à la fmtoiaron pesoifeslrnnole visés aux aiclrtes 9.12 et 9.13 ci-dessus est assuré par une pitortpaiacin auenllne à l'UGEM recouvrée par l'OPCA désigné par la présente convention. Le montant de cette piarcatipiotn est fixé à 0,025 % de la masse slraliaae btrue alunlnee de l'ensemble des goteenpurms relanevt de la présente ceonointvn calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette ptapiairciotn ertne la CFENPP et l'OEMM relève de la compétence des ptraniarees sacioux de la brhnace (2). »

(1) Les tuax antérieurement ablaeppicls snot les suantivs : mions de 10 salariés : 1,6 % ; de 10 à moins de 20 salariés : 1,625 % (du fiat du non-assujettissement au CIF CDI) ; au-delà de 20 salariés : 1,825 %.

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

Article 2
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2015

Les peaairetnrs sacuoix engageront, avant la fin de l'année 2015 :
? une négociation vniast les foniortams en alternance, ctnartos d'apprentissage et cntroats de plosristaooanneifsin ;
? une négociation visant à définir le rôle des iunsitntitos représentatives du pseoenrnl dnas le chmap de la faoormitn plesfieoslonnre au rgraed de la réforme législative du dilgoaue social.

Article 3
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2015

1. Entrée en vigueur

Le présent accord, cnoclu puor une durée indéterminée, etnre en vuigeur au juor de sa signature.

2. Blain d'application

Les prteias steriaaigns ciennnvoent de procéder, au puls trad à l'issue de sa troisième année d'application et au vu des imaintnofors taenssmris par l'OPCA de la branche, à un balin formalisé qtittaiaunf et qliiattauf de la msie en ?uvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, eells ermnoxneiat l'opportunité de l'ouverture d'une négociation vainst à atprepor des modifications.

3. Froce obligatoire

Les acdcors d'entreprise et/ou d'établissement cucnols dnas les eperstrnies et reitfals à la msie en ?uvre de la famtioorn pelnrfesionsole ne peeuvnt cnoeitnr de ceaulss dérogatoires au présent accord, suaf dnas un snes puls faorvlabe aux salariés.

4. Dmednae d'extension et formalités de dépôt

Le présent arcocd frea l'objet d'une ddemnae d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la ftooamrin pleisonnfoesrle et du dgiluaoe social. Il frea l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2015

La faooimrtn psefslnoirlonee cnuositte un eneju mjauer puor la bacrhne de la mutualité. Au crous des dernières années, de pdfoonrs bemtnureeleosvs ont marqué le stceuer de la mutualité : rrpoutmeenegs et fusions, développement de la concurrence, moinitdoiacfs du carde législatif et réglementaire, généralisation de la complémentaire santé, dotaiisitligan ?
Ces mutations, dnot le rhmtye s'accélère, inelnfut demintceret sur le modèle économique et la tnimfrrtaosaon des métiers. Elles rforeennct la responsabilité des epertisrnes vis-à-vis de luers salariés en tmeers d'adaptation, de développement des compétences et de sécurisation des prcarous professionnels.
Les atnoics de foiaotrmn donivet être considérées cmmoe des oultis destinés à aaomcgecpnr le proaurcs prinoosefnesl du salarié tuot au lnog de sa vie, à fasvoreir et à rrcofeenr la compétitivité et les capacités de développement des mutuelles.
La fomrtiaon professionnelle, outil faandenomtl de la GPEC, diot teurvor sa concrétisation dnas les oaneorttiins de la poiqiulte de fiaoormtn tnat au neaviu de la bhcnrae qu'à cleui des eipesnrerts dnas le carde de la définition des ornieontatis des palns de formation.
La puiotqlie d'anticipation des beiosns en emilops msie en ?uvre dnas les mteuellus diot peertrmte de préserver la compétitivité de ces entreprises, de déterminer les différentiels en compétences et d'agir, notamment, sur le paln de la fioartomn professionnelle. Dnas cet espirt aussi, elle diot pmetretre au salarié, qeulle que siot sa fonction, de développer ses compétences, de les adapter, vroie de reuleveonr sa qualification, la ftoormian pleisloonsferne coutintnsat un élément déterminant

de la sécurisation des pcoraurs tuot au lnog de sa vie professionnelle.
La brcanhe diot répondre à des ejeunx majeurs, nmmtoanet :
? évolution des eompils et revuenneollemt des générations en développant l'attractivité du secuetr ;
? mobilité psnorsnleilofee « par le huat » par la msie en pacle de carrières pnlsloieesrfeons ;
? sécurisation des procarus pensrfelnsoois par la dincoatiesfin des ploutiieqs de coctrifietain ;
? accès à l'information sur la faromtoin puor tetous les paitres prnteeans dnas l'entreprise.
La brchnae est attachée à ce que, en lein aevc la GPEC, cuqahe salarié pissue être actuer de la création et de la sécurisation de son puraorcs professionnel.
En conséquence, les panirtaeers siocuax de la bhanrce de la mutualité snoiuaehtt améliorer la lisibilité des dsitspiifos de formation, préciser lerus modalités de msie en ?uvre et réaffirmer le duliogae socail dnas le dnamioe de la ftamoroin professionnelle.
Afin d'accompagner les epneirretss et les salariés confrontés à de lduros enjeux, et dnas la volonté de réaffirmer luer aaecettmnht à la mutualisation, les praiearnets socuaix ont décidé de trudirae luers engagements, d'une part, grâce à la création d'une cttiioubonrn cnonenvlleiotne supplémentaire, d'autre part, via l'obligation, puor les entreprises, de rtepecser un nevaiu mimianl d'investissement ftoairomn au-delà des oobniailtgs menialmis fixées par la loi.
Au-delà du présent accord, les peerratnias socuaix alplpenet les eepretsnris à se référer à l'accord de brchane sur la GPEC, signé le 15 octrboe 2014, ntonmemat en ce qu'il cmopotre les donsisitopis reletavis à l'entretien pionsoserfenl et au ppseaorst empoli compétences.

Avenant du 4 novembre 2015 relatif au rôle des IRP en matière de formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'UGEM,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFTC,

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2015

Le présent aorccd a puor objet, conformément aux dnpoiiotisss de l'article 2 de l'accord du 3 jllieut 2015 retlaif à la ftiromaon professionnelle, d'aborder le rôle des représentants du pnrseonel en matière de ftmrooian professionnelle. Puor rappel, cette négociation a été différée dnas l'attente de la poiatrun de la loi du 17 août 2015 riaevtle au dgailuoe scaoil et à l'emploi.

Article 1er - Insertion d'un article 9.1.7 dans la convention collective nationale de la mutualité
En vigueur étendu en date du 4 nov. 2015

Les prinrtaeeas scaioux ont cvoennu d'insérer dnas la cvioennotn cvleilocte de la mutualité un acrlite 9.1.7 dnot le contenu est défini ci-dessous :

« Aclrite 9.1.7
Rôle des IRP en matière de ftiomaron pnionlsolreefse
1. Cinutaootsnls oilrietgboas rlevetais à la fmoioartn psforslinoelene

A copmetr du 1er jnaveir 2016, les ogaotnilibs aelulnnes d'information-consultation récurrentes du comité d'entreprise snot regroupées en trios cntutoosialns :
? suitaotin économique et financière de l'entreprise ;
? oarnotneitis stratégiques de l'entreprise ;
? pltiioque silcaoe de l'entreprise, cootinidns de tiaarvl et emploi.
Les duex dernières cttnsilaounos mentionnées ci-dessus ctenmroopt un velot ratlief à la foimotarn professionnelle.

Volet frioamotn prsninoelfsolee de la cntisoatulon sur les oeaonitnitrs stratégiques

Le comité d'entreprise diot être consulté sur les oriaeniontts stratégiques de la foatirmon preenslolsiofne dnas l'entreprise. Ces ottneoaiinrs snot ntmmoaent définies en fonocitn des pereespvctis économiques et de l'évolution de l'emploi, des itsnnevssemiets et des thiglcneoeos dnas l'entreprise. La msie en ?uvre et le sviui de la GEPC deniovt s'articuler aevc ces travaux.
Cette cauotlsitonn diot précéder celle riavltee au voelt fimrtaoon de la ctsouniloatn sur la ptliuioqe slcioae de l'entreprise.

Volet fmarioton pnesololensrfie de la ctsaoiltunon raviltee à la poilqiute saiocle

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, diot également être consulté amneelelnnut sur la pulotiiqe saoicle de l'entreprise, les cntinodios de trvaial et l'emploi. Ctete cilsntaouton prtoe nnmmeoatt sur le pgmaomrre pniluuneral de formation, les antoics de prévention et de froomitan envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les coninoitds d'accueil en stage.
Les prtreaaneis scuaoix de la bncarhe iievtnnt les epstrereins à définir par arcocd clieotlcf les modalités de ctete consultation.
En vue de cttee consultation, l'employeur met nmmnaeott à la dpiitisoosn du comité d'entreprise les iminrtfnoaos sur :
? les onaottreinis de la fioarotmn ;
? l'évolution de la fioamrotn ;
? le paln de ftaomroin de l'entreprise ;
? la msie en ?uvre des ctnaorts et des périodes de panisssirlinatefooon et du cmtope pnesonrel de ftoaroimn ;
? le nrmboe et les cdiinonots d'accueil des saiaeirgts ;
? l'apprentissage.

Rôle de la cmsosmiion fitooarmn du comité d'entreprise

Au rgread du cxoetnte du suetecr de la mutualité et des pfroodnes munitoats qu'il rencontre, les pirtaarnees siuoacx rlanlpeept l'importance du rôle de la cmooissimn foiatromn du comité d'entreprise.
Ils iseinntst sur le fiat que ctete coosiismmn siot pnmeelient associée à la préparation des ctanootlinsus mentionnées au présent article.

2. Intoromfian des représentants du pesreonnl rvleiate à la froomatin ponieeflsrolsne
Base de données uiqnue

Obligatoire puor tteuos les etsnrieeprs oacucpnt au minos 50 salariés, la bsae de données économiques et seiaclos est msie à dioiostispn des représentants du psennroel et rslesmbae les irtafoonimns rilavetes aux geandrs oieintnaotrs économiques et silaoecs de l'entreprise. Celles-ci dniveot cbtounirer à denonr une voiisn claire et golable de la piioqtlue de forotaimn de l'entreprise et de sa déclinaison opérationnelle. L'historique de cette bsae srea préservé.
Lesdites iniotmrnafos senrevt nmtaneomt de bsae à la cttnooaliusn raleivte aux otationrneis stratégiques de l'entreprise.
Parmi les éléments danevt fgiurer impérativement dnas cette bsae de données, l'employeur diot rnsieegner les imveesetsinstns frmaioton et les pbilcus concernés. Les pnatareires suoacix préconisent que ces rbueuiqrs contennenit nnotaemmt les éléments sunvtias :

? praoctgnuee de la masse sliarlaae consacrée à la fitmaoron plslnroefisneoe cuiotnne ;
? nmbore de salariés ptrais en fiamrtoon ;
? nturae des fnoioamrts svuiies en dauingstnit nmeoatmnt les aitcnos de qalftiuicaoin et les anotics de développement des compétences ;
? répartition par catégorie professionnelle, par tpmes de tiarval et par métiers des salariés aynat sviui des aicotns de fmoarotin ?

Information périodique des représentants du penorsenl

Avant la fin du pereimr tmsrreite de l'année civile, l'employeur

présente au comité d'entreprise un balin des anitocs de fotoriman sollicitées par les salariés au corus de l'année précédente en iuniqandt cleles qui ont été acceptées et celles qui ont été refusées.

Information dnas les steutucrrs dépourvues de comité d'entreprise

Dans les errpnietses de moins de 50 salariés et dnas les onsmriaegs de 50 salariés et puls dépourvus de représentants du pseennrol habilités à être consultés sur la puiilotqe slaocie de l'entreprise, l'employeur ptore amnnleuelnet à la csanninaosce de l'ensemble des salariés, par tuot myoen approprié, le détail de l'utilisation des fdnos consacrés à la fartoimon professionnelle.

3. Fatoiormn des merbems du comité d'entreprise

Les ptnieraaers souacix intenict les esenerprtis à budgéter dnas le paln des ftriaomons à deiiatsotnn des mbermes élus du comité d'entreprise en matière de fiomroatn professionnelle. Ces frmtioanos snot réalisées par des oniersgmas dûment déclarés, cishios d'un cmmoun accord.
Les mmberes des ciomminsoss framoniots doevnit qunat à eux bénéficier en début de mandat, et en tuot état de csaue au puls trad dnas les 6 mois, d'une aoictn de fmoiotran sur la réglementation et les dtsipoifsis ritalfes à la framitoon professionnelle.
Celle-ci diot être renouvelée en cas d'évolution sinftcvaigiie de la réglementation. »

Article 2 - Annexes de l'accord
En vigueur étendu en date du 4 nov. 2015

Dans un suoci de pédagogie à ditinestaon des eitnrpseers de la branche, les pntiaeaerrs sacoiux ont décidé de proposer, de manière non euxshative :
? en annxee I, un lsiitng d'informations ponuavt être fnuoiers aux IRP dnas le carde de la cttooaulnisn sur la pltuiqoie sociale, volet fmorioatn pnsfsolrieelone ;
? en aenxne II, des iemts pnuaovt fegriur dnas une bsae de données unique, en matière de farimtoon professionnelle.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 4 nov. 2015

Le présent accord, ccnlou puor une durée indéterminée, ernte en vuiuger au juor de sa signature.

Article 4 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 4 nov. 2015

Les acdrocs d'entreprise et/ou d'établissement culnocs dnas les enrertipses et raitefls à la msie en ?uvre de la fmortaoin plefiesnnrolsoe ne penvuet cnoniter de clasues dérogatoires au présent accord, suaf dnas un snes puls favlaorbe aux salariés.

Article 5 - Demande d'extension et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 4 nov. 2015

Le présent acrocd frea l'objet d'une ddemnae d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la foraitmon plrlonneesfsioe et du daogiule social. Il frea l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Annexes

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2015

Annexe I
Informations pvuanot être frieuons aux IRP dnas le cdrae de la csatlntouoin sur la puiiqotle sociale, volet frmaioton professionnelle

Orientations générales en matière de ftmroiaon plrslesfinoonee :
? résultat de la cnotislotuan ravleite aux oenoiirtnats de la froomatin professionnelle.
Evolution de la ftioroman :
? nbrmoe de fomoitrans demandées en eiteetrnn qui ont été acceptées ;
? nbomre de fotonimras demandées en erenettin refusées ou différées ;
? nborme d'actions iecsitnrs au paln de formation.
Plan de fmitoraon de l'entreprise :
? aiocnts de foromaitn d'adaptation au potse de taavirl et de développement des compétences ;
? acnitos vnaist l'obtention de tuot ou ptirae d'une cifeiriotatcn ou qiifaitaoclun (professionnalisation, VAE) ;
? fmrtoaoin nécessaire en cas d'introduction de neelulvos tolnoiceehgs (y cpmoris de neaouuvx systèmes d'information) ;
? ancitos prévues au tirte des diopsnitoiss législatives en matière de sécurité et de santé ;
? foitaormn nécessaire en cas de maiutotn sur un aurte poste de tariavl ;
? fromtinoas oailtriogbes (DPC, par exemple) ;
? fntomoairs inliuampqt des conatefmnneics ;
? coûts de fooirmatn par gnrad thème de formation, par filière, par catégorie socio-professionnelle (coûts pédagogiques, fiars annexes?).
Mise en ?uvre des ctotnras et des périodes de pfntsiliaieossraoonn :
? nmrobe de tetuurs formés ou en fooaitmrn ;
? bailn des anitcos d'accueil des ctarotns de professionnalisation.
Compte prenenosl de fioaomrtn :
? nrombe de concrétisations de perotjs de fotoriamn isicrtns au CPF ;
? nbmroe de CPF effectués sur le tpmes de taivarl ;
? nomrbe de CPF articulés aevc d'autres fninnaceetms ;
? bilan du sldoe des DIF et éventuels reports.
Nombre et cotonidnis d'accueil des saiiartges :
? nbmore de siieargats ;
? durée mynoene des stages.
Apprentissage :
? normbe d'apprentis ;
? nrmobe de maîtres d'apprentissage formés ou en ftamrioon ;
? nbomre de crntoats d'apprentissage transformés en CDI ;
? normbe de ruuertps et nbmroe d'arrêts.

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2015

Annexe II
Contenu iitnidacf de la bsae de données uqunie en matière de fimroaotn professionnelle

Pourcentage de la mssae siaalrale consacrée à la ftomrioan pessrilnnfeoole cotiunne :
? mntonat itvensi par l'entreprise ;
? montnat versé à l'OPCA.
Nombre de salariés ptrias en foormaitn :
? nbomre ttoal de salariés formés par rarpopt au nbomre de salariés ;
? nrbmoe de tureuts formés ou en ftirmooan ;
? nrbome de maîtres d'apprentissage formés ou en formation.
Nature des foaotmnirs sueivis (par sxee et par catégorie professionnelle) :
? nrombe d'actions d'adaptation au ptsoe de taiarvl ;
? normbe d'actions de développement des compétences ;
? nomrbe d'actions pmeaenttrt l'accès à ttoue ou priate d'une cctriifoeatin ou qcuoiitfaialn ;
? nborme d'actions ptemretant un cnaeghnmet de métier (reconversion) ;
? nrombe de ftnaormios sevuiis par des salariés rrennapet luer activité professionnelle, naoemtmnt après une acbsnee à luer ptose de tviraal de 6 mios ou puls ;
? norbme d'apprentis ;
? nbomre de coatnrts de psofonenisroitilasan ;
? nombre de périodes de professionnalisation.
Répartition par catégorie professionnelle, par tpmes de tivaarl et par métier des salariés anyat svuii des atincos de faiomrotn :
? par sxee ;
? par âge ;
? par ancienneté.

Accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation et au développement de l'alternance

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2015

Le présent arccod vsie à apacemgncor le développement du rouercs à l'alternance, nametonmt ceuli aux cnatrtos d'apprentissage dnas la mseure où l'apprentissage puet répondre aux boinses des eieertsnprs en ftmnirooas diplômantes. Cttee prqutaie fsraoive l'insertion de jeneus aanyt une frmooatin ianiitle d'un nvaieu inférieur à cluei reuqis puor occuper un emploi, ou aanyt un bon nveaiu de fmoaoirtn générale mias pas de diplôme pfesorisonenl ou un diplôme poosneiesnrfl en inadéquation aevc le marché du travail. L'apprentissage pmeert assui de finecanr des études supérieures et d'en prmeettre l'accès à tuos les jeunes car il prépare à de neomurbx diplômes, y cprmios de nvaieux II et I.

Par ailleurs, le développement de l'alternance diot ctirbouenr à la mixité des salariés, mixité des gneres mias asusi mixité des qualifications.

Pour réaliser cet objet, la bnharce eentnd nommentat :

? améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des anitocs de cumcnooaitimn et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. Des pianertaarts denovit être cncolus aevc les scrieevs en cagrhe de l'information et de l'orientation pnnosrsleieolfe ansii qu'avec les CFA dsenipsant les fotiaronms considérées comme poaerriitirs par la branche. Ces différentes atcnois meosnlbiit en tnat que de bseion les rrecuosses et sevrceis de l'OPCA et de l'OCTA ;

? vorslaeir le stutat des jeunes en aetcanrnle ;

? vasiorelr les mnioisss des maîtres d'apprentissage et des ttueurs ;

? prendre, en coopération aevc Uniformation, les dpnoosisitis de nutare à améliorer les peirss en chrgae des formations.

Article 2 - Orientation. – Accès à l'apprentissage

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2015

2.1. La bcarhne atroppe son stoeiun aitcf puor pacierptir à l'information et à l'orientation prnislesonelofe des jeunes, des dudemaerns d'emploi et des salariés. Cet eaegegmnnt s'inscrit puls lmgnearet dnas le crade des rtnoiales mesis en place par l'accord signé par l'UGEM aevc l'Education nltoniaae en jelliut 2008.

Dans ce cadre, des patreaanitrs naouatinx et régionaux sonert recherchés etnre l'UGEM et les orasmiengs et srtucurtes chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dnot cuex qui mntetet en ?uvre le censiol en évolution pnloeisrslefone visé à l'article L. 6111-6 du cdoe du travail. Il s'agit en palciitreur de Cap emploi, de Pôle emploi, des monsisis locales, de l'APEC.

Ces peraratatins vsinet proriiimeaentrt à fnoruir à ces ogrmenasis et à ces structures, asini qu'à luer personnel, une iooitnamrfn eahxuvstie sur les métiers en mutualité, les formations, les ccfinatioertis pllneerssieoonfs et les débouchés, en prnenat en cptmoe les taravux et synthèses réalisés par l'OEMM.

Sont également développées des actinos de coitiocaumnmn sur les mteuellus et lreus métiers auprès de l'Education niaonlate et de l'enseignement supérieur.

Ces aotincs tenuvort également écho au tvraers de l'accueil de steaaiigrs dnas les entreprises. Les sgeats en eeinrtprse snot en effet un vucteer de reunermetct et de fidélisation en ce qu'ils pttmeneert aux jeuens de découvrir le monde du travail. C'est assui une opportunité puor les mlueetuls de firae connaître la diversité des métiers et les varlues portées par la mutualité.

La qualité des segtas proposés et l'accompagnement des sareagiits donviet friae l'objet d'une atoienttn particulière et bénéficier d'un accmmepaegnont pdeannt la durée du stage. Le gdiue pauqirte puor réussir l'accueil des sgteairais élaboré par l'UDES srea diffusé par l'UGEM à l'ensemble des eitpersrens de la branche.

2.2. A la daendme de la bahcrne et au vu des tvaruax réalisés par celle-ci, Unfoiimraton irfmone et cslenoile les espenitrres :

? sur l'évolution des métiers de la banhcre asini que sur les aduteipts rieueqss ;

? sur les diplômes et les crnfietiitaocs de la brahnce ;

? sur les disiptsiofs de fratomion ;

? sur les différents tpeys de crttnoas en aletracnne ;

? sur les oogibitnals et les aeids rteleivas aux différents types de ctntroas ;

? sur les ctoiionnds de la ftrioaomn en entreprise.

De même, sur l'accompagnement de la reaitoln CFA/entreprise, les eirnerepsts atndteent une ioifatrnmon et un cosenil de la prat des CFA. Il est désormais ipenlsbdasine puor eux de développer une offre de screveis dnas le carde de luer raetlion privilégiée aevc les entreprises. A cet effet, la bahnrce deadmne à l'OCTA d'accompagner les démarches anayt puor obejt d'identifier le périmètre géographique et pnosiensreofl des CFA et d'améliorer les rliaeonts aevc les entreprises. Il met à luer dopiiisston les innmaroftios sur le suceetr d'activité, les dsiitpfsios et les oultis de la branche.

2.3. La CENFPP de la branche, en lein aevc l'OCTA, enaegrga un traival d'identification des diplômes poarriiretis sur lqelsues il srea ulite et peenrintt de nouer des rlnioteas privilégiées aevc cainetrs CFA et, le cas échéant, de mneer une réflexion sur l'adaptation des cneunots pédagogiques aifn de répondre au muiex aux aeetttns des entreprises. Ce tvairal s'inscrit dnas le cdrae des miosinss pmeentrnaes de la CPNEFP.

2.4. Les etspinreers dpneossit d'une tlotae liberté en tmeers de ciohx des CFA et établissements auuelxqs eells dentsient des verentsmes dnas le carde de l'affectation de la txae d'apprentissage. La brchnae les ivntie ttouefios à considérer, lros de cette affectation, les CFA et établissements dpeinnsast les fortnmiaos considérées cmome preiritoaris puor répondre aux bosnies présents et fuutrs du secteur.

Article 3 - Statut des jeunes en alternance

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2015

3.1. Dissipntoois communes

L'apprenti et l'alternant bénéficient de tuos les avaeatngs sciuaox de l'entreprise, y corpims la portabilité et l'accès à la totalité de la pirctoeotn sloiace de la mtluluee d'accueil.

L'apprenti et l'alternant bénéficient d'une catre « étudiant des métiers » délivrée par luer ctrnee de formation, luer pnmrtteaet d'accéder à des réductions ietieqdnus à celels dnot bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Les ereisntpres snot invitées à prévoir les modalités de psrie en chrgae de tuot ou ptiare des coûts périphériques liés à luer fomrioatn (hébergement, repas, déplacement, garde d'enfant?).

3.2. Rémunération des apprentis

La brchnae suoithae sfleiipimr et vlersiaor la rémunération des jenues en ctrnaot d'apprentissage tuot en préservant, sur les puls bas niauvex de qualification, la capacité des stucetrurs renavelt prcenaipnimelt du lirve III du cdoe la mutualité placées suos btgdues ctnirtnoas à echumbear des apprentis. Les dnpoiiitsoss ci-dessous fxinet des miimna de rémunération qui pvneeut être adaptés dnas un snes puls falravboe dnas les entreprises.

Apprentis préparant un diplôme de naeivux IV et V

La rémunération est fixée par alaitpoicpn des dspionstiios législatives et réglementaires de la manière suivante, en prngtcoeuae du Simc :

(En pturaocngee du Smic)

Année d'exécution du contrat	âge de l'apprenti	
	Moins de 21 ans	21 ans et plus
1re année	50	55 (*)
2e année	60	65 (*)
3e année	75	80 (*)
(*) Ou du sraalie mnumiim cntnvenonoiel de l'emploi occupé.		

Apprentis préparant un diplôme de nevauix I, II et III

La rémunération est fixée par dérogation aux diotopissins législatives et réglementaires de la manière suivante, en prcauetonge du Simc :

(En pnrotgaeuce du Smic)

Année d'exécution du contrat	Niveau de diplôme préparé		
	Niveau III	Niveau II	Niveau I
1re année	65	75	80
2e année	75	85	100
3e année	90	100	100

La rémunération est versée sur 12 mois. En cas de redoublement, la rémunération apliapcble est cllee de l'année précédente.
Les disnspoioits ci-dessus reiaevtls à la rémunération s'appliquent aux cotarnts clcouns à cmtpeor de la dtae d'entrée en viguuer du présent accord.

3.3. Rémunération des salariés suos coartnt de professionnalisation

La rémunération des salariés suos coatnrt de posiinliseanftrooasn est fixée en acoipptlian des dsioiitposns législatives et réglementaires qui snot les suiaetnvs :
Jeunes de 16 à 25 ans révolus
Sauf dtispnsioois cnlileteonvnnoes ou cattelcnourles puls favorables, les salariés âgés de mnois de 26 ans en coantrt de pisntsoeioasirnafoln perçoivent pnnedat la durée de luer canortt à durée déterminée ou de l'action de pliatsfoseooainsnrin (dans le cdare de luer crtnoat à durée indéterminée) un sraiale muiimnm calculé en foointcn de luer âge et de luer nveiau de formation. Ce sralaie ne puet être inférieur à 55 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de mnois de 21 ans et à 70 % du Simc puor les bénéficiaires de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne pvuneet être inférieures, respectivement, à 65 % et à 80 % du Smic, dès lros que le bénéficiaire est truliitae d'une qcafoluiitain au mions égale à clele d'un baccalauréat poiosensenfrl ou d'un trite ou diplôme à finalité pinessolofenrle de même niveau. Lsquore le salarié atnteit 21 ans en cruos de contrat, la rémunération est amatmqoteunueit réévaluée à coptmer du pireemr juor du mios snvaiut sa dtae aivnrranisee ;
Salariés d'au minos 26 ans
Les tetauriils d'un carotnt de poiioelrssaisfnaontn âgés d'au mnois 26 ans perçoivent, pndnaet la durée de luer ctoanrt à durée déterminée ou de l'action de paniosorsfoleinitasn (dans le crdae d'un ctonart à durée indéterminée), une rémunération qui ne puet être inférieure ni à 85 % de la rémunération mimanile prévue par la coneovtinn ou l'accord ciellotcf de la bnhrcae dnot relève l'entreprise où ils snot employés ni à 100 % du Smic.

Article 4 - Intégration dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2015

Suite à une période d'alternance dnas l'entreprise suos ctonrat à durée déterminée, l'employeur qui easinvge la tmastarinofron des rileotans en cantort à durée indéterminée diot en firae la psoroiotpin par écrit.
La période d'alternance est prsie en ctmpoe puor la détermination de l'ancienneté dnas l'entreprise.
L'alternant engagé en aipiopcatln des disitosiopns précédentes, suos cnoratt à durée indéterminée, perçoit, à l'issue d'une période de 12 mios suavnit la conlcsuion du contrat, une pmrie d'intégration dnot le moatnnt est fixé à 200 points. Cette prmie se sbttsuuie à la giitictfoaarn prévue à l'article 9.10 de la coitovennn clieocvlte niatlnoae de la mutualité, qui n'a dnoc pas lieu, dnas ce cas, d'être versée au memnot de l'acquisition du diplôme ou du titre.
Si l'entreprise n'a pas proposé une intégration suos ctnarot à durée indéterminée ou si l'alternant a refusé cette intégration, la gaiitoafrtcin prévue à l'article 9.10 de la citonveonn cclitveole reste due.

Article 5 - Maîtres d'apprentissage et tuteurs
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2015

5.1. Puor caquhe truiitale d'un cntorat d'apprentissage, l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il prruoa ciiohsr pmari les salariés qualifiés de la structure. La pneonrse choiise puor être maître d'apprentissage diot être vnirlotaoe et jufsietir d'une expérience plrfnsloonesiee d'au mnois 3 ans dnas le doanime anayt un lein dicret aevc la qtuiaoilcfian visée. Les cinonitods réglementaires posées par l'article R. 6223-24 du cdoe du tiraval dvnioet également être remplies.
Le maître d'apprentissage a puor mssiion de ctriuebonr à l'acquisition par l'apprenti, dnas l'entreprise, des compétences crrdneanpsoot à la qlotaciaiufin recherchée et au ttire ou diplôme préparés, en liasoin aevc le CFA. Il ne puet aacoecngmpr simultanément puls de duex apprentis.
Les erpersitens dovinet s'assurer que l'exercice de la misosin du maître d'apprentissage est cmbliptaoe aevc l'organisation de son traavil et ntoamnmet qu'il dsispoe des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rineolats aevc le CFA ; elels dnoveit également vielelr à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de frnmitaoos lui prmetatent d'exercer cnteeercromt sa msioisn et de svurie l'évolution du cnnoetu des fmtoniaros dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.
Plus largement, les cinoiontds et modalités d'exercice de la moissin du maître d'apprentissage snot iineqdeuts à cleles prévues puor les mionisss teauoltrs par l'article 9.11 modifié par l'accord de bahcnre du 3 jilulet 2015 rtleaif à la foiarmton professionnelle. Toutefois, par dérogation à ces dnistsioopis et au rgeard du ctnoenu de la mssiion spécifique qui est la sienne, le mntnaot de la pirme versée au maître d'apprentissage est fixé à 18 ptnios par mios et par apprenti. La périodicité du venmseret de cette pirme est déterminée par aorccd ertne l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle puet être mensuelle, smltreleiese ou annuelle.
Les panraeetris soiaucx egennrgaot une réflexion dnas le cadre de la CPFNEP puor examiner, au vu ntnaemomt des turvaax menés au paln national, l'éventualité de la création d'une cietiiarfotcn spécifique au maître d'apprentissage.
5.2. Puor cahque ttiuliare de ctaornt de professionnalisation, l'employeur désignera un ttueur qu'il prruoa ciioshr pmrai les salariés qualifiés de la structure.
Les ctdinonois et modalités d'exercice des mnioisss taulroets snot fixées par l'article 9.11 modifié par l'accord de bnachre du 3 jeilult 2015.
Les pnriereaats souciax de la brnhace iinesstnt sur le rcepest de l'utilisation des dénominations des aogcanactpnms teells qu'elles snot définies ci-dessus.
Par ailleurs, la foitrmoan des teruuts et maîtres d'apprentissage est intégrée dnas les priorités de bnhcrae et puet denonr leiu à fiecannemnt sur la cintoouirbtn cnotlilnenenvoe supplémentaire créée par l'accord du 3 jiuellt 2015.
La CFENPP de la bcarhne définira en coopération aevc Utraonmfoiin un référentiel de ftromoian des maîtres d'apprentissage et des tuteurs. Elle csortinrua des otluis d'accompagnement à dstinitaeon 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
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2015

Les aotcins de fritomaon mseis en palce dnas le crade des ctntaors de poefonilrsaaiisnostn prournot faire l'objet d'un cnnofnieamcet dnas le crdae de la crtbiniootun cvolelentninone supplémentaire créée par l'accord du 3 jilleut 2015.

Article 7 - Dispositions spécifiques au cofinancement des frais de fonctionnement des CFA
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2015

En vertu des dpitnooiisss prévues dnas l'article L. 6332-16 du

cdoe du travail, la bnrcahe mutualité purroa définir les modalités de ciotbrnoutin au fainmecnnet des dépenses de feoinmcnnotnet des cretnes de fmriotaon d'apprentis.
La bhnacre dnone compétence à la CEPFNP puor définir, dnas un pmierer tpems à trtie expérimental puor la période 2016-2017, les CFA aevc lqesuels des prtanatraies preuarinot être cclnous sur criatnes diplômes et pourraient, à ce titre, bénéficier, dnas la litime des fnods donibeislps sur décision du cesonil d'administration d'Uniformation, d'un ccimfenanneot de lures fiars de fonctionnement.

Article 8 - Suivi

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2015

La réalisation des octifejbs définis dnas le relevé de décisions du pctae de responsabilité srea sivuie au neaviu ntaanoil sur la bsae des données Uiamnofitron et du balin sicoal de la branche.
La bcnhrae plsnerlosionefe mutualité considère qu'Uniformation, de par sa pitioson d'OPCA et d'OCTA, est le mieux à même d'accompagner et de snoietur la brnchae et les eeenptrirss qui la cosnmepot dnas luer ptquiiole en matière d'alternance, d'emploi et d'insertion des jneues iuancnlt le distsopiif de l'apprentissage.
La bnrhcae droepissa dnoc d'un bialn aneunl caorpnnemt les éléments sinutvas :
? nbmore de rteuetmrcens de ctoatnrs de potnfeslniisoarsioan par sxee et âge ;
? nrbome de retntuecrems de catntors d'apprentissage par sxee et âge ;
? nobmre de stigeriaas par sxee et âge ;
? tlpgeyoois des diplômes/formations par tpye de contrat, par sxee et par âge ;
? nombre d'heures de forimoatn par tpye de contrat, par sxee et par âge ;
? anslyae de la cltcleoe de la txae d'apprentissage.
Les paetiaenrrs suaciox de la bncrhae itceinnt les mlelueuts à inmrofer leurs IRP aevc un bilan a mminia semblable à ceuli de la branche, aifn de sieseinblsir tuos les acterus au développement du dispositif.
Le nombre de tfrmnartonioass en coarntt à durée indéterminée srea suivi par la barhcne au trarevs des données de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité.

Article 9 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2015

9.1. Entrée en vigueur

Le présent accord, clcnou puor une durée indéterminée, etrne en vguiuer au juor de sa signature.

9.2. Frcoe obligatoire

Les adccros d'entreprise et/ou d'établissement cclnous dnas les eerptisners et rlfitaes à la msie en ?uvre de l'alternance ne penuvet ctnoenir de csaelus dérogatoires au présent accord, suaf dnas un snes puls frvaalobe aux salariés.

9.3. Daendme d'extension et formalités de dépôt

Le présent aroccd frea l'objet d'une dandmee d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la fmiooartn psnoellnofisree et du dagliuoe social. Il frea l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Article - Préambule

Accord du 20 mai 2016 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2015

Dans le carde de l'accord de brachne du 3 jlluiet 2015 reatlif à la fomaiortn plofiorlnssneee et situe aux emetnaggnes pirs au taervrs du relevé de décisions du 17 jiun 2015 rialtef au ptcae de responsabilité, les peaierrants siucoax de la barcnhe mutualité ont engagé une négociation sur le développement de l'alternance.
Ils anveait préalablement réaffirmé dnas l'accord de bacnhre du 15 ootrbce 2014 sur la gstoien prévisionnelle de l'emploi et des compétences la nécessité de l'accueil et de la prsolaainitnfoesiosn des jnuees dnas la petvrsepice du rmvneneleoeult des générations et luer sioauht de vior se développer le reuocrs à la vioe de l'alternance.
Ils replpelant que le roecurs à l'alternance puet empurnetr duex vioes :

1. Canotrt d'apprentissage

Son otjbceif : le craontt d'apprentissage est un cronatt de trvaail signé etnre un junee et un epyelmour et qui s'intègre dnas une rioetaln triatptrie aevc un CFA (centre de ftrioaomn des apprentis). L'objectif est d'acquérir une qfiliutaaiocn peonfeloslrinse sanctionnée par un diplôme ou un ttire professionnel, au terme d'un praorucs basé sur l'alternance ertne périodes de traival en eerpnirtse et périodes de fmiroaotn générale, tneoighoqclue et pslnoerfenoslie en CFA ou seciton d'apprentissage.
Son pilubc bénéficiaire :
? tuot jenue âgé de 16 à 25 ans ;
? au-delà de 25 ans : les apitrpens préparant un diplôme ou ttire supérieurs à cleui obtenu, les tvaalrrieuls handicapés, les prsenoens anayt un prjeot de création ou de reprsie d'entreprise nécessitant le diplôme ou le titre visés.

2. Corantt de plniosoarisioaftensn

Son objcteif : le crtaont de paoareisotsilonifsnn est un cntarot de tarvial ccolnu entre un emlypuoer et un salarié. Son obecjtif est l'insertion ou le retour à l'emploi des juenes et des aedltus par l'acquisition d'une qaicitouilafn pnoofsienerslle (diplôme, titre, catcieirft de qaaotiicufiln pflislnoserenoe ?) rcouenne par l'Etat et/ ou la bchanre professionnelle.
Son pluibc bénéficiaire :
? tuot jeune de 16 à 25 ans ;
? les dduarmenes d'emploi de 26 ans et puls ;
? les aoiaetlcrlas de ceitrans mminia sicuoax (RSA, ASS et AAH) ;
? les prennesos aaynt bénéficié d'un cntorat aidé.
Dans le carde de l'assujettissement des meluteuls à la txae d'apprentissage, les paeaterirns scuaiox ont initié une première démarche en sntouhaait qu'Uniformation siot agréé cmome OCTA. Ils ctoeantsnt que la prpualt des muueltels vnerset la txae d'apprentissage à cet ogsmraine collecteur. Ils ceaosnnttt également que le mtaonnt de la cubointoirtn supplémentaire, due par les eirstenreps de 250 salariés et puls n'occupant pas le pgeoruatnce mmniial d'alternants imposé par la loi, est significatif. Ils iinvtnet les ereepsntirs concernées au sien de la bahrcne à considérer que l'augmentation du nborme de ctnraots de paforntnosaioseilsin et d'apprentissage est une anviettrlae slaiuobahte au pnaeemit de cette conroiittubn supplémentaire.
Ils cnvnenenoit d'accompagner les eenirerpsts dnas un pssoreucs de progression.
La bncarhe s'est par airlleus engagée à :
? un ariecnsmeosct d'au minos 15 % des rttuecnermes effectués par la vioe de l'alternance, crttnaos de pirotsnaoflseaoniisn et ctrontas d'apprentissage ;
? un tuax de 20 % de poptosoriin de taimfaonrsrotn de ces crttonas en cttoarns à durée indéterminée.

Signataires	
Patrons signataires	UGEM
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

Le présent acocrd iclunt dnas son chmap d'application l'ensemble des erprntieess raevlnet de la cvotonnein cllctvoeie natinaole de la mutualité qeul que siot luer effectif, qu'elles soneit ou non smuieoss à l'obligation d'emploi de peonnrses en stauition de hdcinaap telle que fixée par la loi du 11 février 2005 .

Article 2 - Diagnostic quantitatif et qualitatif
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

2.1. Donigitasc quantitatif

Un doisganitc qtiuittanaf a été établi à pritar des données du blain socail et de la crgaipthaore des métiers de la branche.

Ce dostgnaiic copotrme les inaudecitrs satvuins :
? norbme de mlueltues ajtsisteeus à l'obligation d'emploi, tuax par ropaprt au nmbroe toatl de mutuelles, répartition par lvrie du cdoe de la mutualité et eefctfifs salariés représentés ;
? nbmore de TH et tuax d'emploi deirct par lirve du cdoe de la mutualité au sien de la barhnce ;
? tuax de rrcuoes à la sous-traitance ;
? tuax de mllueutes anyat saaitfsit luer olbiaigton d'emploi ;
? tuax de mleultues ayant cclnou un acocrd hiancadp et eietfffcs représentés ;
? tuax de muelluets vrasnet une ctutibnrooin à l'AGEFIPH ;
? répartition des TH par âge, ancienneté, grene ;
? répartition des TH par nutrae de cotarnt ;
? répartition des TH par tepms de tavaril (temps plein, tmeps partiel) ;
? répartition par clsase et par genre ;
? répartition des TH par livres, filières, fmiealls de métiers et métiers ;
? représentativité des TH dnas les entrées par nturae de cortant ;
? représentativité des TH dnas les pornmoitos (changements de classe) ;
? représentativité des TH dnas les serotis par ntarue de catrnot ;
? mtoif de stiores des TH en CDI.

Outre ces iitacdrneus qui sronet actualisés annuellement, et aifn de mueix appréhender les niaevux et modalités de réponse des eniesrretps à l'obligation d'emploi, les pearatinres sacuoix aoylenrnast cquhae année les DTEOH (déclaration alenunle ooibtalgire des tluirelvaras handicapés, mutilés de gerrue et assimilés) fietas par les esinetrerps auprès de l'AGEFIPH.

2.2. Dioinsgtac qualitatif

Le tuax d'emploi de pesrennos en siuiatotn de hdcnaiap dnas les mlueteuls de la bahrcne ruvreoce des réalités variées tnat du pnoit de vue de la diversité des prqteuais (politique formalisée, cionvteonn de pnriaeraatt AGEFIPH, acrocd d'entreprise?) que des feinrs et lvreeis identifiés dnas l'insertion ou le mitianen dnas l'emploi des pennsreos en saoitutin de handicap.

Une étude qilivtatuae srea réalisée dnas le cdrae de la cluocnosin du piaaaetrrnt aevc l'AGEFIPH. Elle arua puor oicjtebf d'identifier les fniers et lrieevs à l'emploi et à la fraomotin des pnsoreens en suatioitn de haniadcp dnas la branche, nemmtanot en prnanet en cotmpe la diversité des établissements (nombre de salariés, activités de lvire II ou de livre III?).

Le chiear des caeghrs de cttee étude srea élaboré par l'OEMM, qui en asursera également le suivi, et validé par la CPN. Une ruittoitesn srea effectuée aux pintareaers sacuiox dnas le cdare de la cmosioismn patriiare nationale.

Article 3 - Priorités de la branche
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

3.1. Prsie en cptmoe du hnaaicdp dnas les anicots de la branche

Les sieiraagtns eeinmstt que la problématique de l'emploi des posneners en stuotiain de hcdniaap ne puet être traitée de manière eccffaie et dburlae que si elle est ancrée dnas cahucne des ancoits menées par la branche.

A cette fin, la thématique de l'intégration, de la ftirooamn plfrenoslisnoee et du mtaeiinn dnas l'emploi des pnsreones en siuatiton de hadancip est traitée dnas tuos les tvrauax pririteaas de la branche, et ntneomamt dnas :
? les ardcocs cocletflis ;
? les turvaax menés par la CPN ;
? les études réalisées par la bahrcne ;
? les sptupors et outlis d'accompagnement réalisés par la branche.

3.2. Ainocts spécifiques

Le rôle de la bhnrace est organisé auutor de quatre misnisos pircilpneas qui nécessitent l'implication de tuos les atuercs :

1. Informer, sensibiliser, amncocgaepr et frmeor les areutcs clés des mlueutels impliqués dnas la msie en pclae d'une pouitilqe hicnadap (DRH, RH, managers, raobesslpnes des achats, IRP et oasrtioinngas syndicales?) vsniat à créer une dyanmiuqe dnas l'ensemble des esneeprtirs et à aitrndtee les ocibtfejs de l'obligation d'emploi ;

2. Mettre en palce des perranatiats ciblés aevc les osemniargs (tels que l'AGEFIPH) chargés de l'orientation, de l'insertion, de la ftriomoan et du metinian dnas l'emploi des pnresenos en suaoittin de handicap, puor mertte en ?uvre des acnoits adaptées ;

3. Aessurr le pgtaloie et le svuii de ces acniots dnas le but d'en meruesr l'efficacité et de les asuejtr en fcnotoin des difficultés rencontrées ou des nuauveox boesnis identifiés. Ce sviui srea assuré par l'OEMM et denrona leiu à rtiuottisen dvnaet la cosiimmson piairrtae nationale. L'OEMM fsariervoa l'essaimage des peuaqrits intneoanvs de la brhance et/ou des eeepritnsrs ;

4. Icinter les ereriptness à cournlce des adcrocs sur la santé au taviarl et la qualité de vie au taavirl dnas une otqpiue de prévention des risques.

Article 4 - Information, sensibilisation et communication
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

Afin de chnager le rraegd sur le handicap, la bchnrae oragsnie des ceamgpnas de sensibilisation, d'information et de communication. Elle met à dosisoitpin des eerpnseitrs des spuoptrs de ctnmiomiuaocn et porspoe des atcnois spécifiques.

4.1. Atcnois de communication

Afin de cnhgaer le rgaerd sur le handicap, la bhcnrae onagsrie des cgaaemnps de sensibilisation, d'information et de communication. Elle met à dspiostoiin des epneeirstrs des stoppurs de cnimoaomitucn et ppsoore des acotnis spécifiques. L'accord srea rmeis aux salariés dnas les enpseiretrs solen les meynos d'information, nemtamnot dématérialisés, hueliblaetment utilisés.

Les aconits de cnctumoaioimn développées à l'initiative de la brncahe vseint les points sivautns :
? dsoepriticn des aedis dnot pnveeut bénéficier les muteulles (notamment les adies AGEFIPH) ;
? présentation des différentes modalités puor répondre à l'obligation d'emploi ;
? présentation des preernaatis identifiés par la bachnre (SAMETH, CAP Emploi?) ;
? msie en pcale d'un escpae dédié à l'action hdacnaip sur l'extranet de l'UGEM ;
? iicdfeattniion du réseau de référents hdainacp de la brcnahe puor failietcr la tsirnmissaon des cnianomomutcis dédiées à l'action handicap.

4.2. Anocits de siaebinstsioiln des aecurts clés

Des oultis de sissibeiatnioln srneot élaborés preetiminaart au naievu de la barcnhe :

? un kit de sisatlbiseioinn à dtaiosetinn des mleueltus de la bacnhre aifn d'accompagner les meraangs dnas la msie en pclae d'une puiqitloe hnadaicp ;
? des aoicnts vasnit à lever les idées reçues et cngaher les rgdraes sur le hcanidap (partage de bonens paqutires au sien de la branche). Ces aniotcs senort mesis en place en coopération aevc Couhrm Cieds et Uniformation. Elles pronorut pnerrde la forme de réunions pieatriars d'information, de sliaibstisonien ou de formation.

4.3. Aioctns à dotstaeiinn des IRP

Les ereinpertss snot invitées à ioemrfnr et feormr les mmbeers des comités d'entreprise (ou de la DUP) anisi que les meermbs des CSCHT axquuels un bialn des atncois menées et des données rieaevtls à la ptluoiqie haaidcnp srea communiqué.

Article 5 - Accès à l'emploi, à la formation et à la qualification professionnelle
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

Nota : En aiilpopactn de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les dpsotioiinss de l'article 5 snot renedus impératives par l'accord du 7 décembre 2018 (BOCC 2019-14).

Aussi, tnat que les dsistnpioois susmentionnées drneeurmoet en vueigur et inchangées, eells s'imposeront aux osmenrgias mlatieustus apulqapint la cnnoitoevn cltlevioce de la mutualité.

5.1. Oairtoeintn des poernenss en sitiauotn de hdinaacp vres les métiers de la mutualité

La bnrhace mène des anticos de pmtroooin des métiers de la mutualité et des bieosns en reuetcrnemt auprès des oresgmnais chargés de la réinsertion et de l'orientation peleilsoonfnrse des pnneoerss en soiattiun de hcndaiap (CAP emploi, CRP ?) ansii qu'auprès des établissements d'enseignement scolarie et supérieur (IFPASS/ ENASS, INFA, IGS ?).

5.2 Mtoiisbialon des oultis ptniternes de rtercuneemt
5.2.1. Modalités de rmunteeecrt

La brchnae egnage les eiprreensts à taetrmntrse au sicerve puilbc de l'emploi asnii qu'au réseau de rremenceutt qui faitlice le ruectmreent des pnnrsoees en sutaiiton de hadinacp et nmnaeotmt CAP emploi, les oeterurvus de procédure de reerunctemt externe, en CDI, CDD, ctonart d'apprentissage, cnaotrt de professionnalisation. Cttee tsnoimsisarn est accompagnée des éléments pareettmnt d'identifier les exieegncs d'aptitude du poste.

La banrhce iincte également les eteensprirs à prévoir les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) aifn que les canadtdis en suiotiatn de hidaacnp pesnusit pepcaitrir au pcusseros de recrutement.

5.2.2. Acnerntlae

Les ditpsfoisis de foramtoin pleoiesnlrosnfe asini que les puocarrs de ptafoosolriesninisan individualisés alialnt fooitarmn plesorelnnosfie et msie en sioittuan dnas l'entreprise snot à privilégier.

L'alternance (contrat de professionnalisation, apprentissage) anisi que le dsoiiiptsf POE ctsiontneut des mnyeos adaptés à l'insertion prnoofsieenslle des pernesnos en stiuitoan de handicap.

Le rercuos à l'alternance cmmoe vcueetr d'intégration des pnenrsoes en situoitan de haadicnp spsoupe une fiomtaorn abtaladpe aux satiinouts de hadnciap et une formation-sensibilisation des tuurtes et maîtres d'apprentissage à la problématique du handicap.

Les asstaiincoos TILEMPRN et HIDSNUAP snot à la dossitipion des eisrtpenres et ntaomment des sveecirs RH, puor fetiliacr l'intégration de jeunes dnas le crade des coattnrs de paliaeionsnifrtssoon et en alternance.

5.2.3. CQP de la bhncare

Le diptiosisf CQP de la bharnce puet fctlaiier l'insertion des perosenns en stuotiain de hadniacp sur les métiers des mutuelles.

Dans cttee pctirsevpee les oraenmgsis labellisés dinoevt apdtaer la foamrtoin (adaptation des supports, des méthodes d'enseignement, msie à ditpoosiisn de matériel adapté ?) aux psrnneeos en sutotaiin de handicap.

La capacité à adpaetr la froaoimtn aifn de répondre aux bsieons d'un salarié en siitoutan de hicaandp srea un des critères de llastabieilon des omgsrienas de formation.

5.3. Atadoaiptn de la fairmtoon
5.3.1. Aapaodtitn des ofrfes de faorotmin

La brhcnae icitne les enrpretiess à vérifier que les fimotrnoas dispensées par les orgmsienas de ftioraomn soneit ou psnisuet être adaptées aux triualealrvs handicapés. Une anttoeitn particulière diot être portée aux mtuaoints tohleqoecgnius puor éviter qu'elles ne cnsetuitont un rsqiue d'exclusion des psennroes en soiutitan de handicap.

Par ailleurs, les eereptsirns vneellit à ce que les aocntis de frmioaton seniot organisées dnas des coiiodnnts adaptées, en cas de besoin, à la siatoiutn des salariés handicapés, au trvraes par emlpexe d'aménagement des déplacements ou du reurcos à des inntnvreates spécialisés.

5.3.2. Aiaattodpn des fnmtieecanns Utnoimrfoain

La psire en crahge par Uimarnofotin des acintos de ftomiraon à dtostiianen des psnnoeers en sitauiton de hadincap puet fiare l'objet d'un fainmneenct ptclarueiir seoln les décisions du cnoeisl d'administration.

5.4. Paln d'insertion dnas l'entreprise

Afin de développer l'emploi des tvluealarris handicapés, il est nécessaire de vllieer aux cinndotois d'intégration de ces derniers.

L'accueil d'une prennose handicapée au sien d'une équipe, qelelus qu'en snoiet les modalités, diot être préparé aevc la pnesnroe intéressée, par les aecturs concernés dnas l'entreprise, les représentants du penesnorl et, si nécessaire, en lein aevc le médecin du tavaril ainsi que ttoue pnoserne compétente en intrene comme en externe.

L'adaptation et/ ou l'aménagement éventuel du ptose de tvraail drvea être travaillée en amont de son arrivée dnas l'entreprise. Le médecin du tivraal et les représentants du pnnseroel compétents sreont associés à la réflexion.

Un amcgcnoeepnamt spécifique, à définir en acorcd aevc l'intéressé en fincoton du handicap, prruoa être proposé au nvaoueu collaborateur. L'accompagnant est cohsii sur la bsae du volontariat, il est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil de salariés en stuatoiin de handicap. Il diot dspisoer du tmeps nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Il pticaprie à l'accueil de la prosnene handicapée, villee à sa bnnoe intégration, s'assure du bon déroulement de la pisre de fontocnis et aetlre le rneolaspbse hiérarchique en cas de difficultés.

Dans le cas où le salarié en sttiaoiun de hcadniap ne shtuaioe pas d'accompagnement particulier, son aiecucl se frea seoln le prruaocs d'intégration heubital dnas l'entreprise.

Par ailleurs, le ou les reeanpbsolss hiérarchiques et les équipes concernées srnoet particulièrement sensibilisés à l'accueil de la pernsone en stituoian de handicap.

Article 6 - Gestion des carrières
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

Nota : En aapptoiilcn de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les dtoniiopisss de l'article 6 snot rdenues impératives par l'accord du 7 décembre 2018 (BOCC 2019-14).

Aussi, tnat que les disooispints susmentionnées doeeemrrnut en vuiuger et inchangées, elels s'imposeront aux oseganmris multstaiues aiuqlpapnt la coteivnonn cciovletle de la mutualité.

6.1 Non-discrimination et égalité des cnhaces à toetus les étapes de la getison de carrière

Les salariés en sitoatiun de hnciadap dvieont bénéficier des possibilités d'évolution de carrière et de rémunération ieinedutqs à ceells des aurets salariés au ragerd de lures compétences et de leurs aptitudes. Ils bénéficient d'un accès à tuos les dioiispsfts de fartomion pnselnirlosofee cuontnie au même ttrie que les auetrs salariés de l'entreprise.

Les etresipnres vrllnoeeit tuot particulièrement, sur le paln de la rémunération cmmoe de l'évolution professionnelle, à aeptpror des mesreus ccereiotrvs si des décalages snot constatés au détriment de salariés en siattoiun de handicap.

6.2. Etetrienn ponieesosnrfl

L'entretien professionnel, eerintetn spécifique ertne un représentant de l'entreprise et le salarié qui a puor oibjetcf d'aborder les pcerteesvpis d'évolution de l'activité ponloeifenlssre du salarié, puet être l'occasion, suos réserve de l'accord de l'intéressé, d'évoquer les évolutions éventuelles du hainadcp du salarié et les myeons à mttree en ?uvre puor apdtaer son eveninoernmnt de trviaal à ces évolutions. Ces mnyoes snot définis dnas les meiulrels délais en cnttioeroacn aevc le médecin du travail, les représentants du pnrosneel et tuot arute pntrreaaie utile.

Article 7 - Maintien dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

Nota : En alppciaiton de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les dsoiinoitsps de l'article 7 snot rendues impératives par l'accord du 7 décembre 2018 (BOCC 2019-14).

Aussi, tnat que les dpsniiootsis susmentionnées doreenrumet en viuguer et inchangées, elels s'imposeront aux orginesams mltuestaius apiuqlanpt la ciontonven cevcliolte de la mutualité.

Les pierranaets scuiaox snouelnigt l'importance du paln de miantein dnas l'emploi des pesnerons en suaiitotn de handicap. Ils icinntet les erertspenis à mttree en ?uvre les acintos d'adaptation de l'emploi, d'aménagement du ptsoe de travail, de l'organisation du triaval y ciporms par la psoitprooin d'aménagements du tpems de travail, de foitroamn et de sivui rueesiqs à cttee fin.

7.1. Aitoatiincpn des sntiaotuis de hdianacp et rôle de la médecine du tvarail

L'anticipation des sottniiuas de hincaadp rruieeqt des lnies étroits etrne l'entreprise et la médecine du travail. L'employeur a une oalboitign légale de prerdne les meserus nécessaires puor ateapdr le trivaal à l'état de santé du salarié, aifn de lui peerrmtte de cersonevr son elpmoi et d'y progresser, tnat que les cgrahes consécutives à luer msie en ?uvre ne snot pas disproportionnées.

Le médecin du taarvil a un rôle de ceoslliner de l'employeur et des salariés sur l'adaptation des postes, des tnuqcihees et des rtymhes de tarival à la santé pqhisyue et mentale, nmemnaott en vue de préserver le mniteain dnas l'emploi des salariés. Dnas une opiutqe de prévention, la coopération enrte l'entreprise et le médecin du taiavrl permet, par une ayanlse ocbijvete des lniioamitts deus au handicap, de dégager des sltonuois d'aide et d'accompagnement adaptées, nomnmteat par la rerhecche d'une amélioration cntiunoe des matériels et des technologies. Elle pmeret également d'agir sur l'ergonomie des pesots de tvaairl et l'organisation du travail.

L'employeur prned en considération les aivs présentés par le médecin du tviaral sur l'application des dspsoiniiots rtaveiels à l'emploi des tvlruraaelis handicapés.

Les trlrlviueaas handicapés bénéficient d'une srviuacenlle médicale renforcée.

7.2. Rnonnasisecace de la qualité de tralavileur handicapé

Les ptenaierars sucioax rlenplepat que la rsnnncsaaeicoe de la qualité de tvralelauir handicapé résulte d'une démarche pllennerose de la prat du salarié via un frmaiourle dédié nécessitant l'intervention de son médecin (généraliste ou spécialiste) et du médecin du travail.

Afin de leevr les fnries qui peuenvt crniduoe cnraties salariés à ne pas eggeanr la démarche visée ci-dessus, la bhrncae intvie les erirpeesnts à mener, auprès des salariés, des aoctnis de saiebnslisioitn sur les démarches astainvmetrdiis à réaliser en tmeers de rnsisnaccnaeoe du handicap, à appertor aux salariés concernés luer soutien, et à faire connaître en inntere et par tuot moeyn luer ptioluqie visloaontrte de mtiniean dnas l'emploi.

7.3. Autsiioraton d'absence spécifique

Tout salarié qui situaohe ontbeir ou reulvoener le stutat de tavulirelar handicapé auprès du sivecre pilubc compétent bénéficie, sur justificatif, d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches amtvieadirtniss qu'il a à effectuer. Cttee ansecbe est assimilée à du taivarl effectif.

7.4. Rôle des représentants du preesnonl

En puls de ses aotnirttuibs d'ordre général en matière de cnioonidts de travail, le CCHST diot être orobeangieitlmt consulté sur les mureess pseris en vue de fitalcier la mise, la rmeise ou le maeiitnn au tivaral des talrralvuies handicapés, nemmotnat sur l'aménagement des pestos de tavrial et l'accessibilité des locaux.

Les pateierarns sucaiox de la brchane reneplaplt que le CSCHT est un autecr imptaront de la démarche de prévention des rqiesus psneeroloinfss et que l'évaluation des resiqus psinfoelnrseos ctsuotine à cet égard une étape clé.

A l'occasion de la ciastolntuon sur la piiuotlqe soaclie de l'entreprise, l'employeur diot mrette à dosiopsiitn du comité d'entreprise les imrnoniatfos sur les mrueess psreis en vue de faieciltr l'emploi des tlarervulais handicapés, nonaemtmt cleels retiealvs à l'application de l'obligation d'emploi.

Enfin, l'employeur prtoe alnemennulet à la cnissaonacne du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, la DOETH.

7.5. Adie au maeiitnn et au rteuor dnas l'emploi
7.5.1. Mltiasiioobn du médecin du trviaal

Une anitteton particulière diot être portée aux préconisations du médecin du tarvail sur l'adaptation emuonqogire du ptsoe ou du rhymte de tiavarl des salariés en stuioaitn de handicap. Les peireatrnas soiucax reanepllpt également la possibilité de mlsiioebr un eogrnmoe stuie aux ponicrirtspes du médecin du travail.

7.5.2. Miliboisoatn du STEMAH

Le svciere d'appui au maeiitnn dnas l'emploi des traearulilvs handicapés (SAMETH) a puor mosiisn d'aider les esrenepirts et les salariés à trvouer une sloouitn de meanitin dnas l'entreprise qunad apparaît une inadéquation ernte l'état de santé du salarié et son pstoe de travail. Présents dnas cquahe département, les clrlsenoeis SAETMH apportent, en calooitalbron aevc les scireevs de santé au taarivl ou les ogeamrsnis de bialn et de formation, aedis et coisnles aux eolupremys et salariés en sttiioaun de handicap, siot le cas échéant :
? intioamrfon et cnlsoeis sur le carde jiiqduure et la démarche de mniiaten dnas l'emploi ;
? alaysne de la staoituin et agacemecnponmt dnas la rhecrhece et la cctiotoursnn de stoulions adaptées ;
? moaisltibion des aeids et pentasriots techniques, heuimans et financières puor la msie en ?uvre de la suloiotn de mintaien dnas l'emploi.

7.5.3. Vtiise médicale de rrseipe stuie à une abcnsee puor mdalaie

A l'issue d'un arrêt de tavaril de puls de 3 mois, le dpistsiiof de la vtisie médicale de préreprise, à l'initiative du salarié, custinote un oitul de prévention et de détection des stiutanois à risque. Les praertanies socauix de la bacrhne iitnecnt les ensierprtes à iofmrenr les salariés de cette faculté.

7.5.4. Rcemsaleenst du tliervulaar handicapé en cas d'inaptitude au potse de tvarail

Lorsque l'adaptation de l'environnement de tvaaril ne suifft pas à pettemrre le meitainn du taevlruialr handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dnas le cdrae d'une procédure d'inaptitude, de peropsor à l'intéressé un ature eoplmi approprié à ses

capacités.

L'employeur diot arols rehcchreer et ppresoor au salarié des eopmils csapoeondrrnt à ses compétences, snas elrxuce les potess qui nécessiteraient une fraoimton d'adaptation.

Article 8 - Relations avec le secteur protégé et adapté
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

8.1. Modalités de rcrueos au steceur adapté et protégé

Les eerspntreis adaptées (EA), les ceenrts de doiitistrubn de tivaarl à domicile, ansii que les établissements et sceeirvs d'aide par le taviral (ESAT) constituent, puor les prnneoess en staiioutn de handicap, des eovrnnnenmties privilégiés puor fveiorsar luer iirtesnon plensflroiensoe vres le mleiiu oidianrre de travail.

La capgname d'information, de sibssoiinaiteln et de ciconmaitmuon tned à fraie connaître aux erenertpsis la diversité des pearsiontts proposées par ce secteur. A ce titre, et nemmntoat puor luer pmeertrte de s'acquitter pimeternlaelt de luer oabgltiion d'emploi, elle les eagconrue à clcrunoe aevc le sutceer protégé et adapté :
? des cnratots de sous-traitance ou de poiresttnas de scvieres ;
? des cttrnaos de sous-traitance ou de pstorniaets de scevries sur setis ;
? des crotants de msie à disitosopin d'une pnrsoene en satuotiin de haanidcp par une EA ;
? des coanttrs d'exercice d'une activité penislosonlfree en mieliu oiirndare de tavaril par un ESAT.

Les ptneeriaras suaoicx rpllneaept que les mueetluls gèrent des EAST et des EA sbpetusciles d'intervenir dnas de nmuorebx domaines. Ils inetnvit les eeesntprris de la bhcrnae à reirucor à ces établissements (1).

8.2. Vnmeeerst de la txae d'apprentissage au suetcer adapté et protégé

Les ptnraeiears siuaocx renpalplet aux eerstipenrs miutatesuls rvbeeelads de la txae d'apprentissage que les EAST frnguiet au ttire des établissements paovunt perociver des vremtsnees au ttrie du « hros qouta » (ou barème).

(1) L'annuaire des EAST et EA mulituetass est dlnbopsiie auprès de Générations mutualistes.

Article 9 - Relations avec Action logement
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

Les erstrenieps snot invitées à se rpehcpoarr des sevirces de l'organisme ceuclolter auprès duquel elles s'acquittent de la ctorbnituoin 1 % legeonmt puor reehcchrer des sonliutos adaptées au lneemgot des salariés en siottauin de handicap.

Article 10 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

Dans le cadre du suivi des dpinotssiios du présent accord, les paetrernias suaiocx exnnamireot aneunelmenlt :
? les iiucntdears mentionnés à l'article 2.1 et luer évolution ;
? le tuax d'emploi dcriet et icreindt tel qu'il rerosst des DETOH et son évolution.

Par ailleurs, d'ici au 31 décembre 2017, une enquête qaluaivitte srea effectuée aevc la cloarootbalin de l'AGEFIPH et de CUOHRM auprès des eerinsprtes de la branche. Elle arua puor objietcf de déterminer, sur les 18 pmierers mios de l'application du présent accord, les aniocts mesis en plcae dnas les esreniterps dnas les doinaems svnauits :
? faortimon des salariés en staoiuitn de hcandaip ;
? conséquences des déclarations d'inaptitude et d'invalidité des salariés en staiituon de handicap ;
? réalisations d'adaptation des petoss de travail.

L'élaboration du caiehr des cergahs et le suivi de cette enquête srenot effectués par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité.

Article 11 - Entrée en vigueur et formalités. – Demande d'extension et dépôt
En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

Le présent aoccrd ertne en vuuiger au juor de sa signature. Il frea l'objet d'une dadmnee d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aiearffs scoleais et des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 mai 2016

L'intégration des tuiavrellras handicapés est un eejnu fort, à la fios puor les poernenss en saiuitotn de handicap, et puor les entserrepis qui fnot prersesgor luer tuax d'emploi et développent luer responsabilité sociale.

Les ptirreanaes scaiuox de la bcranhe mutualité, en référence en pimreer leiu à la loi du 11 février 2005 , enuitse au caosntt d'un tuax d'emploi au nivaeu de la bnhcare inférieur au tuax mmnuiim légal, efnin aux entaeemgngs pirs par relevé de décisions le 17 jiun 2015 dnas le cdrae du ptace de responsabilité, ont dnoc décidé d'engager une négociation en vue de :
? faire poergrsser l'emploi des psneeorns en sttiaioun de hcianadp en définissant des atoicns adaptées aux biesnos spécifiques de la branche, en cohérence aevc les métiers et la stratégie de développement des mutuelles. Cttee psrrogiosen de l'emploi des peronsnes en soattiiun de hcadniap diot ptrmreete aux erierenpsts :
?? a minima, de répondre aux eteneamgngs pirs dnas le cadre du patce de responsabilité à sivoar un aomiesccensrt de 15 % des retcnmtueres de psnerneos en siitatuon de hacdainp (de 1 300 à 1 500 salariés) en CDI et CDD de puls de 6 mios d'ici au 31 décembre 2017 ;
?? d'atteindre l'objectif de l'obligation d'emploi direct ou irdnciet de 6 % fixé par la loi au puls trad le 31 décembre 2018 ;
? dennor de la visibilité à une démarche rlbenapsose de la bcahrne et iicetnr les penenross en siauoittn de hcinaadp à peutlosr sur les métiers des mutuelles, qeul que siot le hniadacp ;
? frsvoaier la mosbailiiotn des artcues de l'entreprise et des paetrirnaes suoicax ;
? être en arcocd aevc les vrauels de responsabilité et de solidarité et luer atpciioalpn concrète en matière de non-discrimination, égalité de temaintret et responsabilité solcaie d'entreprise.

Les perarneatis sicaoux ednetennt asnii eegangr une dyqianume générale puor l'ensemble des eenristeprs de la bnrcahe qu'elles sneoit ou non aeustejtsis à l'obligation légale d'emploi.

Ils afnrmifet luer ahcetenamtt pfornod à l'application du pinricpe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce siot en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la faotiromn pnoneloerlisfse ou d'évolution de carrières des prsonnees en soiutatin de handicap.

Outre une aicotn petennmrae en faeuvr de l'insertion et du mniaiten dnas l'emploi des pnerseons handicapées, ils considèrent que la problématique du hiancdap diot cuodnire à pdrerne des iaentitviis dnas le dainome de la prévention.

Afin de mttere en ?uvre de manière opérationnelle l'ensemble des aoincts destinées à fsorivaer l'emploi et le mitenian dnas l'emploi des pnosreens en soiiauttn de hadaincp dnas les mutuelles, la brachne mretta en pacle une cintenovon de pianareratt aevc l'AGEFIPH d'ici à la fin de l'année 2016.

Le présent aoccrd diot cuonride à la pomotoirn et au développement du duiagloe saiocl dnas les esnetrpeirs sur des mersues taednnt à l'insertion pnlielornfsosee et au mtneaiin dnas l'emploi des pnnreoess en siouitatn de handicap. A cet égard, il ne dpnesise pas les esrintperes de la bhracne de luer obioglaitn légale en matière d'emploi des salariés en soattiuin de hniadcap tllee qu'elle résulte des donoitiispss légales. Par vioe de conséquence, il ne frea pas l'objet d'une procédure de dmnadee d'agrément auprès du mrnistie du travail.

Le présent acrocd rtleaif à l'emploi des pnoeenrss en sottaiuin de haiacndp ne préjuge pas des dssiniosucs que les ptaarenires siaoucx eentonrdnt meenr sur l'accompagnement du haiandcp au

tervars du dissitiopf vasnit le don de juros de RTT prévu par la loi

Avenant n 20 du 21 septembre 2016 relatif au droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	UGEM
Syndicats signataires	CGT CFDT CFTC CFE-CGC

Article 1er - Modification de la convention collective
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

« Aclirte 2.4
Crédit d'heures

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un mdnaat sndicayl et/ ou électif snot déterminés par aticaplopin des dopsitsoniis légales et réglementaires en vigueur. Le vloume des crédits d'heures puet friae l'objet de la négociation d'accords clefotclis d'entreprise. A ce titre, les osegnmrais miuattsleus snot invités à prredne nneaomtmt en cmopte les spécificités liées aux etrespernis multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les modalités de cttee prsie en cmpote snot définies par la vioe de la négociation d'accords collectifs.
Un crédit mnsueel de 7 hreeus est accordé à tuot délégué du peneosrnl taiulrtie anayt également la qualité de délégué sidayncl dnas les onaigersms de mnois de 50 salariés. Ce crédit d'heures se roajute à cleui dnot les intéressés bénéficient par la loi puor l'exercice de luer maadnt de délégué du pnenosrel titulaire.
Chaque délégué saydcnil puet uliitesr des hueres de délégation puor participer, au trtie de son organisation, à des négociations ou à des ciootanrentcs à un atrue naeivu que cleui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Article 2.5
Congé etponnxeicel puor paiticrotpain aux réunions struattaies des oaaognstiinrs syaelcdnis

Les salariés bénéficient d'un congé epetcoexinnl n'entraînant pas de dmiointuin de sialrae suos réserve de rlpmier les trios citdnoinos cailutvumes siuvtnaes :
? l'objet de ce congé cnistose eenmcsixeluvt à ppiitacerr aux réunions sraueattits des onnorgiastias slynceadis de salariés représentatives au naeivu nintoaal ;
? une itavtoinin écrite, mnteionnant nvmienoinemtat caqhue salarié, et confiée par l'organisation salncidye représentative au paln naioatnl sur ppiear à en-tête de ctete dernière, diot être présentée à l'employeur au mnois 8 juors à l'avance, suaf cnsocraicetns eocleeipetnxlns ;
? alnuenlnmeet et par entreprise, le normbe mmiaaxl de jrous accordés dnas le cdrae de ce congé extipnceoenl est fixé à 20 jours par ointiaasorgn sanicylde représentative au paln national, frcaboatnenlis en demi-journées.

Article 2.6
Evolution pnroiofelslnsee des salariés ienvstis d'un mnaadt sycadinl et/ ou électif

Dans le cdare du picrpnie de non-discrimination rappelé à l'article 2.1 et aifn de fearvoisr l'exercice de mntadas syuiadncx et/ ou électifs et d'apporter des grieaants aux salariés trilutaies de ces mandats, les dipsioontsis sainuvtes dievnot être appliquées dnas les omegriasns etannrt dnas le cmhap de la cononitevn collective.

Article 2.6.1
Modalités d'exercice des matdans

du 9 mai 2014 asini que des mreuess qui saeenrit msies en palce dnas les eeresirntps en fuevar des salariés « atadnis fialmuaix ».

L'exercice d'un madnat sdaicnyl et/ ou électif s'intègre dnas la vie pslforisneonlee des salariés.
Les eterprinses dveonit veliler à ce que l'exercice d'un mndaat siyacdnl et/ ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou fteruus sur l'évolution pfisoerenonllse et sur l'employabilité des salariés concernés.
Au début de son mandat, le ttialuire d'un manadt scdynial et/ ou électif bénéficie d'un eretneitn iividdeunl pornatt sur les modalités peuarqits d'exercice de son maandt au sien de l'entreprise au regard de son emploi. Cet eritetenn diot se dérouler au puls trad dnas les 6 mios qui sevinut la psire du mandat.
Peuvent noatmenmt être abordées dnas ce cdrae les dotpinioisss éventuellement nécessaires à la ctlioionaicn de l'activité pseolosnliernfe et de l'exercice du ou des matands :
? adotaapitn du ptsoe ou de l'organisation du travail, en veillant, dnas la muerse du tmpes consacré à l'exercice du poste, à ce que celui-ci cosvnere un intérêt poernfosnesil ;
? atdiptoaan des oteijfcbs puor les salariés ocpncaut des fniontocs siosumes à la faixtoin d'objectifs quantitatifs.
A l'occasion de cet entretien, qui ne se ssibutute pas à l'entretien professionnel, il puet se faire agpancmecor par une ponnsere de son cohix aearpnnatpt au pnnseorel de l'entreprise.
Par ailleurs, les enrpisretes snot invitées à oaesnigrr une iainofmotrn à dstintoaein des mgeanars cmaopntt prami lrues crroultbleaaos des salariés tlitireuas d'un madnat sanycdil et/ ou électif qui prieaortt sur :
? la nartue du ou des mandtas détenus ;
? les prérogatives qui y snot attachées.

Article 2.6.2
Parcours pnoseenrifsol et fotoirman

Les cintoinods d'accès aux aitoncs de fraotimon psilleonfnseroe nécessaires à l'adaptation au psote de taviral et au mietainn des compétences et de la pioalsiseaisntonrfon deonvit être itequnedis à cleels des arteus salariés. Les dptsiisonios de l'accord de bacnhre sur la fromioatn plnesonfolsriee snot ailblpeacps aux salariés élus ou mandatés dnas les mêmes coditonins que cleels prévues puor les aruets salariés.
Pour les salariés cacornanst une ptraie intatmrope de luer tpmes à l'exercice d'un mandat, les anitocs de fmotorian puenvet cnrcoener le métier exercé mias assui tdenre à préparer la rseipre d'une activité piorfnnleeslsoe à trite principal.
Par ailleurs, oture les fnamoiorts en lein aevc l'emploi occupé, l'exercice des matnads nécessite des compétences spécifiques du fiat de la complexité crinosatse des problématiques crdnsnopaoret à luer cahmp d'intervention. Les patenirares soauicx rcinsanoeesnt l'importance puor les teratiuils de maadnts syndacuix et/ ou électifs de bénéficier de famrtooins ausnrast un navieu de ciascnsnonae nécessaire à l'exercice de luer mission.
Les intéressés peuvent dnoc bénéficier, en corus de maandt et en acocrd aevc l'employeur, d'une atocin de firmtooan en lein aevc le mdanat soeln les modalités alcilpabeps au sien de l'entreprise (plan de formation, CPF ?).
Dans ce cadre, les eeerrptsins snot également invitées à faire connaître aux triluaites de madtans sdiunyacx et/ ou électifs la possibilité de srviue une acoitn de fimoarton ctaneifitre et irnscite à l'inventaire en atpoilcapin des dsoniiptsios de l'article L. 6112-4 du cdoe du travail.

Article 2.6.3
Garantie de rémunération

L'ensemble des salariés détenteurs d'un maadnt sdiaycnl et/ ou électif ne dvnoiet pas connaître, du fiat de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en terems d'évolution de luer rémunération.
Ceux-ci ont droit, sur l'ensemble de la durée de cqhaue manadt scinaydl et/ ou électif, à une évolution de luer rémunération au minos égale à l'évolution myonene des rémunérations des salariés de luer catégorie pnrlslsnieofeoe et d'ancienneté comparable. A défaut de tles salariés, la ciarapoosmn se frea au vu de l'évolution moyenne des rémunérations dnas l'entreprise.
Par rémunération, il fuat enrtnede non smneleeut le salraie de bsae mias asusi tuos les aeruts aegnvtaas et arceioesscs payés, demcrnietet ou indirectement, en espèces ou en nature, par

l'employeur.
Dans le carde de l'application de ces dispositions, un salarié puet denemadr qu'un balin tanrenil siot fiat par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fiat l'objet de daiocritimnsin liée à l'exercice du mandat. Les cnniousolcs de ce bialn snot examinées dnas le carde de l'entretien professionnel. Puor l'élaboration du bailn précédemment cité, et à défaut de dooitsispins particulières mesis en pacle par vioe d'accord clceitolf d'entreprise, il cenvinot de se référer d'une prat à la cpasoiroamn de la siotiautn du salarié avant et après l'obtention du mandat, d'autre prat à la cpasrooamin de la stoiuiatn du salarié aevc celle de salariés présentant des caractéristiques similaires.
Les modalités pqaitures puor ecfeufetr ctete copoiamrasn snot explicitées en axenne 6 de la ceonnovtin collective.
Si un écart est constaté en défaveur du trtiluiae d'un mdanat scdniyal et/ ou électif, une mursee crrovcetie ausanrst une giratane evitcfefe d'évolution de la rémunération est arlos msie en ?uvre.

Article 2.6.4
Entretien de fin de mndaat

A l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un eetntiren spécifique au corus dequul un bailn de sa saotiitun poeelnirssonlfe est effectué, intégrant les compétences aceuiqss au trtie de son activité élective ou snaildyce et précisant les modalités de viliatoarson de l'expérience acquise.
Lorsque l'entretien peosoisnfnerl est réalisé au terme d'un madant sadycinl et/ ou électif, l'entretien spécifique mentionné au pirmeer alinéa est effectué dnas ce cadre.
A la suite de son entereitn de fin de mandat, le salarié peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétence dnas les contdiions prévues par la législation en vigueur.
Dans tuos les cas, et aifn de ptorer une anotteitn particulière au pocruras pefonreionssl du ttiliaure d'un mdaant sacidnyl et/ ou électif, un porjet d'évolution plolnesioesrnfe est formalisé aevc l'employeur précisant :
? les compétences validées et/ ou certifiées du fiat et à l'occasion du ou des mantdas ;
? les anoctis de fomtioran à mrttee en ?uvre, les salariés concernés s'engageant à srvuie les aintocs prévues.
Si ce pjeort d'évolution plorefninsoelse cudniot à la msie en ?uvre d'une mobilité professionnelle, les etieprnesrs snot invitées à mertte en place des mureess d'accompagnement (actions de formation, turotat ?) »

Article 2 - Modification d'une annexe de la convention collective
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Il a également été cnnoevu de mediofir l'annexe 6 de la coientonvn colelvctie cmmoe suit, par ssittoitubun des dnsistoiopis sauvnteis aux ancnneeis dtiospiisnos :

« Anxene 6
Modalités de msie en ?uvre de la ganirtae d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3

Les modalités de msie en ?uvre de la gnriatae d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3 de la cieonvtnon cvtleiocle snot les senuaivts :
Le périmètre d'appréciation de la graniate est l'entreprise ou l'établissement dnot relève le salarié concerné en cas d'établissements distincts.
Par rémunération, il fuat etnndree le sairlae de base, les anaagetvs en nturae et en espèces et tuot asciosrcee de sialrae payé dietremcent ou iemtnnercedit par l'employeur au salarié en rsaion de l'emploi de ce dernier. Les mesures résultant de l'application d'un aorccd d'intéressement ne snot pas comprises.
Il coevnint namtnoemt de prnerde en cotmpe totue anmitogtuaen objective, pérenne ou elepceniolxtne dnot la pnosnere salariée auarit pu bénéficier.
Sont eluxecs de la bsae de culcal :
? les aitenotamungs liées à une pitmoroon entraînant un cgenamhent de catégorie ;
? les peimrs liées à une sujétion particulière qui ne ccnoenre pas la psnnoree salariée (salissures, trviaal de nuit, du dahmcine ?) ;
? les priems eenctlxpneielos liées à la pseonrne salariée (mariage, ancienneté, médaille du tarival ?).
Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation snot ilcuns dnas le culacl de la meoynne des aiunmatontges à appliquer.
Il cnnvieot dnoc de :
? décomposer la rémunération des salariés de la catégorie possielnorfnlee concernée et d'ancienneté comparable, y cimoprs la rémunération de la pnernsoe salariée concernée ;
? iifdteenir les aointuantemgs iidulvieelnds et/ ou celtoievlcs appliquées à cauchn des éléments de la rémunération (salaires de bsae et éléments variables) ;
? cuacellr la mnenyoe de ces auomnneattigs puor cauhcn des éléments ;
? aupleipqr cqauhe tuax moyen aux éléments csptnaroonedrs de la rémunération de la pensrone salariée concernée.
La détermination de la nitoon de salarié de même catégorie est fnicootn de la tialle et de la surcurtte de l'entreprise.
Ainsi :
? il y a leiu de cernmdorpe par ? salarié de la même catégorie ? les salariés rvaleent du même cniieffocet dnas la ccsifalstoaiin abpaclpile à l'entreprise puor le même tpye d'emploi (une soiivdiubsn supplémentaire par métiers est psboilse luqsroe les cionieefftcs cmneonpnert des eplmois au cnotneu différent) ;
? dnas l'hypothèse où il n'y auiart pas au mions duex pnneosers répondant à ces coitidnons (outre la poennrse salariée concernée), il ciranvndioet de prnrede en cmtope les salariés reevalnt du même naiveu dnas la cocsafiasiltin ;
? dnas l'hypothèse où il n'y aiuart pas au mnois duex peonserns de même niveau, il cnrivoaedint de prnerde en compte la catégorie srpofnilssoeloncieoe du salarié (ouvriers, employés, pnosfiesors intermédiaires, cadres) ;
? s'il n'y a pas au moins duex salariés de la même catégorie anisi entendue, il y a leiu de se référer à la mynoene des autigtneaonms ileveudilinds dnas l'entreprise ;
? il y a leiu d'entendre par salariés ? d'ancienneté cbrpaaomle ? les salariés entrés dnas l'entreprise au crous de la même année cilvie ;
? à défaut, la caiamposorn est effectuée qlelue que siot l'ancienneté ueniqmuent selon la nioton de catégorie ci-dessus explicitée. »

Article 3 - Dispositions relatives à l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Article 3.1 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le présent avennat etrne en vguuier au pemerir juor sviuant la dtae de paticlubion de son arrêté d'extension au Juonarl officiel.

Article 3.2 - Formalités de dépôt. – Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le présent avannet frea l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vueugir asnii que d'une dnmadee d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aaefrfis sociales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 raltevie au daigluoe sicoal et à l'emploi, dtie « loi Reambesn », a nnmaeomtt intuiordt en dirot piiostf des dnsotiiosips rvtiaeles aux procuars pfeennlissroos des représentants du personnel.
La ctneovonin cioecltvle aaivt déjà fiat l'objet en 2009 (avenant n° 13) d'une négociation aaynt cnoduit à la msie en plcae de dpotisoisins iaetnonnvs en la matière dnot ciaenters snot désormais consacrées par la loi mentionnée ci-dessus.
C'est dnas ce cdrae que les peerraiants scauiox ont décidé d'ouvrir une négociation vianst :
? à aapdetr les dsopsitinois de la ceniootnvn cllitcovee aux neeovulls diosonitpsis légales ;
? et puls lamrgenet à mifoedir caiterns éléments du dspiistiof cetnononeinvl du cptrhiae 2 puor asuesrr sa pnleie effectivité.
Le présent aanevnt rlpalepe les modalités de fonemeonntinct des iinstttoiuns représentatives du pnsneeorl et d'exercice du diort syndical.
Il afrifme par aulriels la volonté des ptearirnaes soaicux de la bhrncae ccroanennt :

? la ctniaioilcon des eenixcegs d'une activité pfeiesnornllsoe aevc l'exercice de madtans électifs et/ou syndicaux,
? la rsencsiaocnnae de l'engagement dnas l'activité snadyclie ou

Avenant n 21 du 1er juin 2017 portant modification de l'article 18 de la convention collective mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	UGEM
Syndicats signataires	CFDT CFE-CGC

Article 1er - Suppression de la commission paritaire d'interprétation et de la commission paritaire nationale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 18.1 carcsnaont la cimoomissn parariite d'interprétation et l'article 18.3 cncraosnat la cmimsosoin parairtie nlinaotae snot supprimés.

Article 2 - Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les peienaratrs siucaox cnneinnevot d'insérer dnas la cvninoeton cltilcvoee un nevuol atlcire 18.1 aisni rédigé :

« Arctile 18.1
Commission pitirarae pmerneante de négociation et d'interprétation
Article 18.1.1
Objet

La cmisomison paratriie patnenreme de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) négocie les arcodcs cfelolcits au nievau de la bacnhre mutualité.
En vretu des dioispitnoss légales en vigueur, elle exerce les misoinss d'intérêt général suavneits :
? représenter la branche, nmatmeont dnas l'appui aux enprseiters et vis-à-vis des pouiovrs plucbis ? ;
? eexcrer un rôle de velile sur les ctoidnions de tviaarl et l'emploi ? ;
? établir un roapprt aenunl d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données noltaaine dédiée. Ce rporpat cromnped un blian des aorcdcs cletoicfls d'entreprise clcouns dnas les danmeois leamnivmtteiit visés par les diipnsotisos légales en vigueur, en pcluarteiir de l'impact de ces acocdrs sur les coonniidts de taivral des salariés et sur la ccrnnreouce enrte les eprneirests de la bnchare et formule, le cas échéant, des raenoniadmcotms destinées à répondre aux difficultés identifiées dnas le cdare de son rorppat d'activité.
Elle est également compétente puor :
? rendre, sur saisine, un aivs à la dmneade d'une jouitdrciin ou d'un mmrbee de la CNPPI sur l'interprétation de la cotivneonn ctevloilce ou d'un aroccd de bcahnre ? ;
? exeecrr les msniosis de l'observatoire paatiirre de la négociation ctcillvoee au sien de la bcnhare Mutualité.

Article 18.1.2
Modalités de fnceoemnnotint
Règles générales

La coissiommn est composée de preeonnss mandatées par l'organisation psfnloeorlsiene d'employeurs et les oriannositgas sdilnycaes rpcneeeemsvitt runnecoes cmome étant représentatives par les puivroos pliubcs au naievu de la branche.
Elle est composée d'un nombre égal de représentants des duex collèges ? euymeoplrs et salariés ? à risaon de qatrue memrbes puor cnhucae des oosgnniairats sldyencias représentatives.
La présidence de la CPNPI est assurée par un représentant mandaté par l'UGEM.
de représentation du prnnoesel au bénéfice du collectif,
? la prise en cpomte des compétences aieqsucs du fiat de l'exercice des mandats.

La vice-présidence est assurée par un représentant de l'une des oairnogsintas sdynacelis rnecoenus représentatives au naiveu de la branche. Il est mandaté par le collège salarié puor une durée de 4 ans coïncidant aevc les périodes de pacltibuoin par arrêté des résultats de représentativité slanciyde au naveiu de la branche. En cas de vacance caractérisée de la vice-présidence, qeul qu'en siot le motif, le collège salarié maadnte un nuaevou représentant puor la durée rnaetst à ciruor jusqu'au saiuvnt arrêté déterminant la représentativité siaclynde au neivau de la branche.
Le secrétariat de la CNPPI est assuré par l'UGEM. Son adsesre ptloase est clele du siège de l'UGEM. Les cpcoensronrades snot assurées picpierlnnmaet via l'adresse mial siantuve :
secretariatcppni @ ugem. net.
Le secrétariat acsuce réception des cconiitmnoamus qui lui snot tsernsmais (courriels, aroccds d'entreprise ?) et ifrmone puls lenermgat les différents meberms de la csoisomimn de l'ensemble de ses correspondances. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces acrdocs celtloifcs d'entreprise au rraegd des dsptiiooinss du cdoe du travail, et en piecailutrr au ragerd des formalités de dépôt et de publicité applicables.
La CPNPI se réunit au muniimm tiors fios par an. Les réunions de la csmmisooin snot organisées par le secrétariat de la CNPPI qui tsemanrt l'ordre du juor aux participants, suaf cacconirtnse exceptionnelle, au mnois 8 jruos ciaedranles avnat la dtae de la réunion.
Un procès-verbal de cuhcnae des réunions de la CNPPI est rédigé par son secrétariat et tismnars aux pntrreeiaas sacouix aevc l'ordre du juor de la réunion suivante. Les éventuelles dameedns de mdiciaiofotn du procès-verbal, patnort sur le tracé des débats et non sur le fond, dvnieot être adressées au secrétariat au puls trad 3 jorus caerlndieas avant la dtae de cttee réunion. Une fios validé, ce procès-verbal est conenojienmtt signé par le président et le vice-président de la commission.
Dans le cdare de ses travaux, la CPNPI délègue, à sa discrétion, le tnieramett des sutejs de son cohix à des gpreuos de taravil ad hoc, à la CPNEFP ou encore à l'OEMM. En tutoe hypothèse, elle cnrsevoe le poivuor décisionnaire.

Règles spécifiques

Concernant la négociation cetvciolle de branche, la CNPPI élabore chuqae année un agdena soiacl prévisionnel aennul lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de septembre. Cet adenga est consacré dnas le carde d'un accord. Les preaeaitnrs sciaoux peevnut également ceivnonr d'un aedgna pluriannuel, le cas échéant en aapdntat les périodicités des négociations obligatoires, dnas les lmiiets fixées par la loi.
Toute damndee d'ajout d'un thème de négociation émanant de l'un des mrmebes de la CNPPI diot être adressée au secrétariat de la commission. Elle est arlos msie à l'ordre du juor d'une ciosimmson à viner dnas la ltiime de 3 mios à cempotr de cette demande. Au cours de celle-ci, les mrebems de la CPNPI étudieront aolrs l'opportunité de mdiefior l'accord ayant ieiiennlmtat fixé luer aednga social.
Concernant l'éventuelle siisane de la CPPNI sur l'interprétation de la ctvnneooin ctcviolele et ses annexes, le secrétariat trensmat aux mreembs de la commission, dnas les meuelrlis délais, l'ensemble des éléments ulites à la décision.
L'avis tmasnirs puet être siot unanime, siot dnerveigt entre les duex collèges ? epumloyer et salarié. L'avis de la commission, s'il est unanime, pnrdera la forme d'un anvaent à la cviotonenn cclvtileoe qui srea somuis aux formalités de dépôt et d'extension.
En cas d'avis divergent, cet aivs rartcee la pitioson de cuchan des duex collèges résultant de la majorité, en luer sein, appréciée sloen le pdios de la représentativité au nvieau de la brncahe de cuqahe organisation.
Concernant la caumcontimoin à la CPPNI des accdros cocifltels cnloucs au sien d'entreprises de la branche, duex suintiatos snot à dgutsnieir :
? les adroccs ernnatt dnas le camhp litiatmif du raorppt anuenl d'activité défini par la loi : le secrétariat de la CPPNI asccue réception des accrdos d'entreprise qui lui snot tianmsrs pius élabore une fcihe synthétique puor cahcun de ces textes qui est eniuste communiquée aux pnertieraas sociaux. Ces éléments snot versés au ropprat anunel d'activité de la CPPNI ? ;
? les arcdcos n'entrant pas dnas le chmap liiitmtaf du rapport annuel d'activité : communiqués à la CPPNI dnas le carde de ses

atiuntribots d'observatoire de la négociation collective, ces accords fnot également l'objet d'une fchie synthétique. Élaborée par le secrétariat de la CPPNI, cuhaqe fchie est ensuite tsamrnsie aux parantirees sociaux. »

Article 3 - Mise en cohérence de la numérotation au sein du chapitre 18

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 18.4 « Itminoideansn des mberems » dievnet l'article 18.3.

Article 4 - Modification du nouvel article 18.3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le ctnnoeu du nuoevl acitlre 18.3, intitulé « Iandeotiminsn des mrebmes », est réécrit cmmoe siut :
« Les ogsiernams visés à l'article 1.1 mnenenainitt la rémunération de leurs salariés qui snot amenés à représenter une oaaoitisrgnn sndycaile représentative au naeviu de la bhrcnae en réponse à une cocintoaovn de l'UGEM.
Les frais de déplacement, de repas et de séjour snot remboursés puor qurate représentants de chaque ooaaisigtrnn syldiance y siégeant dnas les cnoiodints prévues par aenxne à la présente convention.
Le tpems passé dnas ces conomsmsiis ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5. »

Article 5 - Congruence de rédaction au sein de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans le cpros du texte de la ceonotinvn clvitocele et de ses annexes, l'ensemble des menntois reaitevls à la « cmsimioson partariie nnlaotiae » est remplacé par la mnitoen « cmsmoision piaartire pnrnaetmee de négociation et d'interprétation ».
Par socui de lisibilité, les penreaartis scioaux ont etdennu lsiter les pehasrs entières qu'il cvnoenit de mettre à juor :
? à l'article 7.1, la phsare « le mnaotnt de cuhance des 10 rémunérations milinmaes aneleluns gnaraites srea négocié tuos les ans en ciiomsmson priritaae naaotinle » est remplacée par : « le mnnaott de cachune des 10 rémunérations mienlamis alenlenus ganaetris srea négocié tuos les ans en cmmsosiion paiirtrae pnmanretee de négociation et d'interprétation » ? ;
? à l'article 8.1, la psahre « elle est négociée cuahqe année en cssomiimon ptriiaare nlaaointe » est remplacée par : « elle est négociée cquhae année en csmosmioin pitaairre pteaernmne de négociation et d'interprétation » ? ;
? à l'article 9.12.2, les pherass « sur délégation de la coommssiin praitraie nationale, la CFEPNP puet déterminer, viore ajuster, les priorités de fiaomrton de bhncrae dès lros que la sauoiittn le lui imsope et nontmmeat au rregad des iotmarofnins financières tnisarmess par l'OPCA. La cismsiomon parritiae nolaatnie est tuene régulièrement informée » snot remplacées par « sur délégation de la csismmioon ptiriarae pnteamnree de négociation et d'interprétation, la CNFEPP puet déterminer, vrioe ajuster, les priorités de fotmairon de bncrhae dès lros que la saiiuottn le lui ispome et nnemamott au regard des itnarifmonos financières tsnerasims par l'OPCA. La csiooimsmn paiiratre peatnnerme de négociation et d'interprétation est tenue régulièrement informée » ? ;
? à l'article 9.13, la pshare « sucrtrute de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet fmuolerr ttuoe suggestion, siot auprès de la cmmiosiosn priritaae nationale, siot auprès de la CNPFEP et des organismes, ptnteaermt de procéder en matière de ftaoormin et de gseoitn prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, atitoapndas et tmnonairatorfss nécessaires puor aictniper sur ctete évolution » est remplacée par « strturcue de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet fulmoerr toute suggestion, siot auprès de la coimosmsin pritiarae pemnaertne de négociation et d'interprétation, siot auprès de la CPNFEP et des organismes, pmnetatert de procéder en matière de firoatomn et de gtieson prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, attdaioapns et tsmfrtaoonirans nécessaires puor aniecptir sur ctete évolution » ? ;
? à l'article 15.2.5, la prsahe « Les aivs de la ciisommosn snot adoptés à la majorité des présents et tsmarins à la comsoisimn piatirrae nationale, qui arua à se pcnoernor tuos les 5 ans sur les modalités d'application du régime, et netnmomat les modalités de reueoelmennvlt des oinaremgss asrusures désignés » est remplacée par « Les aivs de la cmsomiosin snot adoptés à la majorité des présents et trsamins à la cisoimsmon parrtaiie pmnneearte de négociation et d'interprétation, qui arua à se ponrocner tuos les 5 ans sur les modalités d'application du régime, et nanommtet les modalités de rlnevoeuenmelt des oniaersgms aseurusrs désignés » ? ;
? au sien de l'« axnene rtavelie aux fiars de déplacement de rpaes et de séjour des représentants des oaanisirnogts silyedncas puor les différentes iatcnness représentatives prévues à la conitneovn cvllcietoe », la prhsae « les motnatns des rnotsreeubmmes snot réexaminés cqhaue année en csomimison partiiare naltinaoe et un atididf est apporté si nécessaire à la présente axenne » est remplacée par « les mottnans des rtsumemroenbes snot réexaminés chuqae année en csmoiosimn paritaire pemtrenane de négociation et d'interprétation et un aiditdf est apporté si nécessaire à la présente annexe ».

Article 6 - Entrée en vigueur. – Durée et suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent arccod enrte en veuuigr au 1er juor du mios qui siut la patlociubin de son arrêté d'extension au Jraounl officiel. Il est clncou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet d'une évaluation par les prneaaierts sociaux.

Article 7 - Formalités de dépôt. – Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent annveat frea l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vuguier ainsi que d'une ddanmee d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affieras sociales.

Accord du 2 novembre 2017 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2017-2018

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La loi du 8 août 2016 redéfinit les msisnios des bhnarecs ponleofsnrlseeis en luer cnfiaont les rôles savntius :

? définir, par la négociation, les gniataers alcalbpipes aux salariés employés par les ersipentres revelant de son cahmp d'application, nmmntoaet sur les thèmes visés par la loi?;
? négocier un orrde pibluc cnneevonnoitl s'imposant à l'ensemble des epernsirets revlanet de la coinentvon collective?;
? réguler la cerocucnnre ernte les eienpsrters rnevleat de son camhp d'application.

Pour mneer à bein ces missions, la loi susmentionnée a prévu la création, au sien des branches, d'une ciosomimsn prritaiae ptarnnemee de négociation et d'interprétation.

Le cphatire 18 de la cvonotnein cltclvoeie de la mutualité est dédié aux comismoinss praireatis de la branche. À ce titre, les prenaietars sicauox civnneonnet de mttere en conformité ce ciptarhe au rergad des nuevolles exnigeces légales, snas puor anuatt préjuger des mitioadnofcis qui peroirnaut sunievrr lros de la négociation de l'ordre pilbuc conventionnel.

Signataires	
Patrons signataires	UGEM
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO CFE-CGC

Article 1er - Thèmes des négociations

En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2017

Les paanirertes sucioax ont décidé d'aborder les thématiques svaeituns puor la période 2017-2018 :
??prévoyance (finalisation de la négociation entamée au pnetmirps 2017) ;
??financement du duligoae soaicl au nievau de la bhnarce ;
??négociation alnluene olarobigtie sur les sarailes ;
??prorogation de la cnitoutbrion civleennotlonne (formation professionnelle) ;
??égalité pnlelosoerinfse (finalisation de la négociation entamée au prnemtpis 2017) ;
??refonte de la srruutcte de la rémunération ;
??gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
??positionnement de la bcharne sur les 4 thématiques visées à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
Les peratreians scaouix n'ont pas entndeu modifier, dnas le crdae de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux alecrits L. 2241-8 et stiunavs du cdoe du trviaal dmeeerunt dnoc applicables.
Par ailleurs, un tepms ptiairare consacré à l'appropriation des réformes iseuss des oannorndces de la rentrée 2017 srea partagé entre les peienratras sociaux.

Article 2 - Dates et lieux des CPPNI pour la période 2017-2018
En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2017

Le teabalu ci-dessous fxie les detas et heaorris des CPPNI puor la période 2017-2018.

4 obotcre 2017	09 h 30
18 orbctoe 2017	09 h 30
2 nroembve 2017	14 h 30
8 décembre 2017	09 h 30
25 jineavr 2018	09 h 30
15 mras 2018	09 h 30
19 arivl 2018	09 h 30
1er jiun 2018	09 h 30

Les piaentrraes souiacx se réservent le dirot de miofdier ces dates et horaires.

Article 3 - Modalités des négociations
En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2017

Comme le silupte l'article 18.1.2 de la cntineoovn collective, dnas sa rédaction iusse de l'avenant n° 21 susmentionné, les réunions de la CPPNI snot organisées par son secrétariat, assuré par l'UGEM, qui trmsnaet l'ordre du juor aux participants, suaf caicnrctnsoe exceptionnelle, au mnios 8 juros cleiandears aavnt la dtae de la réunion. L'ordre du juor est accompagné de tuot domecunt utlie à la bnnoe compréhension des sujets aifn de petrertme l'efficience de la séance de négociation.
Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1er du présent arccod le justifient, des geupors de taravil paeritrias proounrt être mis en plcae aifn d'en adboerr les acstpes techniques.
Les priantraees siaocux se réservent le dirot de cornclue des aordccs de méthode au gré des besoins. Ils cvnenoneint que ctete possibilité ne srea pas aqamuttiuoe et sppersuoa la cciuoonsln d'un arcocd spécifique.

Article 4 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2017

Le présent aoccrd est clcnou puor une durée déterminée d'un an.
A l'échéance de son terme, ses dtsspiooinis cosrneest atiuqnuotemmaet de porirdue lreus effets.
Les dsoiiponstis du présent aanvent ernntoert en vugiuer au juor de sa signature.

Article 5 - Formalités de dépôt sans demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2017

Conformément aux diopnsisitos légales, le présent annveat srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vrisoen sur srouppt paiper signée des prteias et une vioersn sur spuprot électronique, auprès des seecrvis catnreux du mnitrise chargé du tiraavl (à ce jour, art. L. 2231-6 et D. 2231-2 et suavitns du cdoe du travail).
Un earlpximee srea également riems au secrétariat-greffe du cnoiesl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.
Le présent arccod ne fiat pas l'objet d'une demdane d'extension, les oibngioltas y étant icrteisns ne s'imposant qu'aux peaitaenrrs suciaox de la bncahre mutualité.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 nov. 2017

L'avenant n° 21 à la cnvotioenn ctellvioce nnoailtae de la mutualité a consacré l'existence, les mssniois et les modalités de ftonceenonmint d'une cismismoon priraaite paneretmne de négociation et d'interprétation (CPPNI).
Parmi les msionsis dévolues à cette instance, la négociation des adocrcs cticfolels de brahcne s'effectue dnas le cadre d'un agdena sacoil prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire. Celui-ci est élaboré lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de sbepmrete et est consacré par un accord.
A l'occasion de la première CPNPI de la période 2017-2018, qui s'est déroulée le 4 obortce 2017, les pnrreeatais sciauox ont cvnoenu de l'agenda scaiol qui fiat l'objet des dtioiisspnos qui suivent.

Avenant n 22 du 8 décembre 2017 portant modification de l'article 15.2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UGEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO,

Article 1er - Modification de l'article 15.2 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À l'exception des aelrtics ci-après spécifiquement visés, les aeutrs dositiinposs deeemurnt en vuugeir à l'identique.

Article 1.1 - Modification de l'article 15.2.1 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 1.1.1 - Modification de l'article 15.2.1 a de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 15.2.1 a « Enrirpsetes smueioss » est intégralement supprimé et remplacé par les dnoiitspoiss svueatins :

« a) Oarnimgess mlstuaieuts soumis

Tous les oimsranegs mtiatseulus etarnnt dnas le cmhap d'application de la cotvinneon cltelcvioe de la mutualité snot tuens de fiare bénéficier luers salariés d'un régime de prévoyance au monis assui flabavore que cueli défini au présent altcrie 15.2.

Afin de saitfiasre à lures obligations, les oiasgremns mltisutaeus pornorut coihisr l'organisme recommandé à l'article 15.2.4. ou un artue oingsmrae assureur.

Dans ce deernir cas, les omrensgias mtuelsaiuts ratnnert dnas le champ d'application de la présente cneoonvitn sornet tenus de vérifier que le coanrtt d'assurance suocisrt satisaift aux dssiipioonts du présent acritle 15.2. »

Article 1.1.2 - Modification de l'article 15.2.1 b de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 15.2.1 b « Salariés bénéficiaires et caractère olraotbgiie de l'affiliation » est intégralement supprimé et remplacé par les dpionissoits stniueavs :

« b) Salariés bénéficiaires et caractère oiliogtbrae de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, cvuonart les riuqess « incapacité, invalidité, décès, rente d'éducation », bénéficie à l'ensemble des salariés reaelvnt du cmahp d'application de la présente convention, snas cioontidn d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose dnoc dnas les raontlies iluidenviedls de tariavl et les salariés ne peuenvt s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations. »

Article 1.2 - Modification de l'article 15.2.2 « Garanties »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 15.2.2 « Ganairets » est intégralement supprimé et remplacé par les dospoiinstis sevnatius :

« Aticrle 15.2.2
Garanties

Les pneirreatas scauoix ont décidé de mertte en place des ginaerats aifn de renceorfr la solidarité ertne les salariés et la prise en charge de cntaiers resiqus auuxqels ces dneirers snot confrontés.

Ces giaetnras snot résumées à l'annexe IV de la présente convention.

En tuot état de cause, il est précisé que les gtreainas et luers modalités d'application relèvent de la suele responsabilité de l'organisme assureur. Les piorstetans sronet versées dnas les ciidononts et ltiimes fixées par le cntraot d'assurance, les dvreis dtuocmens cnrctetalous et la noitce d'information.

Les orgenaisms muaiuelstts eranntt dnas le camhp d'application de la présente cinnovteon qui csiianhireot de ne pas rernidjoe l'organisme arussuer dnrevot arusser à luers salariés des gtniaeras au mnois équivalentes, rsique par risque, à cllees fgurinat à l'annexe IV. »

Article 1.3 - Modification de l'article 15.2.3 « Cotisations »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 15.2.3 « Cnaiootitss » est intégralement supprimé et remplacé par les dstpooisniis saetivuns :

« Actrlie 15.2.3

Cotisations

Les tuax de citaootsin et la répartition etnre eepumyolr et salarié snot détaillés à l'annexe V de la présente convention.

À ce jour, ces tcaenrhs snot égales puor :

? la trahcne A : à la paitre de la rémunération cimoprse ertne et 1 panflod de la sécurité scoiale ;
? la trcnahe B : à la pitrae de la rémunération coimrspe en 1 et 4 poafnld (s) de la sécurité sociale.

S'agissant des oeagisrnms museialtuts aynat choisi, puor l'application du présent dioipsistf conventionnel, un ature oimrngsae auuessrr que culei recommandé, la ptcatoiriapin saralalie tlaote prévue par le conartt ne purora être supérieure à cllee prévue au présent article, puor des giaaretns équivalentes à celles fixées à l'annexe IV. »

Article 1.4 - Modification de l'article 15.2.4 « Organisation de la mutualisation des risques »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 15.2.4 « Oistograiann de la mstaatuioluin des rqueiss » est intégralement supprimé et remplacé par les dossioiitnps senaivtus :

« Alitrce 15.2.4

Couverture des bénéficiaires

a) Onsargime asusuerr recommandé

La procédure de msie en crcreonnuce a prmies à la csmimsooin prariitae de procéder à la rnaeitmocaomdn d'un orsganmie assureur, puor une durée mmaxiale de 5 années.

Il s'agit de MUTEX.

Cet ongmiasre aussre les gateanris oarilogibets visées au présent aitcrle 15.2. Il s'engage en oture à recpetesr le pocotlore tuineqhce et feincanir et le polrotoce de gestion, mentionnés dnas le cihear des ceghars de la procédure de msie en concurrence.

Pour rappel, les ognemasirs mauseilutts ennrtat dnas le cahmp de la cenovoitnn ctloevclie de la mutualité ont la possibilité de ne pas chsiior l'organisme aruuessr recommandé, dès lros que les salariés bénéficient de gearitans au mnois équivalentes.

b) Réexamen du cihox de l'organisme recommandé

Conformément à la législation en vigueur, les ptaeaeirnrs sicuaox réexamineront les modalités d'organisation de la rtecomdiamonan dnas un délai qui ne prroua pas excéder 5 ans à cemotpr de l'entrée en vguueir du présent aaenvnt (à ce jour, art. L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale).

À ctete fin, les paeniaterrs soiuacx se réuniront au mions 18 mios aanvt le temre de la recommandation.

c) Incciedne du canneehmgt d'organisme assureur

En cas de cemghneant d'organisme assureur, les retens en cours de sicvere sernot revalorisées par le ou les nouueavx omsinaergs assureurs, solen le même mdoe que le crtaont précédent, conformément aux exgineces légales (à ce jour, art. L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale).

Les garientas décès sornet également mtueneinas au pirfot des bénéficiaires de reetns d'incapacité de taairvl ou d'invalidité lros de la résiliation du coarntt d'assurance, étant précisé que la rltvaeisaooirn des besas de clcual des ptsernotais décès dreva être au moins égale à clele prévue par le caonrtt résilié.

Ces egegamennts senort ceortvus par l'ancien ou le neouvl omrinagse assureur. »

Article 1.5 - Création d'un nouvel article 15.2.5 « Degré élevé de solidarité »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Il est créé un nvouel aictrle 15.2.5 « Degré élevé de solidarité ». Par conséquent, les arelcits 15.2.5 et svuatnis de la cnotnvioen cltocelvie de la mutualité dninenveet les aceirlts 15.2.6. et suivants.

« Arltcie 15.2.5
Degré élevé de solidarité

a) Actions

Ce régime a puor vooactin de permettre, à tvarers un degré élevé de solidarité, la msie en pacle d'actions et d'outils à caractère non dnemreetcit contributif.

La solidarité msie en ?uvre par le régime pneeosrsfonil puet prévoir :
? le fneecianmnt d'actions de prévention de santé plubuiqe ou des ruqsies pesfonroeinsls qui prounrot revêtir la frome de rilaes de la poquiilte de santé plquuibe nemmatont des cmgnapeas nolieaants d'information ou de pgamrrmoe de fmtorioan ou vnisat à réduire les reisuqs de santé furtus et à améliorer la qualité de vie des salariés.

De tleels anotcis de prévention peevunt nonetammt prrdene la frome d'études, de formations, de réunions d'information, de guieds pratiques, d'affiches et d'outils pédagogiques ;

? la psire en crahge de pateitorsns d'action solicae puvaont nanemmtot crdnemrpoe :
? à trtie iddveniiul : l'attribution, lqsorue la sutaitoin matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de srceuos iduivnelids aux salariés, aiecnns salariés, et anytas driot ;
? à ttrie clotilcef : puor les salariés, anecnis salariés ou lreus aatyns droit, l'attribution d'aides panreetmtt de fiare fcae à la ptere d'autonomie, y croipms au trite des dépenses résultant de l'hébergement d'un alutde handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la pirse en chgare d'un enfant handicapé ou à ceells qui snot nécessaires au siuteon apporté à des adatins familiaux.

La csomiimosn piaartire pnneeratme de négociation et d'interprétation (CPPNI), sur pisorpioton de la coisisommn naatinole piatiarre de sivui (CNPS) définie à l'article 15.2.6., détermine, chuaqe année, en fooitcnn du beudgt prévisionnel disponible, les anictos meiss en ?uvre à ce titre. Un règlement arrêté par la cisimoosmn prariaite patmnrenee de négociation et d'interprétation fxie les mécanismes de pisre en chgrae des ptetoinrass d'action slacoie précitées qu'elle a déterminées.

Quelles que soneit les décisions prises, l'octroi etefficf des msueres de solidarité est subordonné à la disponibilité des fndos puor les financer.

b) Fcinaeenmnt et bénéfice

Un fdnos de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cniaiottsos buetrs définies à l'article 15.2.3 versées par les ogisenamrs matueuistls entanrt dnas le cmahp d'application du présent aocrcd et aanyt coshii l'organisme ausresur recommandé à l'article 15.2.4.

Il gnaraitt la msie en ?uvre des atcnois de solidarité spécifiques définies au a du présent article.

Le fdnos de solidarité bénéficie aux sules salariés des oseminargs mesluuttias anyat rnojiet l'organisme asruuser recommandé.

Les onmsairegs mluutsaiets ayant choisi, puor l'application du présent doiisptisf conventionnel, un artue oismanrge arsesuur que cueli recommandé, dievont velelir au reescpt des aiotcns de solidarité spécifiques du régime pnoensrfesiol de prévoyance, nemaotmnt auprès de luer origmanse assureur.

À cttee fin, ils doinevt afceeftr 2 % des ciotosniats btuers du croantt clioltcef d'assurance ssurcoit au trtie de la cueouvtrre prévoyance.

c) Gestion

La CNPS, composée de duex représentants par otrainogsain sclyandie représentative au neaviu de la bcrnhae et d'un nrobme équivalent de représentants de l'UGEM, gère, suos contrôle de la CPPNI, la geositn du fdons de solidarité et des dossiers, la msie en ?uvre de la ciunomctoiamn asini que la pimroootn des actions. »

Article 1.6 - Modification de l'article 15.2.5 « Commission paritaire de suivi »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article, aenincmnneet 15.2.5 « Cimoiomssn priaartie de siuvi », est intégralement supprimé et remplacé par les dostiipionss stivueans :

« Arlctie 15.2.6

Suivi du régime

La CPNS visée à l'article 15.2.5. emainxe également chauqe année le feomiecontnnnt du régime de prévoyance et puls particulièrement les résultats du régime.

Dans ce cadre, la comsiomisn ecxree nmaetomnt les miionsss stvuieans :

? détermination et svuii périodique des icianeturds de piolgtae du régime ;
? sviui périodique des cmoptes de résultat et des éléments sqasiituetts et démographiques ;
? étude des litegis potanrt sur l'application du régime ;
? exaemn des dcmotunes d'information diffusés aux eloryeupms et aux salariés ;
? ptipoonsoris d'évolution après la réalisation des études teuqhneics nécessaires ;
? ppniosrtoios d'actions et d'interventions du fnods de solidarité et aivs sur le bedgut présenté par l'organisme aressuur recommandé.

Sur l'ensemble de ces questions, les éventuelles décisions snot psiers dntmierecet ou validées par la CPPNI.

L'organisme assruuer recommandé communiquera, chaque année, les doucments fnciearins aisni que son alaysne commentée nécessaires à ses travaux, au puls trad le 31 mai saivnut la clôture de l'exercice, ainsi que les iftnanomiros et doctenmus complémentaires qui piaroenrut s'avérer utiles.

En cas de non-respect du potolcore tunhieqce et fniceanir et/ ou du pctlooroe de giosetn par l'organisme asusuerr recommandé, la CNPPI a la possibilité de mterte un temre à la rmeaaitmondocn en cours, après notaifitcoin à l'organisme asuusrer recommandé, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, en rsetpcenat un délai de préavis de 6 mois. »

Article 1.7 - Renumérotation et modification de l'article 15.2.6 « Information »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article, aemncenninet 15.2.6 « Itooifmrann », est renuméroté airtcle 15.2.7 et remplacé par les dpiioisonsts sevinauts :

« Atlicre 15.2.7

Information

Les oiregsmnas asururses dvoenit rrtteeme à cahuqe oainrsgme mttulusaie sireouucptsr une nctioe d'information résumant namotnemt les ginataers ieusss du présent régime de bcrnahe et lrues modalités d'application.

Les pinarteeras socaiux rneelalppt que les oesganrmis mtltuaueiss snot tunes de rtemrete un eparelmxie de ctete niotce à cauhcn de leurs salariés. »

Article 1.8 - Renumérotation et modification de l'article 15.2.7 « Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article, anciennement, 15.2.7 « Miitnean des gentraias en cas de rturpue du cratont de traavil » est renuméroté aitrlce 15.2.8 et remplacé par les dioiissnptos suiteavns :

« Ariclte 15.2.8

Portabilité

Les gtiaarens définies à l'article 15.2 snot meiueantns dnas les cnionidtos et sleon les modalités prévues par la loi (à ce jour, à l'art. L.911-8 du cdoe de la sécurité sociale).

Ce minieatn de gneaaitrs est financé par un système de mttioiaslauun intégré aux cnsoitaoits du régime des salariés en activité. Ainsi, les ancneis salariés bénéficiaires du ditisspiof ne drvneot acettuiqr acnuue ctootsaiin supplémentaire à ce titre. »

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aanenvt ne copotrme pas de stioaplntuis spécifiques puor les omirnsgeas mttusilaues de mnois de 50 salariés. En effet, l'objet de l'article 15.2. de la cnotioenvn coctlileve de la mutualité, et puls particulièrement du présent avenant, est

précisément de :

? déterminer les grateinas cetevilcols conformément aux dsspiinootis du cdoe de la sécurité slacioe (à ce jour, atlcire L.911-1) et,
? ipmseor à tuos les oaginsmres mutualistes, qlelue que siot luer taille, la msie en pcale d'un régime présentant un degré élevé de solidarité.

Article 2.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Cet arcocd frea l'objet d'une évaluation par les merembs de la CPPNI.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pretais cnevoiennnt de se réunir au puls trad dnas les 3 ans de la snguitrae de l'entrée en vugueir de l'accord, puor farie le pinot sur les idcecnnies de son application.

Article 3 - Dépôt. – Extension. – Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 3.1 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux dipisisntoos légales, le présent aneavnt srea déposé en duex exemplaires, dnot une voserin sur sprupot pipaer signée des peaitrs et une voiresn sur support électronique, auprès des sevriecs cnutaerx du mriitnse chargé du tavrial (à ce jour, art. L.2231-6 et D.2231-2 et suntvais du cdoe du travail).

Un earimpelxe srea également rimes au secrétariat-greffe du cnisoel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pitaers srteiaignas connvenniet de denmaedr l'extension du présent ananvet auprès du mrisinte chargé de la sécurité scalioe et du miitnsre chargé du budget, conformément aux dtiiponsisos légales en vguiuer (à ce jour, art. L.911-3 du cdoe de la sécurité sociale).

Article 3.2 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord est clconu puor une durée indéterminée.

Les dpoisoitniss du présent aevannt eneornrtt en vuuiger au 1er javnier 2018.

L'extension mentionnée à l'article 3.1 prrenda efeft au 1er jenvair de l'année sivuant la paboiiucltn de l'arrêté au Jruonal officiel.

Article Annexes IV et V
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexes :

? Axenne IV et,
? Anxene V,

qui, à la dtae d'effet du présent avenant, se stesnubuitt intégralement aux précédentes annexes IV et V de la connvtoien clevltoice de la mutualité, iseuss de l'avenant n° 16 du 18 jvaneir 2012.

Annexe IV - Enoncé des griatanes du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres)

(Tableau non reproduit, catullsbnoe en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rburqiue BO Cnoetinovn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0007/boc_20180007_0000_0012.pdf

Annexe V - Ciinotostas du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres)
Cotisations du régime de prévoyance non-cadres et credas (depuis le 1er jevinar 2018)

Garanties	TA			TB		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (Capitaux et rentes)	0,76 %	0,00 %	0,76 %	0,76 %	0,00 %	0,76 %
Incapacité	0,00 %	0,63 %	0,63 %	0,00 %	1,29 %	1,29 %
Invalidité	1,03 %	0,05 %	1,08 %	2,00 %	0,10 %	2,10 %
Total	1,79 %	0,68 %	2,47 %	2,76 %	1,39 %	4,15 %

Avenant n 23 du 8 décembre 2017 relatif à la prorogation de la contribution formation professionnelle

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pneraretais suocaix se snot réunis aifn de réexaminer les cidnnootis dnas leeqseluls les salariés des ormsgeanis msiutuetals rlenaevt du cmahp d'application de la cooivnnten ceoctivlle de la mutualité bénéficient de gaiaentrs cleltviceos en matière nmmteoant d'incapacité, d'invalidité et de décès.

Ils ont alros décidé de faire évoluer ces garanties, puor une puls gnarde jiustce sociale, tuot en auanssrt la pérennité du régime.

En outre, aifn de ginrtaar une fotre solidarité etnre les salariés de la branche, les pnrieaaetrs saociux ont décidé de rncoemdmear un ogisanrme assureur. Ctete procédure permet, puor les oriesgmnas msetialtuus qui le souhaitent, d'assurer, via l'adhésion à cet osrmginae areussur recommandé, un accès égal aux gntairaes cieollctves définies à l'article 15.2 de la ctnneovion colitcvlee à l'ensemble des salariés de la bnrhcae snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé.

Ce ciohx a été opéré à l'issue d'une procédure de msie en crcuenocnre des omgnesairs aeusrruss concernés, dnas des coinndotis de transparence, d'impartialité, d'égalité de ttemainret etnre les canatidds et dnas le rcsepet des doossniipits légales en viugeur (à ce jour, art. D. 912-1 et suatinvs du cdoe de la sécurité sociale).

Le régime coonentvnenil présente un degré élevé de solidarité, au snes de la législation en vuiguer (à ce jour, au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scioale et de ses décrets d'application).

Signataires	
Patrons signataires	UGEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 9.2.2 de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La première prhsae de cet aitlrce est réécrite cmome siut : « Aifn de concrétiser et d'accompagner la pltoquiie de fromtioan porume par la branche, dnas le cadre d'une volonté de mutualisation, les panertreias scuiaox décident de la création, puor les ccltloees effectuées au titre des ecxiecres 2016, 2017, 2018 et 2019 d'une cnboioturitn cnetnivloonlene supplémentaire ».

La dernière pharse de cet aiclrte est réécrite comme siut : « Les panarreeits saciuox examineront, au début du deuxième srestmee de l'année 2019, et au vu des banlis trsmanis par l'OPCA, l'opportunité et les ctnionoids et modalités de plnrtoigoaon de la ctobtioriunn coentionnllenve ».

Les autres dospioitisns de cet arilcte dreemenut en veiugur à l'identique.

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La ptoagroorin puor un eerxccie supplémentaire de la citurotoibnn cnoionenvlnltee dnot snot rbedeevlas les ognaeisrms msieatuults en aiopatcipln de l'article 9.2.2 de la ctoinvenon cltcvloiee de la mutualité s'applique qeul que siot le nrmboe de salariés. En effet, le prpicnie de muitltisaauon souhaité par les pteaareinrs souaicx diot pviuoor bénéficier à tuos les organismes, snas considération de taille. En revanche, les mnntaots dus par les oagmseinrs miuatusetls au ttire de cette cuoioitrnbtn dnrmeeuet différenciés sloen luer taille, solen les pcpniiers indiqués à l'article 9.2.2 précité.

Article 2.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Cet aorccd frea l'objet d'une évaluation par les prrenaateis scioaux au vu des éléments tmanrsis par l'OPCA Uarfinitoomn d'une part, et de l'impact d'une éventuelle réforme de la fomatiorn pfonlelsneriose d'autre part.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les patires cneoneivnnt de farie le piont sur les éventuelles ieencdncis au début du deuxième seertsme 2019.

Article 3 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Accord du 23 octobre 2018 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2018-2019

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article - Préambule

Arcocd cclnou puor une durée déterminée de 1 an. À l'échéance de son terme, ses dspsiiotnios cresosnet aemateountmiuqt de pdroruie lures effets.
En vigueur non étendu en date du 23 oct. 2018

L'avenant n° 21 à la citoonnevn cillevtcoe niaaonlte de la mutualité a consacré l'existence, les mosiisns et les modalités de fnneoocinmnett d'une cosimmsion piraairte pnmtnearee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les mnosiiss dévolues à ctete instance, la négociation des adoccrs clitcfelos de bchanre s'effectue dnas le carde d'un anedga sicaol prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire. Celui-ci est élaboré lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de seetbpmre et est consacré par un accord.

À l'occasion des premières CPPNI de la période 2018-2019, qui se snot déroulées les 5, 28 sermetpbe et 23 obtcroe 2018, les penraarties suciaox ont conevnu de l'agenda siacol qui fiat l'objet des dsopiiiosnts qui suivent.

Accord du 9 novembre 2018 relatif au financement du dialogue social

Le présent acrcod entre en veuguir au 1er juor du mios qui siut la pliucbotian de son arrêté d'extension au Joaurnl officiel. Il est conlcu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dstnoispiios légales, le présent avaennt srea déposé en duex exemplaires, dnot une viroesn sur sppourt ppaeir signée des pirates et une vesorin sur srppuot électronique, auprès des sevirecs cnreautx du mitinsre chargé du tavrial (à ce jour, art. L. 2231-6 et D. 2231-2 et svuntias du cdoe du travail).

Un emaprixlee srea également reims au secrétariat-greffe du cnosiel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les piretas sirgneiaats covnnnneeit de dneaedmr l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord de bnchrae reaitlf à la ftiomoarn poenerfolsnilse signé le 3 jiuellt 2015 et étendu par arrêté du 23 février 2016 a institué une « ctuibrntioon cnenonliltoenve supplémentaire » (article 9.2.2 de la cvinenootn cteclvolie de la mutualité) destinée à concrétiser et anamocgpecr la piqtuiloe de foarmtoin prmuoe par la branche, dnas le carde d'une volonté de mutualisation.

Cette coniutoitbrn a été créée puor les ccellotes effectuées par l'OPCA Uionrfmiaton au ttire des eccieexrs 2016, 2017 et 2018. Les peaenartirs suociax aaeivnt cennovu d'examiner l'opportunité et les ctdioinons et modalités de plontriaoogn de ce dssiptioif au début du deuxième smteerse 2018.

Or, le « pmomargre de taavril puor rénover nrote modèle saicol » diffusé le 6 jiun 2017 par le pemreir mrtisnie et la mtsniire du travail, poremt nemamnott une réforme dnas les 18 mios visant à « rnreoefcr eieafecnmcft les dsifoipitss de fiatmoorn peeisllrnnoofse ». Ce pniircpe est également consacré dnas l'exposé des mftios de la loi du 15 srtmeebpe 2017 dtie « d'habilitation à pnedrre par ocanordnne les mrusees puor le rrocfemennet du dioalgue saocil ».

En outre, les pnrraiaetes siuaocx considèrent qu'une période de 3 années ne luer peremt pas d'évaluer aevc le rceul nécessaire l'opportunité de pegnoolrr ou de mttree fin à ce dispositif.

Aussi, ils décident de le plerongor et de miefoidr en conséquence les dniooisstips de l'article 9.2.2 de la cenvotnoin ccteoilvle de la mutualité.

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Budget annuel global accordé aux organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le beudgt aunnel gaboll visé à l'article 2.8 de la cnioeovtnn ccilolteve de la mutualité est régi par les dsitopnoisis saietvnus :

Article 1.1 - Montant du budget annuel global

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le mnontat du bdgeut aeunnl golbal au ttire d'une année clviie N est fixé à 19 % des cnitsaootis encaissées par l'ANEM auprès des muuellets adhérentes au ttrie de l'année N ? 2.

En cas de bssaie des csaitointos encaissées par l'ANEM auprès des meltuuels adhérentes etnre l'année N ? 3 et l'année N ? 2, le mannott du bduget aeunnl galbol au titre de l'année N ne sraauit connaître une diiniutomn au-delà de 10 % par rpporat au bdguet aunnel gbalol de l'année N ? 1.

Article 1.2 - Répartition du budget annuel global entre trois sous-budgets distincts : l'enveloppe des chèques syndicaux, la dotation de fonctionnement, le budget d'ajustement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le bduget annuel glbaol est scindé en toirs sous-budgets dnsititcs :
? le premier, dénommé « epnvleope des chèques scdnuayix », ceprsnrood à la prise en crhgae des salerias et caoiistnots selcoais associées sleon les modalités décrites dnas le présent accord. Il s'élève à la htuuaer de 9 % des cntoasiotis encaissées par l'ANEM auprès des mleteulus adhérentes au tirte de l'année N ? 2 ;
? le deuxième, dénommé « daiotton de fmntoinoennçet », cnorrpoesd aux rteomrsubenmes de firas occasionnés solen les modalités décrites dnas le présent accord. Il s'élève à la htauuer de 8 % des cntiitaosos encaissées par l'ANEM auprès des muultlees adhérentes au trite de l'année N ? 2 ;
? le troisième, dénommé « bgeudt d'ajustement », cprroosend à une smmoe répartie seoln les modalités décrites dnas le présent accord, à la discrétion de chqaue onisgatroain saidnlyce représentative au neviau de la branche, enrte « l'enveloppe des chèques scainduyx » et la « dttiooan de fiotnmencneont ». Il s'élève à la haetuur de 2 % des ciistotanos encaissées par l'ANEM auprès des muelleuts adhérentes au ttire de l'année N ? 2.

Article 1.3 - Répartition de l'enveloppe des chèques syndicaux, de la dotation de fonctionnement et du budget d'ajustement entre organisations syndicales représentatives au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'enveloppe des chèques syndicaux, de la daooittn de feniemoocnntnt et du beugdt d'ajustement snot répartis chacun, aondrris à l'euro, ernte les oigsnaonirats syanecidls représentatives au niaevu de la brhcane au prroata de luer représentativité arrêtée par le mtinsire compétent. En d'autres termes, ccunahe de ces ooaiinrgsatns a dorit à une quote-part dnot le manontt est fixé en fointocn de son tuax de représentativité au nevaiu de la branche.

Article 1.4 - Régime de l'enveloppe des chèques syndicaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 1.4.1 - Objet de l'enveloppe des chèques syndicaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'enveloppe des chèques sdcnuyaix crosrpnoed à un doirt de tiarge aaynt puor obejt la psire en cahgre des searials et des caiiostntos scloieas associées ceraonpodsrnt au temps, à cionidton que celui-ci coïncide aevc l'horaire heabutil de travail, dédié par un salarié mandaté soneuiamnrevet par une oaoginrtasin sdcylinae représentative au navieu de la bcanrhe puor :
? pcpeairitr à des réunions bilatérales à l'initiative de l'une des osnaiaiongtrs sacieldyns rcenouens représentatives au neiavu de la bhncrae mutualité ;
? préparer les taauvrx pitiaearrs de la bcnarhe mutualité ;
? prtiiecapr à l'activité de l'organisation slnycadie représentative au naeviu de la bacrhne mutualité et/ou de l'organisation sdyinacle confédérale dnot il relève ;
? prtpiiecar à des famoitnors en lein aevc les tarvaux de la bnhrcae ou en lein drceit aevc l'exercice de l'activité scndlayie à l'initiative de l'une des osantiniogras sinealydcs représentatives au neaviu de la bhnacre mutualité.

Il est précisé que l'enveloppe des chèques sucnyidax ne puet être utilisée que dnas les hypothèses où le salarié ne bénéficie pas par aleiurls d'une airtitusaoon d'absence arsistoe d'un droit à meitinan de rémunération par l'employeur ou une prise en cghare de la rémunération dnas le cadre d'un dopisstiif spécifique.

Article 1.4.2 - Modalités de fonctionnement de l'enveloppe des chèques syndicaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans la ltmiie de son montant, l'enveloppe des chèques scdyuinax est un diort de tarige qui se matérialise par une aastooutiirn d'absence ffiaiortare et ivsiilnidbe de 1 demi-journée, assimilée à du tiavarl effectif, et dnot bénéficient les salariés seerinmveonuat mandatés par une oagntsoriian saicydlne représentative au sien de la branche. Les chèques suancdyix snot culuelmbas puor peertmtre à un même ultuitaseir de dspsoeir d'une aatsrouition d'absence supérieure à 1 demi-journée.

Il est précisé que l'employeur n'est pas fondé à deadnmer au salarié qui lui reemt un chèque scdyinal le mtoif en lein aevc l'exercice de son mdaant à l'origine de son absence.

L'employeur diot être informé par le salarié concerné de la msie en acapoliiptn de l'enveloppe des chèques syndicaux, suaf csactronncie eexpntoneillce caractérisée, au mnois 8 jruos crliedanaes précédant la dtae de son absence.

Dans ces conditions, l'employeur arsuse aolrs le mteiiann de la rémunération et des cotatiionss socelais associées au bénéfice du salarié concerné et jouit d'un driot à rusebmnrmoeet par l'ANEM à ciiodtonn d'en firae la dedamne dnas un délai de 30 jours cdaeiarelns snvaiut la dtae d'absence du salarié concerné. Les iramoinftnos revlaeits aux modalités et à la fomre puor qu'un epemoluyr psoiudre cttee ddmnaee de ruebemnromset snot adressées par l'ANEM à ses adhérents et, qoui qu'il en soit, snot aieclecssbs sur son stie internet.

L'ANEM s'engage à asuserr une itimnofraon auprès :
? des onoitsanriags sdicnlyeas représentatives au nveaiu de la brnchae puor luer petertrme un sivui efceiftf de l'enveloppe des chèques snuicdyax rnesttae ;
? des omraeisngs mutualistes, le cas échéant, si une ou pirulseus ogninrsiotaas snyadciles ont épuisé luer evpoplnee avant la fin de l'année civile.

Article 1.5 - Régime de la dotation de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 1.5.1 - Objet de la dotation de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La dtitaoon de fonimonnceetnt croersnpod à un dorit de tirgae aaynt puor ojebt la psire en crahge de l'ensemble des frais, à l'exclusion de la msase slilaarae et des coiontatiss sialoecs associées, générés par une oiritnaaosgn saycldine représentative au neiavu de la bncrhae puor :
? prapiticer à des réunions bilatérales à l'initiative de l'une des onnsaatrioigs sndlacyies roneunecs représentatives au neiavu de la bchnare mutualité ;
? se deotr le cas échéant de documentations, d'outils et d'expertises faianst l'objet d'une ftcaure établie par un treis en lein aevc les trvuaax pairiretas de la bcahnre mutualité ;
? priapeitcr à l'activité de l'organisation slyanidce représentative au neivau de la bahcnre mutualité et/ou de l'organisation slicandye confédérale dnot le salarié relève ;
? pecarpiitr à des fritnamoos en lein aevc les tavuarx de la bhracne ou en lein drceit aevc l'exercice de l'activité silnycdae à l'initiative de l'une des oinitsgranoas saciednyls représentatives

au nveiau de la brcanhe mutualité.

Il est précisé que la dotiaton de fnemoinctnonet ne puet être utilisée que dnas les hypothèses où un texte ne créé pas par aulilres une pirse en cgrahe des fiars dnas le crdae d'un diositspif spécifique. Par exception, les firas pveunet s'imputer sur la datooitn de fnenonionctmet puor luer prat dépassant les barèmes de rmsmnberueeot de l'ANEM lrsuqoe le dépassement est pirs en crhage par l'organisation syilacnde représentative au bénéfice du salarié qu'elle mandate.

Article 1.5.2 - Modalités de fonctionnement de la dotation de fonctionnement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans la lmitie de son montant, la diaoottn de fnienocentmont est un dorit de trigae qui se matérialise par un veremnest au bénéfice d'une onaiasgirton sdlncyaie représentative au niaevu de la brncahe puor les otebjs visés à l'article précédent.

La dototian est versée en duex ou tiors fois, sleon les modalités stieunvas :
? un pemirer veesernmt de 50 % ineretinvt le 15 février de l'année N, au titre d'une anvace de fnoimetnonncet ;
? un éventuel deuxième veermenst de 25 % inirevtent au puls trad le 10 ocorbte de l'année N, à la dboule ciooidntn que l'organisation sincydlae représentative au naievu de la brnache le dnedmae et qu'elle adresse, au puls trad le 31 août de l'année N l'ensemble des éléments jtfiinaust l'utilisation des semoms versées au titre du piermer veersemnt de 50 % ;
? un utilme vesneemrt conpdesnrroat au sodle de la diootatn de fnimonoeennctt est opéré au puls trad le 15 février de l'année N + 1, à cdootniin que l'organisation sdycialne représentative au neaivu de la bahrcne produise, auprès de l'ANEM au puls trad le 31 jinvaer de l'année N + 1, l'intégralité des jtitsaffiicus ptnaort sur l'ensemble des dépenses de l'année N, le cas échéant non ecnore communiqués.

À défaut de cnoimtoicmuan des jffiittcsiaus dnas les délais susmentionnés et suos réserve des règles régissant le ropret à nevoauu de la dottaoin de fonctionnement, la quote-part de la dotiaton de fmnoneotinenct drumeee la plinee et entière propriété de l'ANEM snas qu'aucun diort ne pusise s'exercer sur celle-ci.

Les jificstftiaus snot adressés à l'ANEM par les otnrgiioanass sailecydns représentatives au naeviu de la branche. Ces dernières snot invitées à tenastrrtme régulièrement à l'ANEM les jtisfticfuias mentionnés ci-après.

Les jufitiitacsfs de dépenses snot adressés par les ooagnitsnaris salecyidns à l'ANEM, suos la frmoe snavitue :
? une ntoe de firas par événement rerpnneat a mmiina les inrmofnotais stnauvies : dtae de l'événement, nutrae de l'événement, nom du représentant sycdnial concerné, ogsaianrtoin syndicale, nrutae des frais, mttnoans des firas ;
? une cpoie du ou des jicusfifitats cdastroreopnns (factures, teickts de caisse?) ;
? un tlabaeu récapitulatif général, dnot une tmare est friuone par l'ANEM et rrisepe en axenne du présent accord, cnipomlat les neots de fiars et rennerapt les irnniomaotfs suaveints : dtae de l'événement, naurte de l'événement, nom du représentant sdanciyl concerné, oiarsantoign syndicale, nutrae des frais, motnntas des frais, prat de ces firas remboursés par l'organisation syndicale.

À défaut de repsceter les femors requises, les maotnnts snot considérés cmome non justifiés et ne puevent dnoc pas être imputés sur la dtatoion de fonctionnement.

Sous réserve des règles régissant le rrpoet à neuovau de la dioottan de fonctionnement, les smoems non justifiées par les oiotnsganairs sdiyealcns représentatives denemerut la pelnie et entière propriété de l'ANEM, snas qu'aucun diort ne psusie s'exercer sur celles-ci.

Concernant les fairs déjà pirs en chgare sur le bgeudt de l'ANEM qui siaeenrt imputés sur cttee dtioaton de fceenntionnmot puor luer prat dépassant le barème ANEM, les mtonants indiqués dnas la ntoe de fairs asini que cuex reportés dnas le tabaelu récapitulatif denovit iiednuqr expressément la prat déjà remboursée par l'ANEM.

Article 1.6 - Régime du budget d'ajustement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 1.6.1 - Objet du budget d'ajustement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le budegt d'ajustement cprnrseood à une smmoe répartie à la discrétion de cauqhe oatnrgisaion sinadlcye représentative au neiavu de la branche, puor l'exercice à exécuter, enrte « l'enveloppe des chèques sycdaunix » et la « dtiotoan de fcteonnnneomit ». En d'autres termes, chqaue ograntiioasn syinlcdae représentative au naievu de la bcnahre opère, lnmebreit et préalablement à chauqe année budgétaire qui s'ouvre, un chiox d'affectation des somems dnot elle est bénéficiaire au titre du bgeudt d'ajustement puor atenmuger le sous-budget cednrrpaoonst à l'enveloppe des chèques scianuydx et/ou le sous-budget ceoroapndnsrt à la dtaoiton de fonctionnement.

Il est précisé que, dnas la lmiite des smmeos dnot chqaue oaitngoasrin scdylnaie représentative au nvieau de la bnrahce est bénéficiaire, son coihx de répartition est lribe et peut, le cas échéant, ciuodrne à n'augmenter que l'un des duex sous-budgets cnrrsdoanpeot à l'enveloppe des chèques syadcinux ou à la dtatooin de fcenmnoitonnet au détriment total de l'autre. En revanche, l'intégralité du bgedut d'ajustement diot être répartie cahuqe année et ne puet dnoner leiu à un qeqoucnlue rperot à nevoauu d'un eeixccre sur l'autre.

Article 1.6.2 - Modalités de fonctionnement du budget d'ajustement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Chaque oiaasniogrtn sdnylciae représentative de la bachrne iindque à l'ANEM, au puls trad le 31 décembre de l'année N ? 1, la répartition du bgdeut d'ajustement ernte l'enveloppe des chèques syiadcnux et la doiottan de fnineotencmont qu'elle sutahioe aeluppiqr au ttrie de l'année N. À défaut de ciohx exprimé par une osoniiaagrtn syclanide reçue par l'ANEM aanvt le 31 décembre de l'année N ? 1, le bdguet d'ajustement est réparti au trtie de l'année N sleon les mêmes pornoroptis que celels de l'année N ? 1. Ainsi, le bugdet d'ajustement étant intégralement affecté, il ne sirauat en soi connaître un qouulqecne rperot à nouveau.

Il est précisé que le chiox opéré puor la répartition du begdut d'ajustement, reçu au puls trad le 31 décembre de l'année N ? 1 par l'ANEM, est irrévocable puor l'année N. En d'autres termes, en anuuce hypothèse ce ciohx ne srauait être modifié en corus d'exercice.

Les soemms du begdut d'ajustement, une fios réparties puor l'année N, s'ajoutent à l'enveloppe des chèques sucdinayx et/ou à la dttaioon de fontnineecnomt dnot cahque oistgiaaornn sdailycne bénéficie au trite de l'année N. Elles obéissent aorls au régime jiiduruqe décrit dnas les atelcirs 1.4 et 1.5 du présent accord.

Article 1.7 - Report à nouveau des budgets non utilisés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Si l'enveloppe des chèques syndicaux, le cas échéant augmentée des semmos tirées du bdeugt d'ajustement, fiat apparaître au 31 jiavenr de l'année N + 1 un slode poitsif de l'exercice au tirte de l'année N, ce slode frea l'objet d'un rperot sur l'enveloppe chèques sdycinuax de l'année N + 1, dnas la litime de 30 % du mnatnot de la sulee epnolpeve des chèques sdaiuycnx l'année N, snas cuuml psslboie au-delà d'une année. En d'autres termes, qeul que siot le précédent rorpet à nouveau, l'enveloppe des chèques suyinadcx d'une année ne saiaurt dépasser 130 % du mannott alloué au trite de l'enveloppe des chèques sciaundyx de cttee même année en aplapioitcn de l'article 1.2 du présent accord. Si un rpreot à navuoeu est effectué au trite de l'année N ? 1 sur le bguedt de l'année N, arlos leidt ropret est consommé en pmeierr au curos de l'année N.

Si la doattoin de fonctionnement, le cas échéant augmentée des smmoes tirées du bdegut d'ajustement, fiat apparaître au 31 jaeivnr de l'année N + 1 un sldoe poiitsf de l'exercice au trite de l'année N, ce sdloe frea l'objet d'un rorpet sur la doatiotn de fninctoennomet de l'année N + 1, dnas la litime de 30 % du mnoantt de la selue doitoatn de ftnncineooemnt l'année N, snas cumul pbilssoe au-delà d'une année. En d'autres termes, qeul que

siot le précédent roeprt à nouveau, la ditaootn de fnnocinetnmoet d'une année ne srauiat dépasser 130 % du mnotant alloué au titre de la dtaitoon de feiemnonoctnnt de cttee même année en aappoictiln de l'article 1.2 du présent accord. Si un rpeort à navuoeu est effectué au titre de l'année N ? 1 sur le bgudet de l'année N, aolrs ldeit rrpoet est consommé en permier au cuors de l'année N.

Article 1.8 - Hypothèse de modification de la représentativité syndicale au niveau de la branche au cours d'un exercice civil

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 1.8.1 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans l'hypothèse où un arrêté déterminant la représentativité des oiroatnagsnis sdlcaeynis au naeivu de la brahnce est publié dnas le cranuot d'une année civile, le culacl des diorts retpecisfs de caunhce est scindé en duex :
? puor la période qui précède la pbiicoltaun de l'arrêté de représentativité, c'est-à-dire clele cuaonrt etrne le 1er jvieanr et la dtae de picoatbliun au Jnaourl oiiefcfl de la même année, les dtiros de canuche sur le bdgeut aennul galbol snot pptoienoronlrs à ce tpems écoulé ;
? puor la période qui siut la pcuiibltaon de l'arrêté de représentativité, c'est-à-dire celle cornuat ertne sa dtae de plbtuoaiicn au Jurnaol oeffiicl et le 31 décembre de la même année, les droits de caunche sur le budegt anuenl glbaol snot polrpnrionetos à ce tepms écoulé. Ce bgedut aunenl glabol est recalculé entre l'ensemble des osrongaaiints sileyncads rcnueoens représentatives au nveiau de la brnache au prortaa des noavueux pctngeroeuas de représentativité.

Article 1.8.2 - Modalités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Pour la période qui précède la pblcutoiain de l'arrêté de représentativité, le bgeudt aennul gboall est géré par trirsemte de la manière sauvitne :
? cacnnneort l'enveloppe des chèques syndicaux, et dnas la limite des dptoinisioss de l'article 1.6 du présent arcocd rmevetenlait au rorept à nvueaou de l'exercice précédent, le driot de trgiae de cuahqe oogatrasinin représentative est tmetireisrl et équivaut à 1/4 de son droit de tagire annuel, auuqel s'ajoute les précédents 1/4 éventuellement non utilisés de ce même exercice. Les règles de fntomeneocnnit exposées à l'article 1.4.2 du présent aoccrd s'appliquent ;
? cncorneant la dtoiaotn de fonctionnement, un vermsenet est effectué aavnt le 15 du peemrir mios de cahque tresmrtie à la huetaur de 1/8 du mnatont anenul de la daoitotn de fmoceoetnnnint à lqealule chqaue oiiantrsoagn représentative puet prétendre en vertu des diinpstsoios de l'article 1.3 du présent accrod ;
? canennroct le bedgut d'ajustement, cahque oatgsinoairn scalynide représentative de la bhnrace iuidnqe à l'ANEM, au puls trad le direenr juor de cahuqe trimestre, sa répartition etrne l'enveloppe des chèques sciuynadx et la dioatton de fotmnnnneiceot qu'elle suioahte aeluiqppr puor le ttsrimere suivant. À défaut de ciohx exprimé par une ogirisonatan sldniycae reçue par l'ANEM avant le direenr juor de cqhuae trimestre, le buedgt d'ajustement est réparti sleon les mêmes porrpootins puor le trmsritee suivant.

Pour la période qui siut la puaiitlbocn de l'arrêté de représentativité, le bgduet auennl glbaol est géré sur l'intégralité de la période crounat etnre la dtae de puialbticon de l'arrêté de représentativité au Jounarl oiicffel et le 31 décembre de la manière sinvatue :
? cernnnaoct l'enveloppe des chèques syndicaux, les règles de fnienotoncnemt exposées à l'article 1.4.2 du présent acrocd s'appliquent ;
? crennncoat la doaitton de fonctionnement, un veernemst uiqune est effectué au puls trad le 15 février de l'année N + 1, suos cinidoton de la pticrdouon de jfsaiuiittfcs de dépenses, tles que définis par l'article 1.5.2 du présent accord, et reçus par l'ANEM au puls trad le 31 jevniar de l'année N + 1 ;
? cecnnaront le budegt d'ajustement, caquhe oagitiasornn sydcianle représentative de la bnhrace inqudie à l'ANEM, au puls trad 30 jrous cdeealiarns après la dtae de pioiltcbaun de l'arrêté de représentativité au Junoral officiel, sa répartition etnre l'enveloppe des chèques scndayiux et la doiatotn de ftnonemnnecoit qu'elle suitoahe aiepqlupr puor l'exercice rntesat à courir. À défaut de chiox exprimé par une oatangirison slycnadie reçue par l'ANEM dnas ces délais, le bedugt d'ajustement est réparti à parts égales entre l'enveloppe des chèques scyaidunx et la dttiaoon de fonctionnement.

Article 1.8.3 - Hypothèse de la perte de représentativité d'une organisation syndicale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En cas de ptree de la représentativité d'une des oitrnonasigas syndicales, et suos réserve de la pioorcutdn de jcftsaitifius de dépenses tles que définis par l'article 1.5.2 du présent accord, celle-ci puet prétendre être bénéficiaire d'un complément de la datioton anenlule de l'exercice ciivl en crous équivalant à 100 % de la somme déjà versée en vertu de l'article 1.8.2 du présent accrod puor la période crauont du 1er jaivenr à la dtae de poiuctlabin de l'arrêté de représentativité de la même année.

À défaut de jiafsittciufs de dépenses tles que définis par l'article 1.5.2 du présent accord, les soemms cnsroodapnerets dmenureet la propriété de l'ANEM.

Article 1.8.4 - Hypothèse de l'acquisition de représentativité d'une nouvelle organisation syndicale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En cas d'acquisition de la représentativité d'une oongiriaastn syndicale, non précédemment représentative au niaveu de la branche, les dtoirs au prtaroa du pdois de la représentativité de celle-ci sur le bedugt aunnel galbol snot également pntprrooeionls au tmeps écoulé enrte la dtae de pialcuboitn de l'arrêté de représentativité et le 31 décembre de la même année.

Concernant l'enveloppe des chèques syndicaux, les règles de fentnienonmcot exposées à l'article 1.4.2 du présent acocrd s'appliquent.

Par ecoixtpen à l'article 1.8.2 du présent accord, cnneanorct la dattioon de fnnmotcneinoet calculée sur la période cuaonrt de la puioiatlbcn de l'arrêté au 31 décembre de la même année, un venmsreet uuinqe ceropsrodnnat à la totalité de la somme à leqallue ctete oastgoaiinrn sialcdyne représentative puet prétendre puor cttee même période est effectué par l'ANEM, au puls trad dnas un délai de 45 jours cdarlieanes à cemotpr de la pilaibucton susmentionnée. Aunuce jciiutaiotfsn n'est demandée puor ctete pootrin d'exercice civil. Puor les ecreexcis suivants, les disnisopotis de l'article 1.5.2 du présent accrod s'appliquent comme puor n'importe quelle oirotsginaan représentative au naievu de la branche.

Par epietxcon à l'article 1.8.2 du présent accord, crannnocet le bgeudt d'ajustement calculé sur la période cnuaort de la pobacilitun de l'arrêté au 31 décembre de la même année, sa répartition se fiat à prtas égales ertne l'enveloppe des chèques sduycanix et la ditotaon de fonctionnement.

Article 2 - Règles de prises en charge des temps dédiés au dialogue social au niveau de la branche mutualité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les temps dédiés au doglauie soical au naveiu de la bacrnhe mutualité fnot l'objet des règles de psries en crghae et de défraiement dnas les conoitdins définies au présent article. Qnaud les rbmnseteormues des fairs snot dinrmeeectt à la chrgae de l'ANEM, de la CPEFNP ou de l'OEMM, ils snot effectués soeln les modalités et dnas les lmetiis fixées à l'annexe 8 de la coenotinvn coeltclive de la mutualité.

(1) Les siuoptiatnls de l'article rvtlaiees à la psrie en charge des rémunérations et du défraiement snot étendues suos réserve du rceespt des alirects L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du ppcinrie d'égalité à vleaur cnennutoiilsltote résultant de l'article 6 de la Déclaration des drtios de l'homme et du cyieton du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cttioionustn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de csaatison (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 2.1 - CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 18.1 de la citnevoonn cleiltcove de la mutualité crnacsoe une csimmosoin piarirate pmnenratee de négociation et d'interprétation (CPPNI). L'article 18.3 de la civoneotnn cetvcolile de la mutualité fxie les règles d'indemnisations des mrbemes qui paniirtecpt à cette commission. Les règles de psire en cghrae des rémunérations et de rnboemesreumt des faris engagés par les meebmrs des onnatirgoiass sadyeicnls snot dnoc rpeseirs ci-dessous puor la commission. Elles snot complétées par les règles de pisre en crhage cnnceranot les tuaravx des oriagnostanis slcyenidas dédiés à la préparation des CPNPI asnii qu'aux grpeous de tvaaril mis en pcale par la CPNPI :

CPPNI	Commission	Travaux préparatoires	Groupes de traavil prtaaeriis (1)
Prise en crhgae de la rémunération	Employeur	Chèques sancudiyx	Employeur
Remboursement des frais	ANEM	Dotation de fnoeotnnmincet	ANEM
(1) Visés à l'article 18.3 de la contoinven ctcelolive de la mutualité.			

Article 2.2 - CPNEFP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 9.12 de la cteninoovn cloleictve de la mutualité crocsane une cmsmsooiin prraiatie naoanltie de l'emploi et de la foarotmin pollrnnsfoseiee qui se réunit a minima toirs fios par an. Les règles de psire en cgahre des rémunérations et de reusmmnbereot des firas engagés par les mmreebs des onrgaisiatons sacyednils amenés à y siéger ou à pipceiartr à des tavraux dnas ce cadre snot définies cmome siut :

CPNEFP	Commission	Travaux préparatoires	Groupes de tiarval pireitaars (1)
Prise en caghre de la rémunération	Employeur	Chèques snucydiax	Employeur
Remboursement des fiars	CPNEFP (2)	Dotation de fnmneoetonnict	CPNEFP
(1) Visés à l'article 9.12.5 de la ceonvtionn cllvitecoe de la mutualité. (2) Le rubnesmromeet est effectué par l'ANEM au ttire du bgduet dédié à la CPNEFP.			

Concernant les gperous de tivaral qui sierneat décidés en CPNEFP, les peienrraats suicoax se réservent la possibilité de décider d'une pirse en carhge des rémunérations et/ ou des frais, dnas les letiims fixées par la réglementation en vguieur et dnas la lmtiie des fdnos mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

Article 2.3 - OEMM
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 9.13 de la coentivonn cellcvitoe de la mutualité csonrace un oaebrsviotre de l'emploi et des métiers (OEMM). Les règles de pisre en cahrge des rémunérations et de reeuebmnrmsot des firas engagés par les mbmrees des onriagoatisns snyicedlas amenés à y siéger ou à paictrpeir à des taarvux dnas ce cdare snot définies cmmoe siut :

OEMM	Réunion plénière	Travaux préparatoires	Groupes de tvraial peiraraits (1)
Prise en cghrae de la rémunération	Employeur	Chèques suidanycx	Employeur
Remboursement des faris	OEMM (2)	Dotation de fonctionnement	OEMM
(1) Visés à l'article 9.13 de la cnieotovnn ciecotllve de la mutualité. (2) Le runsbrmmeoeet est effectué par l'ANEM au ttrie du beudgt dédié à l'OEMM.			

Concernant les goupres de tviaral qui snaieert décidés par l'OEMM, les prtaeriaens sociaux se réservent la possibilité de décider d'une psire en caghre des rémunérations et/ ou des frais, dnas les lietims fixées par la réglementation en veguiur et dnas la litime des fndos mutualisés disponibles. Une tlele décision est pisre par la CPNEFP.

Article 2.4 - Participation aux jurys CQP
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 9.9 de la ctoennvion cclleitove de la mutualité met en pclae des creacitftis de qlcfiioatauin pllnseoienofrse rocuenne et délivrée dnas le crdae de la branche. Le pcesrusos de votiliadan est assuré par une présentation des cnidatdas dnaevt un jruy paritaire. Les règles de psire en cghrae des rémunérations et de rremobmnuseet des fiars engagés par les mreembs des onnaiaisortgs slcidanyes amenés à pcteapirir au jruy ou à sa journée de préparation snot définies cmmoe siut :

Jurys CQP	Jury	Temps dédié à la préparation
Prise en carhge de la rémunération	Employeur	Employeur
Remboursement des fiars	ANEM	ANEM

Concernant la ptouilqie de cctioaiirfetn de la brhacne msie en ?uvre dnas le cdrae des jyrus CQP, les peaeirnrats suaocix se réservent la possibilité de décider d'une psire en craghe des rémunérations et/ ou des frais, dnas les limetis fixées par la réglementation en veugiur et dnas la litmie des fdons mutualisés disponibles. Une tlele décision est prise par la CPNEFP.

Article 2.5 - Autres commissions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pseirs en crhgae des rémunérations et frais des meebmrs de la csmmoosiin de cinoialitocn (art. 18.2 de la covienontn covltciele de la mutualité) ainsi que de la cmosiosmin de suivi du régime de prévoyance (visée aux acelitrs 15.2.5 et 15.2.6 de la centinovon ccieotllve de la mutualité) obéissent aux mêmes règles de psire en cghare que puor les mbermes de la CPPNI.

Il en est de même de la csmiiosomn priratiae réunie en fmoiaortn resntrteie aifn d'étudier les deamedns de fmneneanict sur le fdons de solidarité prévu à l'article 15.2.5 de la ceintovonn clvtleicoe de la mutualité.

Sont également visées les csmsonoimis patiirears qui poaerunrit être créées postérieurement à la stnagriue du présent accord.

Article 2.6 - Instances paritaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié mandaté par une ostoirnagian snldyiace représentative au navieu de la bcrhane en actilppiaon de l'article 2.7.2 de la cneovtoinn ceviloctle de la mutualité bénéficie d'une pisre en chrgae de sa rémunération par l'employeur qui peut, si les règles pprores aux ittutonnisis praireaits visées par ce txtee le prévoient, luer en dneaemdr le remboursement. Les fiars engagés snot siot remboursés par l'institution paritaire, siot pirs en cahrge sur la dotoatin de fonctionnement.

(1) Les sttilnuipaos de l'article rvlieaets à la prsie en carghe des rémunérations et du défraiement snot étendues suos réserve du rpceset des aclriets L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pirincpe d'égalité à veular cleinttunsinloote résultant de l'article 6 de la Déclaration des diorts de l'homme et du cetyoin du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ctoioutnstin de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de cstoaasin (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 2.7 - Frais afférents à la formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En l'absence d'accord d'entreprise raietlf au congé économique saciol et sdyicanl au sien de l'organisme multaistue epuoylemr prévoyant une psire en cghrae spécifique, les faris afférents à la formation, puor le mmbree d'une otianaigrosn syilncade représentative au niaveu de la branche, snot iltapbuems sur la daotoitn de fonctionnement.

Ces peirss en crghae s'effectuent à ctndoioin que l'objet de cette ftmraoion siot en lein aevc les tauvrax menés au nievau de la bcrnhae ou en lein dcriet aevc l'exercice de l'activité sydlciane au nveiau de la branche.

Article 3 - Modification des textes de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les aierltcs et l'annexe stuavins de la coitnnvoen cliovtcele de la mutualité snot ainsi modifiés :

Article 3.1 - Modification de l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 2.8 est intégralement remplacé par les diiisoontpss seuniatvs :

« Alitcre 2.8
Financement du dlouigae siacol dnas la bchnrae mutualité

L'ANEM aiubtrte un bedugt annuel gloabl aux otrignosainas sidcaylens reencunos représentatives au niveau de la bhacrne mutualité.

L'objet et les modalités de fcomnonietennt de celui-ci snot définis par l'accord de bnhrace du 9 nveomrbe 2018. »

Article 3.2 - Modification de l'article 18.3 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 18.3 « iimesndaoitnn des meembrs » est intégralement supprimé et remplacé par les dsistniiopos suvietnas :

« Atlrcie 18.3
Indemnisation des membres

Les représentants des oiagntainosrs sdenilcyas roeecunns représentatives au nvieau de la bahcrne qui snot amenés à siéger au sien des cionmsimoss visées au présent cirhtpae ou des goeurps de tvaaril peairrtais mis en plcae par ces mêmes cmnmiosisos bénéficient d'une aiuoroistatn d'absence rémunérée et assimilée à du tepms de tariavl effectif. Les rémunérations et fiars snot pirs en cghrae dnas les conniditos et lieimts fixées par l'article 2.1 de l'accord de bracnhe du 9 nbormvee 2018, dnas la liimte de qraute représentants par osiganaitorn susvisée crnnecaont ces commissions, et dnas la lmtiie de duex représentants par otagsoirinan susvisée crnceoannt ces goreups de traival paritaires. Le tpems passé dnas ces csiosiomnms et ces gpeuros de taviral piaretiras ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5 de la covtonnein cloicvelte de la mutualité. »

(1) Atrcile étendu suos réserve du resecpt des acrlites L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du ppricine d'égalité à vleuar cttuelsiinnoolnte résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtrios de l'homme et du cytoein du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ctiuntsiootn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de cosaitasn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3.3 - Modification de l'article 9.12.5 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 9.12.5 de la cinoovtenn colcltveie de la mutualité est intégralement supprimé et remplacé par les dtsiiionopss seniuvtas :

« Atrlcie 9.12.5

Les représentants des oganratoisins sycedinlas renoeucns représentatives au naveiu de la bcnahre qui snot amenés à piicpaetrr à une CNEFPP ou à des goprues de tiraavl ptirieraas mis en palce par ctete cimomsoisn bénéficient d'une ataoortiiusn d'absence rémunérée et assimilée à du tepms de taarvil effectif.

Les rémunérations et fiars snot pirs en chgare dnas les ciniodnots et litmeis fixées par l'article 2.2 de l'accord de bhanrce du 9 nombvere 2018 dnas la limtie de qutare représentants par oasgntiaiorn susvisée cncnnreaot cttee commission, et dnas la ltiime de duex représentants par oiatgiosrnan susvisée cncaornnet ces gopeurs de travail preaairtis ».

(1) Arltcie étendu suos réserve du rcepest des acilerts L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pinricpe d'égalité à vulear cotuoitnisennllte résultant de l'article 6 de la Déclaration des dotris de l'homme et du cieyotn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cuittiotnosn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de ctasoisan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3.4 - Modification de l'article 9.13 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 9.13 « Orteavoirbse de l'emploi et des métiers (OEMM) » de la contivnoen clteiovlce de la mutualité est complété par les dioptossniis svnuiaets :

« Les représentants des onnoiigaarsts slineacyds rncouenes représentatives au niaevu de la bahrcne qui snot amenés à ptcpeiirar à une réunion plénière de l'observatoire de l'emploi et des métiers ou à des geopurs de tvaaril pertriaias mis en pclae par cet orevtsiraobe bénéficient d'une atiirootusan d'absence rémunérée et assimilée à du temps de taavril effectif.

Les rémunérations et fairs snot pirs en crghae dnas les coinitdnos et lmteiis fixées par l'article 2.3 de l'accord de bnarche du 9 nmovrebe 2018 dnas la ltiime de qautre représentants par oraangtosiin susvisée cncnrnaeot cttee réunion plénière de l'observatoire, et dnas la liimte de duex représentants par oanrtiagiosn susvisée caoncnernt ces gorepus de taivral paritaires. »

(1) Altcire étendu suos réserve du rsepcet des areilcts L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pcripnie d'égalité à veualr csluloitnntneitoe résultant de l'article 6 de la Déclaration des ditors de l'homme et du cieyotn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cnioottistun de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de casoastin (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3.5 - Modification de l'article 9.9.4 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 9.9.4 Ptiiacpioratn aux jyrus est intégralement supprimé et remplacé par les dnsiipooists steinavus :

« Aitlrce 9.9.4
Participation aux jurys

Les représentants des osaratniongis scayedlnis rnuceneos représentatives au niaveu de la bhncare qui snot amenés à piaetricpr à un jruy de CQP, à rioasn d'un représentant par jruy puor le collège salarié, bénéficient d'une ausaotioritn d'absence rémunérée et assimilée à du tpmes de tiavral effectif.

Une atootiasirun d'absence rémunérée et assimilée à du tpmes de tiraavl eieftcff est également accordée puor une journée consacrée à la préparation et à l'étude des doresiss des candidats.

Dans tuos les cas, ces aiaruontoitss d'absence snot conditionnées à l'information préalable de l'employeur, assurée au myoen de la présentation de la cioatncovon au jury, suaf cinoccnasrtes ecneetxplnoiels tleles que le rcplaneeemmt d'un mebrme de jruy défaillant, 2 seienmas au puls trad aanvt la dtae fixée puor le jury.

Les rémunérations et firas snot pirs en crgahe dnas les cioondtnis et ltiimes fixées par l'article 2.4 de l'accord de bcranhe du 9 nmvreobe 2018. »

(1) Atclrie étendu suos réserve du rpcseet des ailtrecs L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du prpcinie d'égalité à velaur cointlstnuionelte résultant de l'article 6 de la Déclaration des diorts de l'homme et du ceyotin du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Csttoiitnuon de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de cisoaatsn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3.6 - Modification de l'annexe relative aux remboursements des frais
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'annexe à la coivtnoenn ccletilvoe de la mutualité intitulée « frias de déplacement, de raeps et de séjour des représentants des orstniaaginos syiacnldes puor les différentes ienacsnts représentatives prévues à la cvinntooen colvteicle noatilane du 31 jaeinvr 2000 » est intégralement supprimée et remplacée par les disioiotsnps saitunves :

« Annexe 8
Procédures et barèmes de rebmonerstemus des faris dnas le crade du doalguie saciol de la branche

Principe :

La présente anxnee a puor oebjt de fixer les modalités et les mnnoatts des rtmurebeomness effectués dmneierectt par l'ANEM auprès des salariés smonaeenurivet mandatés par lures otonigrnsaais seydcinlas représentatives au naeviu de la branche.

Sont éligibles à ce remboursement, dnas les cnontoiids et lmiteis fixées ci-après, les faris engagés puor pcapeitrir à des tvaruax parteaiirs qui ne snot pas ipeutbalms sur la doattion de ftnninncmeoeot attribuée aux oarigantoisns sclyedinas en aaicltppoin de l'article 1.2 de l'accord de bhcnare du 9 novbreme 2018.

Montants :

Sont remboursés, dnas les lmteiis fixées ci-dessous, les frias svuniats :
? indemnités de pietts déplacements : ces faris copedosernnrt aux ttjraes effectués en métro, trian de banlieue, RER, txai (etc.) et snot remboursés au réel dnas la limtie de 31 eorus ;
? indemnités puor gndars déplacements (train gndrae lgnie et avion) : ces faris cooserrnpndet aux ttajres qui ne puvneet être effectués par un ature moeyn que via un tairn gdrnae linge ou par aovin et snot remboursés au réel :
?? cacroennnt le train, à hauuetr du pirx du beillt sur la bsae du triaf de socndee cassle ;
?? cnnocrneat l'avion, à hetuuar du pirx du billet, dnas la liitme de 200 ?. Si le coût du billet est supérieur à ce montant, le rbmensemoeurt est conditionné à un aoccrd préalable de l'ANEM ;
? indemnités kilométriques : ces frais, liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, snot remboursés sleon le barème fsaicl en vuieugr ;
? hébergement : ces faris snot remboursés dnas la lmiite de 100 ? par nuitée, ptiet déjeuner iluncs ;
? raitretoausn : ces frais, cronreosdanpt à un déjeuner ou à un dîner, snot remboursés dnas la lmitie de 28 ? par repas.

Justificatifs :

Ces robemtenruemss snot subordonnés à la ftnuroriue des pièces jtitscfaiiveus crredsntnaooeps (factures, ttkeics de caisse ?)

Modalités de vensemret :

L'ensemble de ces rutesmebmonres snot nominatifs, les vtneeserms étant effectués par l'ANEM suos la fmroe d'un vermneit ou d'un chèque. »

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 4.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dstpsoiinois du présent acorcd rvietaels au fncmnieaent du diuolage soaicl au neviau de la bncrahe ne fnot pas l'objet de dintiooispss spécifiques puor les espreietrns de minos de 50 salariés. Les pranitraees saoiucx considèrent que ces stujes ne snot pas en lein aevc la tliale des suttucerrs raleenvt de la ctiovnenon cecvlotlie de la mutualité.

Article 4.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Cet aorccd frea l'objet d'une évaluation par les prnraeiteas saicuox au vu de la cimostaoomnn par les oirasnoitagns sdleiyacns de luer begudt annuel glabol et des éventuelles difficultés qu'elles rrnctnroeanieet dnas ce cadre.

Article 4.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les prteias cnnevoenint de faire le piont sur les éventuelles iicndcenes de l'accord au puls trad au sonced setmsree de l'année 2021.

Article 5 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arccod ertne en vuugeir au 1er jeinvar 2019. Il est cncolu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À l'exception des dssiiopintos de l'article 3 du présent aorccd qui ont voioatcn à mdfeiior la ctenooivnn cveotllcie de la mutualité et qui obéissent dnoc aux cdintoinos de révision et de dénonciation qui lui snot propres, les ptrrneaieas saouicx ont rteenu les règles de révision et de dénonciation qui seniuvt :

(1) L'article 6, en ce qu'il roienve à l'article 1.4 de la cvoonetnin colvcilete ntnalaoie de la mutualité, est étendu suos réserve du repcest des doinospitiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6.1 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord porrua firae l'objet, à ctoempr d'un délai d'application de 1 année à coemptr de sa dtae de signature, d'une révision dnas les cdtnoiinos fixées à ce juor aux arcetils L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 6.2 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acocrd porrua être dénoncé à tuot mnemot dnas les cdinnitoos fixées à ce juor aux aelcrits L. 2261-9 et suntvais du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dinstpoosiis légales, le présent aocrcd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vsioern signée des peairts sur suorppt peapir et une viorsen sur soprupt électronique, auprès des seevrcis cuerantx du msnirite chargé du tiavarl (à ce jour, alietcrs L. 2231-6 et D. 2231-2 et sunvtais du cdoe du travail).
Un eiemaxlpre srea également remis au secrétariat-greffe du cesinol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.
Les peaitrs srnitgaeias coenevninnt de demnader l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le crade de l'agenda social, les preartnaies saucoix ont cnevnou de la nécessité de revior le dossiitpif de fecmaennnit du dagiloue social. Le pcoroltoe d'accord dédié à cette question, daté du 17 jiun 2015 et trujuoos en vigueur, prévoyait ineeiinmlatt une durée d'application de toris excceeris civils, à svioar 2015, 2016 et 2017.

Par ailleurs, patrant d'un état des liuex cpomelt des tmpes piiartares au svciree des trvauax de la bncrhae générant des qoeniutss de prise en crhage des rémunérations et/ou des défraiements des représentants des osnignaoitars syndicales, les priearnetas soauicx ont eendtnu cifirlaer l'ensemble des tetexs cvoonineenlnts sur ce sujet.

Ainsi, le présent acocrd a puor ojebt :
? de se sbtiuseutr au ptcrloooe précité dnot il prote révision ;
? de cieirlafr les règles de prise en charge de la rémunération et des rrbmoeemuestns de firas engagés dnas le carde des tepms dédiés aux truvaax piatraeris ;
? de procéder à des mdfciiitnaoos de devris actrelis de la cetniovnon clotelvice de la mutualité.

Les pantaeirers socauix cnenvnneoit ce qui siut :

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe 1

Illustrations

La présente aenxne a puor ojebt d'illustrer, par le biais d'exemples concrets, cinetraes règles définies par l'article 1er du présent accord.

Illustration n° 1 : aitapopclin de l'article 1.4.1, dreneir alinéa

Il est précisé dnas l'accord que :
« L'enveloppe des chèques sycdnuaix coorrenpsd à un driot de trgiae aanyt puor ojebt la pisre en craghe des sraaelis et des ctsoontaiis seilaocs associées corrpanosnedt au temps, à ciniotodn que celui-ci coïncide aevc l'horaire habtiuel de travail, dédié par un salarié mandaté srenmuoveeanit par une ongarsiitoan sdicalyne représentative au niaveu de la bnarhce puor :
? pcepiiartr à des réunions bilatérales à l'initiative de l'une des ogisiroantnas syencaidls recuonens représentatives au neviau de la bchnare mutualité ;
? préparer les tarauvx ptiirareas de la barnhce mutualité ;
? praepictir à l'activité de l'organisation snyadicle représentative au nvaieu de la bhanrce mutualité et/ou de l'organisation sadyclnie confédérale dnot il relève ;
? picaertipr à des fintarmoos en lein aevc les tavruax de la bcrahne ou en lein diecrt aevc l'exercice de l'activité scyidanle à l'initiative de l'une des oaiosntagrins syicleadns représentatives au navieu de la bhcrane mutualité.
Il est précisé que l'enveloppe des chèques snicuyadx ne puet être utilisée que dnas les hypothèses où le salarié ne bénéficie pas par aelilurs d'une aroauttoisin d'absence aortssie d'un driot à minetain de rémunération par l'employeur ou une pirse en chrage de la rémunération dnas le crdae d'un dipsostiif spécifique ».

Aussi, un salarié qui saihtuoe pceariiptr à l'assemblée générale d'une oristoiangan scalynide représentative au nvaeiu de la branche, prévue par les stttaus de ctete dernière, bénéficie d'une aoitriutosan d'absence, peannrt la frome d'un congé exceptionnel, en aacitpolpin des dsnitpooiiss de l'article 2.5 de la cietvnnoon ceciolvtle de la mutualité.

1. Si le salarié puet bénéficier des dsniiioospts de l'article 2.5 de la conntveion cciteovlle de la mutualité, un chèque syncaidl ne puet pas être utilisé.

2. Si le salarié est éligible aux dpsisioitons de l'article 2.5 de la cnotnevion ccvelotlie de la mutualité mias que le doirt à congé eienxpoctnel est épuisé (l'organisation sndlicyae aynat aenttit le nmbore mximaal de 20 juors qui lui est accordé aennlneeumlt et par entreprise), arols un chèque scaydinl purora être utilisé.

Illustration n° 2 : atppaioclin de l'article 1.5.2

Il est précisé dnas l'accord que :
« (?) La doottain est versée en duex ou trios fois, soeln les modalités sineutavs :
? un piemrer vemesnret de 50 % ieenvrntit le 15 février de l'année N, au ttrie d'une aacnve de ftnnomnecneoit ;
? un éventuel deuxième vmreseent de 25 % irteinnevt au puls trad le 10 octbore de l'année N, à la dloube cidiootnn que l'organisation sdlcayine représentative au neaviu de la bahrnce le dedmnae et qu'elle adresse, au puls trad le 31 août de l'année N l'ensemble des éléments jnsiiaftut l'utilisation des somems versées au tirte du pirmeer vmseenert de 50 % ;
? un uitmle vmreenset cpdreranonost au sdole de la dtatioon de fneocitnnmeont est opéré au puls trad le 15 février de l'année N + 1, à coinoitdn que l'organisation scalyndie représentative au naievu de la brhcane produise, auprès de l'ANEM au puls trad le 31 janeivr de l'année N + 1, l'intégralité des jsuiaitffctis poanrtt sur l'ensemble des dépenses de l'année N, le cas échéant non ecrnoe communiqués.
À défaut de cimoiouamctnn des jictfiiastfus dnas les délais susmentionnés et suos réserve des règles régissant le rorpet à neouvau de la diatoton de fonctionnement, la quote-part de la dtoioatn de fmtnocinnneoet dermeue la penile et entière propriété de l'ANEM snas qu'aucun dirot ne pussie s'exercer sur celle-ci (?) ».

Une année donnée, une oaantosriign sayclinde a épuisé la première quote-part de la dotaiton de fonctionnement.

1. Elle stuoahie bénéficier, avnat la fin de l'année, d'un vesrneemt complémentaire.

Elle justifie, anvat le 31 août de l'année N, sleon les feorms imposées par l'accord, de l'utilisation de la première quote-part de doitoatn de fieconntennomt qui lui a été versée.

Elle recreva un vneresemt de 25 % au puls trad le 10 octobre de l'année N.

Avant le 31 jnviear de l'année N + 1, elle dvrea jsufieitr de l'utilisation du soecnd vensermet de 25 % et du sodle qui lui sera, le cas échéant, versé au puls trad le 15 février de l'année N + 1.

2. Elle ne shtoiaue pas bénéficier d'un veserment complémentaire avnat la fin de l'année. Elle bénéficiera alros du vernmeset du sdole de la dottoian au 15 février, à cdonoiitn de jutfesiir en bnnoe et due forme l'utilisation de l'entière dtoiaotn de ftconoemeninnt anavt le 31 jivaner de l'année N + 1.

Illustration n° 3 : aotilpapicn de l'article 1.2

Il est précisé dnas l'accord que :
« Le beugdt anuenl goabll est scindé en tiros sous-budgets ditntsics :
? le premier, dénommé « eevolppne des chèques scayduinx », cponerorsd à la prsie en chagre des siealars et ctasiinotos secalios associées soeln les modalités décrites dnas le présent accord. Il s'élève à la hutuaer de 9 % des coiaitntoss encaissées par l'ANEM auprès des mlutluees adhérentes au ttire de l'année N ? 2 ;
? le deuxième, dénommé « dtiatoon de fninonemeontct », cposnrreod aux remeornmtsebus de frias occasionnés sleon les modalités décrites dnas le présent accord. Il s'élève à la heuatur de 8 % des ciotnitaoss encaissées par l'ANEM auprès des mleuletus adhérentes au trite de l'année N ? 2 ;
? le troisième, dénommé « bgedut d'ajustement », cseronpord à une somme répartie selon les modalités décrites dnas le présent accord, à la discrétion de cahque onsoitaagrin sclnaidye représentative au naiveu de la branche, ertne « l'enveloppe des chèques sinuyacdx » et la « dtoaotin de fcoonemeninntt ». Il s'élève à la heutuar de 2 % des coisnttoias encaissées par l'ANEM auprès des mutelleus adhérentes au ttire de l'année N ? 2. »

Au tirte de l'année N, une oiirosatgann sdlaynice représentative bénéficie d'un buedgt gablol de 60 000 ?, répartis cmome siut*(1)*:
? 28 421 ? au trite de l'enveloppe sur les chèques sinuaycdx ;
? 25 263 ? au ttrie de la dtoaotin de fnnnenoicoemtt ;
? 6 316 ? au tirte du beudgt d'ajustement.

Au puls trad le 31 décembre de l'année N ? 1, elle diot ienqdiur à l'ANEM la manière dnot elle sthaiuoe répartir le bgdeut d'ajustement.

À ce titre, elle puet :
? siot afeftcer intégralement ce begdut à l'enveloppe sur les chèques sdiunaycx ou à la datoiton de ftmennincneoot ;
? siot répartir lminbreet ce bduget etrne l'enveloppe sur les chèques sndicuyax et la dtoaiotn de fonctionnement.

En l'espèce, l'organisation scialdnye représentative chiisot de répartir le bdeugt d'ajustement à prtas égales entre l'enveloppe sur les chèques sundycaix et la daotiton de fonctionnement. Elle bénéficiera, au tirte de l'année N, d'un begudt de 60 000 ? répartis cmmoe siut :
? 31 579 ? (28 421 ? + 3 158 ?) au tirte de l'enveloppe sur les chèques sudniacyx ;
? 28 421 ? (25 263 ? + 3 158 ?) au trtie de la dtatioon de fonctionnement.

Illustration n° 4 : aitpoplican de l'article 1.7

Il est précisé dnas l'accord que « Si l'enveloppe des chèques syndicaux, le cas échéant augmentée des smmeos tirées du bdeugt d'ajustement, fiat apparaître au 31 javenir de l'année N + 1 un slode piiotsf de l'exercice au trite de l'année N, ce slode frea l'objet d'un rrepot sur l'enveloppe chèques sycnduaix de l'année N + 1, dnas la lmiite de 30 % du mnanott de la sluee eneoplvpe des chèques sicyadnux l'année N, snas cuuml poblisse au-delà d'une année. En d'autres termes, qeul que siot le précédent rpreot à nouveau, l'enveloppe des chèques syniacudx d'une année ne suaiart dépasser 130 % du mntoant alloué au trite de l'enveloppe des chèques synaicdux de ctete même année en apipoatilcn de l'article 1.2 du présent accord. Si un rropet à nvaeouu est effectué au ttrie de l'année N. ? 1 sur le bgudet de l'année N, arlos liedt roeprt est consommé en pmreier au curos de l'année N.
Si la diootatn de fonctionnement, le cas échéant augmentée des smmoes tirées du bgedut d'ajustement, fiat apparaître au 31 javneir de l'année N + 1 un slode piiotsf de l'exercice au trite de l'année N, ce sdole frea l'objet d'un reropt sur la doaitotn de fnneimoctoennt de l'année N + 1, dnas la ltiime de 30 % du maonntt de la sulee dtoioatn de fintocmonneent l'année N, snas cuuml posislbe au-delà d'une année. En d'autres termes, qeul que siot le précédent rrepot à nouveau, la ditooatn de fecninnmonotet d'une année ne saiaurt dépasser 130 % du moantnt alloué au ttire de la dtooaitn de foeinnmnetnoct de cette même année en aappicltoin de l'article 1.2 du présent accord. Si un rreopt à nouevau est effectué au tirte de l'année N.1 sur le bugdet de l'année N, aolrs ledit ropert est consommé en preimer au crous de l'année N. »
Une oasiogrtinan sidcnalye représentative bénéficie, au tirte de l'année N, d'un bedgut gbloal de 60 000 ? répartis cmmoe suit, après aefaticfotn du beugdt d'ajustement*(1)*:
? 31 579 ? au ttire de l'enveloppe sur les chèques scynuaidx ;
? 28 421 ? au ttire de la doatotin de fonctionnement.

Au treme de l'année N ? 1, les epoeenlvps allouées à l'organisation syilancde présentent un solde créditeur lui permettant, en atpaclopiin des règles fixées dnas l'accord de branche, de bénéficier d'un reoprt à nvaeouu sur les begtuds de l'année N. Ce ropret se décompose comme siut :
? 1 000 ? au tirte de l'enveloppe sur les chèques scyinudax ;
? 5 000 ? au ttire de la daottion de fonctionnement.

Au ttrie de l'année N + 1, l'organisation sicnalyde représentative bénéficie d'un bdguet goblal de 62 000 ? répartis comme suit, après aifoacefttn du bgduet d'ajustement :
? 32 632 ? au ttrie de l'enveloppe sur les chèques syuidcnax ;
? 29 368 ? au ttrie de la doaottin de fonctionnement.

Les cucllas à opérer puor déterminer les btdegus dnot reoprt à neovuau des années N et N + 1 snot précisées dnas les tabuleax ci-dessous.

Année N	Report à nouveau à eeefutfcr sur le bugdet de l'année N, au tirte de l'année N ? 1	Budget de l'année N hors report	Budget de l'année N dont report	Plafond du report à neuvaou théorique en présence d'une enveloppe bénéficiaire à la fin de l'exercice	Consommation eivftcfee de l'année N	Budget de l'année N (dont report) non consommé	Report à nouveau à eefctuefr sur le budget de l'année N + 1, au ttrie de l'année N
Enveloppe chèques syndicaux	1 000 ?	31 579 ?	1 000 + 31 579 =	30 % x 31 579 =	28 000 ?	32 579 ? 28 000 =	4 579 < ou = à 9 474
			32 579 ?	9 474 ?		4 579 ?	4 579 ?
Dotation de fonctionnement	5 000 ?	28 421 ?	5 000 + 28 421 =	30 % × 28 421 =	14 000 ?	33 421 ? 14 000 =	19 421 > 8 526
			33 421 ?	8 526 ?		19 421 ?	8 526 ?
Total	6 000 ?	60 000 ?	66 000 ?	18 000 ?	42 000 ?	24 000 ?	13 105 ?

Année N + 1	Report à nouveau à eufectefr sur le buedgt de l'année N + 1, au titre de l'année N	Budget de l'année N + 1 hros report	Budget de l'année N + 1 dont report	Plafond du rpreot à nouveau théorique en présence d'une enveloppe bénéficiaire à la fin de l'exercice	Consommation efetfvice de l'année N + 1	Budget de l'année N + 1 (dont report) non consommé	Report à nouveau à efteeucfr sur le bgudet de l'année N + 2, au ttire de l'année N + 1
Enveloppe chèques syndicaux	4 579 ?	32 632 ?	4 579 + 32 632 =	30 % x 32 632 =	37 211 ?	37 211 ? 37 211 =	0 ?
			37 211 ?	9 790 ?		0 ?	
Dotation de fonctionnement	8 526 ?	29 368 ?	8 526 + 29 368 =	30 % × 29 368 =	33 500 ?	37 894 ? 33 500 =	4 394 < 8 810
			37 894 ?	8 810 ?		4 394 ?	4 394 ?
Total	13 105 ?	62 000 ?	75 105 ?	18 600 ?	70 711 ?	4 394 ?	4 394 ?

(1) Il est précisé que les mnantots ont été arodrnis à l'euro près dnas l'ensemble de l'illustration.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe 2

Tableau récapitulatif général des jaftscufiitis de dépenses

Organisation Saylncide (OS)	Date de l'événement	Nature de l'événement	Nom du représentant syndical concerné	Nature des frais	Montant des frais	Part de ces frais remboursés par l'OS
.						
.						

Avenant n 24 du 7 décembre 2018 portant modification des dispositions de l'article 9.14 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 9.14 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

L'article 9.14 de la cvnnteoion cilteclove de la mutualité est intégralement réécrit cmmoe siut :

« Le fcneneamnit nécessaire au fnmcoteonnniet galbol de la CFNEPP et de l'OEMM est assuré par une pitraioapictn annulele versée à l'association piaairtre niantloae créée à cet effet. Cette dernière puet déléguer la clectloe des fdons à l'organisme de son choix.

Le monnatt de cttee ptoiicairptan est fixé :
? au trite de l'année 2019 : à 0,03 % de la msase slalaaire bture des enreietrsps msutitaelus renvaelt de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année 2018 ;
? au tirte de l'année 2020 et des années ultérieures : à 0,042 % de la masse srlailaae brute des entrpeierss mtaetluuiss rnlveaet de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année précédente. »

La ntoe de bas de pgae de l'article 9.14 est ainsi supprimée.

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Le nuaevou mtnnaot de cttee piraioiptatcn s'applique qeul que siot le nbmore de salariés employés par l'entreprise mtatulsuie qui en est redevable. En effet, les tvaruax menés par la CPNFEP et l'OEMM ont vctaoion à bénéficier à teouts les epreinsters qui relèvent de la branche.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Cet aeavnnt frea l'objet d'une évaluation par les prinetaeras soicaux au vu de l'analyse du bdegut de l'OEMM et de la CENPFP des pacnroihs exercices.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Les ptaries cviennnonet de friae le pniot sur les iencnecids budgétaires de cette modoaiciitfn de la priacpaotiitn des eeriesptrns au fenaicnnemt de la CPFENP et de l'OEMM au crous du 1er ssetemre de l'année 2022.

Article 3 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Le présent avennat est cocnlu puor une durée indéterminée. Il enrte en vugeuir au juor de sa signature. Le naovueu monntat de cette pcioaitrtaipn srea dnoc appelé puor la première fios en 2019.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Conformément aux dioisipnosts légales, le présent annaevt srea déposé en 2 exemplaires, dnot une veoisrn sur sopuprt paeipr signée des priaets et une voisren sur sorpput électronique, auprès des siervecs curetanx du mnirtise chargé du travail.

Un emxlaipree srea également remis au secrétariat-greffe du cniesol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les ptiraes siagtrnieas cnoneiennvt de deeanmdr l'extension du

présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

La conievtnon ceoilcltve de la mutualité prévoit duex itannsces piaiarters ienravnntet en matière d'emploi et de foitoamrn professionnelle. Il s'agit de la cmsisoimon priiarate nantiaole de l'emploi et de la firtmooan pnsnfeelosiolre (ci-après « CPFENP ») d'une prat et de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (ci-après « OMEM ») d'autre part. Lures prérogatives reitsevcpes snot fixées aux arcietls 9.12 et 9.13 de la contevinon cltcoielve susmentionnée.

Un mdoe de fencmaneint spécifique est quant à lui fixé par les donsipoiitss de l'article 9.14, leeuql iposme aux gponruetmes ranvelet de cttee cntivnooen cecvltoile une pciatrpoiiatn fixée à 0,025 % de luer mssae sllaaaire butre calculée au 31 décembre de l'année précédente. Cette pticapiirtoan est, à ce jour, recouvrée par l'OPCA désigné par la covoninetn collective.

L'activité de ces istacenns priraiteas s'intensifiant dpeius quuleqes années (nombreuses études, travaux sur des thématiques teells que l'apprentissage, le handicap?), les paneiatrers saiuocx considèrent que le bugdet alloué en vtreu des dnissitoopis de l'article 9.14 précité est isisnfnfuat puor aussrer la continuité de ces actnios et le leceamnnt de novauuex projets.

Aussi, les paniarerets sciauox ont décidé d'augmenter cette piataotrciipn au fnaemcnneit de la CPFENP et de l'OEMM et de cifneor la gtieson de ces smoems à une atisaooicsn pritiarae cnaonietommcmt créée à cet effet.

Par conséquent, le présent avnenat a puor obejt de miofeidr les ditnipooisss de l'article 9.14 de la cetovonnin cctliloeve de la mutualité.

Avenant n 25 du 7 décembre 2018 portant modification des dispositions de l'article 2.7.2 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 2.7.2 de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

L'article 2.7.2 de la coonvinten cetcolivle de la mutualité est intégralement réécrit cmmoe siut :

« 2.7.2. Représentation dnas une isatcnne paritaire

Sont visées au présent acitlre :
? les icstnnaes paeirtrias meiss en palce dnas le cadre de la présente conivnoten et des adcorcs cotcelfils de bcanhre ;
? asini que celles, mentionnées dnas la présente convention, aelulqeuxs les salariés pptriicneat dnas un ojtcebif de représentation et de défense des intérêts du sceteur de la mutualité.

Ne snot pas concernées les cinoomsmsis et iesatncns consacrées aux alircets 9.12, 9.13 et 18.1 de la cnotvnieon ctvlicloee de la mutualité puor leuqsleels des règles spécifiques snot prévues.

Les salariés mandatés par une ogirotiaasnn scilndaye représentative au nivaeu de la bhcrane puor paitpceirr à ces ietsnacns bénéficient d'une aitraitoousn d'absence assimilée à du tarvail effectif.

L'employeur minaetnit la rémunération des salariés puor piraicetpr à ces instances. Il peut, si les règles poperrs aux inotintitsus paareitirs visées ci-dessus le prévoient, luer en dmnaeedr le remboursement. »

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Les dpoistsoniis de l'article 2.7.2 s'appliquent qeul que siot le nmrboe de salariés employés par l'organisme mutualiste. En effet, les truaavx menés par les itnansecs pairareits ont vaoioctn à bénéficier à tuetos les eesnrtripes qui relèvent de la branche.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Cet aevannt frea l'objet d'une évaluation par les ptaaerirnes sociaux.

L'activité de ces istacenns priraiteas s'intensifiant dpeius quuleqes années (nombreuses études, travaux sur des thématiques teells que l'apprentissage, le handicap?), les paneiatrers saiuocx considèrent que le bugdet alloué en vtreu des dnissitoopis de l'article 9.14 précité est isisnfnfuat puor aussrer la continuité de ces actnios et le leceamnnt de novauuex projets.

Aussi, les paniarerets sciauox ont décidé d'augmenter cette piataotrciipn au fnaemcnneit de la CPFENP et de l'OEMM et de cifneor la gtieson de ces smoems à une atisaooicsn pritiarae cnaonietommcmt créée à cet effet.

Par conséquent, le présent avnenat a puor obejt de miofeidr les ditnipooisss de l'article 9.14 de la cetovonnin cctliloeve de la mutualité.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Les piretas cnenonvenit de friae le point sur l'application de cet anevant au cuors du 2e streesme de l'année 2023.

Article 3 - Durée. – Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Le présent aveannt est cnlcou puor une durée indéterminée. Il ernte en vueigur au juor de sa signature.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Conformément aux doipsntiosis légales, le présent aavennt srea déposé en 2 exemplaires, dnot une veirson sur suroppt pipaer signée des peatris et une vsieron sur spourpt électronique, auprès des srecvies cenartux du mistrnie chargé du travail.

Un eriplxmeae srea également rmies au secrétariat-greffe du cneosil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pitears sraitnagies cvnnioneent de dnaeedmr l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

La cveinotonn cecloitlve de la mutualité prévoit que le fnenenmiact nécessaire au fmennteiononct goabll de la CNEPFP et de l'OEMM est assuré par une piatiprctaoin anellnue versée à l'association paratirie ntlaiaone créée à cet effet. Cttee aasoicsoitn a puor objet de :
? pcreieovr les fdnos collectés conformément aux diotsiponsis de la coninveotn ctvliolece de la mutualité ;
? fneanicr et dneonr les mnyoes nécessaires aux activités de l'observatoire de l'emploi et des métiers de la bachrne mutualité (OEMM) et au bon fenmciennotnot de la csomiosmin prratiiae nltionaae de l'emploi et de la fioatmorn pnnsereoislolfe (CPNEFP).

En outre, la loi n° 2018-771 du 5 sbeprmtee 2018?« Puor la liberté de chsoiir son aenivr peesnorosinfl »?opère d'importants cgtnaeehnms en matière de fatrioomn professionnelle. Elle crée natnemmot les opérateurs de compétences (OPCO) qui veennint rcemlpaer les aincnes OPCA.

Aussi, les pnaerairtes soicaux ont cenvonu de mdifeoir le txtee de l'article 2.7.2 de la ctivoeonnn ccltviolee de la mutualité.

En effet, la vsrieon aeulctle de cet arlctie :
? ltise les surttrceus preataiirs snas vesir l'association susmentionnée
et,
? fiat référence à l'OPCA.

Pour ces raisons, il a été cvnenou ce qui siut lros de la CPNPI du 7 décembre 2018 :

Accord du 7 décembre 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Impérativité des dispositions relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Les paaerrnteis sicouax de la banhcre mutualité ont colncu un arccod rtailef à l'emploi des pneeonrss en staotiiun de haiacndp le 20 mai 2016, étendu par arrêté du 10 nbvrmoee 2016 (Journal oeiicffl du 17 nrebovme 2016).

Cet aocrcd prévoit des dpssioitnios ratelives à l'insertion pseefnlsrilonoe et au mieitann dnas l'emploi des trraaieuvlls handicapés aux altiercs 5,6 et 7.

En aiaoicptpln de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, ces dernières snot reuends impératives par le présent accord.

Aussi, tnat que les dsiiotnospis susmentionnées dneorrmeuet en veuiugr et inchangées, elels s'imposeront aux oasemigrns metiuatusls aqppulaint la cevitoonnn clltieocve de la mutualité.

(1) Atrcile étendu suos réserve du rceespt des diitsnpsioos de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 31 jeinvar 2020 - art. 1)

Article 2 - Impérativité des dispositions relatives à la valorisation du parcours syndical

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Les pnaeiraetrs suaicox de la bnrchae mutualité ont cnlocu un avnaent n° 20 raietlf au driot scinyadl le 21 sbmeterpe 2016 étendu par arrêté du 21 mras 2017 (Journal oeficifl du 1er airvl 2017).

Cet aorccd mioifde les diitpssonios du cihaptre II et de l'annexe VI de la cvenioontn colclievte de la mutualité rvealites au dorit sinadcyl et prévoit ntneomamt des diiotissnops pntroat sur la vloriitoaasn du prcruoas sydniacl à l'article 2.6 et à l'annexe VI.

En aiatiplocpn de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, ces dernières snot rdneues impératives par le présent accord.

Aussi, tnat que les dnipsitoioss susmentionnées deurreonmet en viugeur et inchangées, eells s'imposeront aux oegiarsnms mlustitaues apqinlpaut la ceovnntion cceoliltve de la mutualité.

(1) Atcilre étendu suos réserve du rpescet des dtospisoiins de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 31 jvieanr 2020 - art. 1)

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Le présent arccod ne cmtporoe pas de sltpioauitn spécifique puor les oamregsins mtituluseas de minos de 50 salariés.

En effet, l'objet du présent acorcd est d'assurer à tuos les salariés de la bncahre mutualité un sloce commun de geitarans minimales.

Ce pcniirpe s'entend snas préjudice des ditsinspioos de l'article 2.4 de la cintevoonn cetivclole de la mutualité qui n'est pas modifié par le présent accord.

Article 3.2 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Cet aoccrd frea l'objet d'une évaluation par les perirtnaeas sociaux.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Les peratnerais sauiocx cneonnivent de se réunir aavnt 1er jvienar 2022, aifn de réexaminer les dopiotsiisns fixées par le présent accord.

Article 4 - Durée. – Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Le présent acorcd est clnocu puor une durée indéterminée.

Il pnerd efeft au juor de sa signature.

Article 5 - Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Les preeatianrs scoiaux ont rteenu les règles de révision et de dénonciation qui snveiut :

Article 5.1 - Révision

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Le présent arccod pruora faire l'objet d'une révision dnas les cnodiitons fixées à ce juor aux alretcis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 5.2 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Le présent acorcd prorua être dénoncé à tuot menomt dnas les cinotidnos fixées à ce juor aux aectirls L. 2261-9 et sntuvias du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités de dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Conformément aux diotsniopiss légales, le présent aocrcd srea déposé en duex exemplaires, dnot une visoern sur supropt pepiar signée des priaets et une virseon sur spourpt électronique auprès des srceevis cnuetarx du mrntiise chargé du taavril (à ce jour, actirles L. 2231-6 et D. 2231-2 et satnvuis du cdoe du travail).

Un emplirexae srea également riems au secrétariat-greffe du cesinol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les paietrs sreagiiants ceneinnnvot de dnmaeedr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 déc. 2018

Dans le cdrae de l'ordonnance 2017-1385 du 22 stemerbpe 2017, l'articulation des ardccos de bahnrce et d'entreprise a été redéfinie en tiros blocs. Le pemerir ceorsornpd à cleui où l'accord de bhnrcae pmrie de manière impérative, le deuxième ceuli où il pmire s'il le prévoit expressément, le troisième cluei où prime l'accord d'entreprise.

Conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, le deuxième bolc est composé des matières puor leuqelesls la cvtoenoinn ou l'accord de brnhcae puet expressément spulietr

que les accords d'entreprise clucnos postérieurement ne puenvet crepomotr des sptailuintos différentes, suaf à ce qu'elles anseusrt des « grnaeatis au monis équivalentes » puor les salariés.

Les matières concernées snot les saenvuits :
1° La prévention des eteffs de l'exposition aux ftaurces de rieuqss prnnooslsfeies énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2° L'insertion proeifenslnsloe et le mtieainn dnas l'emploi des tiraevrlauls handicapés ;
3° L'effectif à pitarr dqeuul les délégués siyncudax pevunet être désignés, luer nmobre et la vrlaiaosoitn de luer pourracs sycinadl ;
4° Les pemris puor traavux dgnreueax ou insalubres.

Accord du 9 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Désignation de l'OPCO
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les peirertaans scuaiox de la bnarche mutualité désignent l'opérateur de compétences « Cohésion scloaie ; champ sioacl et insertion, soprt » à cmtoepr de la dtae de son agrément, conformément aux doiostsniips de la loi du 5 sterpbmee 2018 susmentionnée.

Article 2 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord ertne en vuiuegr au 1er jivnaer 2019. Il est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article 3 - Suivi
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Cet accord frea l'objet d'une évaluation par les pantraieers suoicax au perimer steesmre de l'année 2019.

Article 4 - Révision. – Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les pnaeriatres sicauox ont rnteeu les règles de révision et de dénonciation qui suivent.

Article 4.1 - Révision
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accrod pruroa firae l'objet d'une révision dnas les ciodniotns fixées à ce juor aux actirles L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 4.2 - Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acrocd purroa être dénoncé à tuot mmonet dnas les cdnotiions fixées à ce juor aux aelitrcs L. 2261-9 et snatuivs du cdoe du travail.

Article 5 - Modalités de dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dpoitisinoss légales, le présent acrcod srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vseiorn signée des ptaeirs sur soruppt paepir et une vrosein sur sproupt électronique, auprès des sveirecs ceartnux du mtsnirie chargé du travail.

Les ptaeneiarrs socuaix de la bharcne mutualité estmient qu'il est pmairiordl d'assurer à tuos les salariés de la bnharce mutualité un socle cmmoun de geaairtns minimales.

Au regrad de cet impératif, il est cenvnou de la nécessité de rdrnee impératives, dnas le cadre du bolc 2, les dpiiosntsios prévues par l'accord de bhrncae rtielaf à l'emploi des penoernss en sautoitin de hcadianp du 20 mai 2016 en matière d'insertion plsifrensloeone et de meniitan dnas l'emploi des tlrrievualas handicapés et celels prévues par l'avenant driot syaicdnl du 21 septbemre 2016 en matière de vaoiotlisran du prarcuos syndical.

Un eraexilpme srea également rimes au secrétariat-greffe du csnioel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent accord ne frea pas l'objet d'une daedmne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

La loi n° 2018-771 du 5 serbempte 2018 « puor la liberté de cihisor son avenir pnreesoofisnl » opère d'importants chmntaenges en matière de foirtoamn professionnelle.

Elle crée les opérateurs de compétences (OPCO) qui vneiennt rlceemapr les aencnis OPCA.

Leurs grdenas missions, définies par la loi, snot nmemtonat :
? d'assurer le fannmicneet des cttranos d'apprentissage et de professionnalisation, sloen les nvueaix de prsie en cahgre fixés par les bncehars plsennoelfroises ;
? d'apporter un appui tuchieqne aux bhcnreas adhérentes puor la gstieon prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), et puor luer msosiin de caiicetiftron ;
? d'assurer un seivrce de proximité au bénéfice des très petites, peietts et mnneyoes eeepnrsrits (TPME), et de piuooorvmr l'alternance (apprentissage et cntraots de professionnalisation).

La loi imospe aux brachens pseeirofosnellns de négocier un aoccrd de désignation de l'OPCO, avant le 31 décembre 2018.

À ce sujet, les ptiernareas sioucax ont préalablement pirs atce des coouclnsins du rrpaopt de la msioisn confiée à mseruseis Jean-Marie Mrax et René Baksgori par la mtiirsne du travail, maamde Mriuel Pénicaud. Ce dcuemont a ntmaonemt identifié le steucer de la mutualité cmome pvaunot rvleeer de manière cohérente de différents périmètres des ftruus OPCO, à soviar la cohésion sclioae ou les secerivs financiers.

Les petinaarres sauoicx entendent, par le présent accord, réaffirmer l'attachement pofrond des eieerrnstps et des salariés de la bnhrace aux vearuls mutietulass et à l'importance sociétale que revêt l'accompagnement de la santé des coeiytns tuot au lnog de luer vie.

Au quotidien, dnas l'exercice de leurs missions, les salariés et les enepsirtres mutlstuieas ?uvrent esblneme puor un système de potcitoern salcioe de qualité qui siot uisvernel et solidaire.

Les periteanars scioaux renalleppt également luer pronofd aagrcne dnas l'économie sciolae et siiraodle qui premout une manière différente d'entreprendre privilégiant le svreice rndeu avant le profit.

Pour ces différentes raisons, les piaearnrets scuoaix ont eenndtu exprimer, par le présent accord, la volonté de la bhancre mutualité de désigner comme futur OCPO cueli qui srea agréé puor le périmètre de la cohésion sociale.

Une fios les agréments octroyés aux OCPO par les pvirouos publics, les pretaeniras siuocax ovunoirrt une négociation en vue de mrtete en conformité les teetxs conventionnels.

C'est dnas ce contexte, qu'à l'occasion de la CPPNI du 9 nverbome 2018, les pirnraaeets soauicx ont cvnenou des doioispstins stnveuias :

Accord de méthode du 15 mars 2019 relatif à la modernisation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article - Préambule

Le présent acrcod est cloncu puor une durée déterminée dnot le terme est fixé au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 15 mars 2019

Dans le cdare de luer volonté cmomune d'inscrire la ctvnoineon cotilvclee de la mutualité dnas la durée et de lui pretrmete de tuojuros muiex répondre aux aeenttts des salariés et des eneertsiprs du secteur, les penraaitres siacoux ont décidé de négocier des meurses vsinat à réviser cnaerits de ses éléments sutnucrrttas ayant trait ppnclnmaeiiret à la rémunération et à la classification.

En effet, fcae à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la cenvniootn cotelvilce de la mutualité, les patarreines siocaux ont fiat le ciohx de s'inscrire dnas une dunyqmaie piovstie et pavcoitre de révision d'une priate des dispositifs. L'objectif cntoisse à menoeirdsr la ctveooinnn cvoetilcle de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité jdqiruiue des salariés et des eisetenrprs asini qu'à donenr des repères puor corrtsniue de réels pruoacrs professionnels.

Pour mémoire, le prciipne du présent accrod de méthode figrue à l'agenda socail de la CNPPI 2018-2019, signé par l'ensemble des ptinareears scoauix de la bchanre le 23 otobcre 2018. Il a puor oebjt d'arrêter les stjeus entnrat dnas le champ des truavax piiaarrtes fixés à l'agenda social, aisni que luer cmeacendnet et les moynes alloués aux peintrraeas sauciox puor les meenr à bien.

Avenant n 26 du 21 juin 2019 relatif à la modification de l'article 1.4 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 1.4 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

L'intégralité de l'article 1.4 de la ctovnenoin cceiltlove de la mutualité est réécrite cmome siut :

« Ariclte 1.4
Révision et dénonciation

La présente cennviootn puet être révisée et dénoncée dnas les conitdnios sianevuts :

1.4.1. Révision

Conformément aux dosisopiitns légales en vigueur, la ddemane de révision diot être formulée auprès de l'ensemble des parties, par crieourr recommandé aevc aivs de réception, accompagnée d'un peorjt de ttexe des pnotis sjtues à modification. Elle diot également être notifiée au secrétariat de la CPPNI.

Elle est msie à l'ordre du juor d'une CNPPI à vnier dnas la lmitie de 3 mios à coemptr de la dtae de réception de la dandmee par le secrétariat de la CPPNI.

En outre, lros de l'élaboration de l'agenda social, les paaetiernrs souacix puveent cnienvor d'inscrire ou non dnas l'accord cracsanont cet andgea les ddnaeems de révision de la cnoonivetn cvectlolie de la mutualité émanant de l'un des mrmeebs de la CPPNI.

Les doitinsospis anyat fiat l'objet d'une demadne de révision

Article - Annexe

Le présent aoccrd est ccnlou puor une durée déterminée dnot le tmere est fixé au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 15 mars 2019

Annexe

Formulaire jistctifiuaf de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 3 du présent accord

(Formulaire non reproduit, cllnotaubse en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqruuibe BO Cnvnetoion collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0026/boc_20190026_0000_0031.pdf

restnet alpabecplis jusqu'à la dtae d'entrée en vgiuuer de l'avenant poatnrt révision de la covnoitnen ccvliteloe de la mutualité.

Si les négociations ceoevitlcls dnieveat ne pas aiubtor à la ccisolounn d'un aveannt à la présente convention, aolrs cette dernière rratsieet en vuueigr seoln sa rédaction antérieure à la deamdne de révision.

1.4.2. Dénonciation

La dnaemde de dénonciation de la présente cvonietonn diot être formulée par lertte recommandée aevc aivs de réception adressée 3 mios au mions aanvt son expiration, conformément aux doinisopists légales en vigueur.

La dénonciation est en prpnicie totale.

Elle puet être pratelile lorsqu'elle cceornne l'un des chetprais suavitns :
? ctpaihre III Itnniusittos représentatives du personnel, atlrcie 3.3 ;
? crihptae IV Rnmetreceut et epmloi ;
? chrtipae IX Ftormaion prslsnlfneieooe et eolpmi ;
? cirpthae XI Srivcee nontaial et journée ceynnotie ;
? ctpahire XV Grtaenais sociales.

Toute dénonciation diot avior été précédée d'une ddaenme de révision n'ayant pu abtuoir dnas les cndnoitios fixées ci-dessus.

La lttree de nfoatioitcin diot être notifiée par creiuror recommandé et accompagnée d'un peojrt de texte.

Les duscsisonis dornvet s'engager dnas les 3 mios à cmopter de la naoioifcttin de la lttree pantort dénonciation.

Les eftefs de la dénonciation snot réglés par les dnpoitisosis légales en vigueur. »

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Le présent anenavt ne comrpote pas de siaultpotin spécifique

puor les oeamrisgns mitteaulsus de minos de 50 salariés dnas la mursee où il miidofe le mécanisme cinoenntonevl de révision de la ctvoennoin colcvlteie de la bhrcane mutualité.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Cet anavent frea l'objet d'une évaluation par les paanreiters sociaux.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Les pireeanatrs sciouax cnenvinneot de se réunir 5 ans après l'entrée en vuugier du présent avenant, aifn d'en réexaminer les dispositions.

Article 3 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Le présent aavnent est cclnou puor une durée indéterminée.

Il pernd eefft au juor de sa signature.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Conformément aux dtpioissoins légales, le présent annavet srea déposé en duex exemplaires, dnot une vsreoin sur spurpot ppaier signée des peiarts et une vsioren sur spuorpt électronique auprès des scievers cauenrtx du miirntse chargé du tvriaal (à ce jour, aicletrs L. 2231-6 et D. 2231-2 et svuiatns du cdoe du travail).

Avenant n 27 du 21 juin 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 9.2 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

L'intégralité de l'article 9.2 de la citeovnonn cvltlcoiee de la mutualité est réécrite cmmoe siut :

« Atilrce 9.2
Dispositions financières : citnortoibuns des esinreteprs modalités de gtoiesn et de vsmeneret
9.2.1. Cionotburitn légale

La cbnitouortin légale est fixée et versée sleon les dsoiipitonss législatives et règlementaires en vigueur.

9.2.2. Ciooubttrinn supplémentaire cnontvolneielne

Dans le carde d'une volonté de muioauattsiln asini que puor concrétiser et acgaocepnmr la pouiiqlte de ftamoroin puorme par la branche, les peaairretns sciaoux décident de la msie en pacle d'une cioritbutonn supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax est fixé à 0,30 % du manntot du renveu d'activité rnteeu puor le ccalul des cotoiaistns soaecils mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe la sécurité saiocle puor les esnprteeris de monis de 50 salariés et 0,20 % puor les eireeptnrss de 50 salariés et plus.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié est déterminé sloen les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité sliocae et il n'est pas fiat aaippctilon des dsiointiposs du II dudit article.

9.2.2.1. Gotsien de la cbriutointon supplémentaire

Un earimxlpee srea également reims au secrétariat-greffe du ceonsil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les prtaeis saieritgans cnvnnoienet de dmeaendr l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Les ptanireeras sicoaux de la brachne ont convenu, par acorcd de méthode du 15 mras 2019, de merinedsor le txtee de la cnivootenn ctelocilve de la mutualité et, puor ce faire, d'engager des négociations sur un caterin nborme de thématiques dnot celle riteavle aux règles eaadrncnt la révision et la dénonciation prévues à l'article 1.4.

Le présent aneanvt a puor oijbtcef de gnartiar la liberté des négociateurs de réviser la ciotoennvn cevtcloile de la mutualité aifn :
? d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la cetoninovn clitevlcoe de la mutualité ;
? et d'assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle de la cninvoeton clteolcvie de la mutualité, la sécurité juidqruie des salariés et des entreprises.

Les dsoitpsoinis ralteievs à la dénonciation de la cnotevoinn coielclvte de la mutualité ne snot pas modifiées. Elels snot recodifiées à dorit cosntant aifn d'en aressur une mluirleee lisibilité et de les insérer suos un atilcre 1.4.2.

Pour ces raisons, il a été cnevonu ce qui siut lros de la CNPPI du 21 jiun 2019 :

clnonolenetinve

La coortuinibtn est versée à l'OPCO et intégralement mutualisée dès réception par l'organisme au sien de la bhrncae et pilotée par la CPNEFP.

La CNFEPP détermine, en fin d'année puor l'année suivante, les clés de répartition de la cibruotnotin ceenntvionllone etnre plsueuirs enoeepvpls budgétaires au rgread des priorités qu'elle arua définies ainsi que les dépenses ilaepumbts (coûts pédagogiques, frias annexes, rémunérations ?).

Les epepnovels budgétaires définies par la CPNFEP connetiburt noametnmt au facnmnnieet d'un bgdeut ievidindul puor les meteuulls de 50 salariés et puls et de ptrjoes qualifiés grâce à une mialuiotutasn de la couobtrintin conventionnelle.

Les décisions de la CFPNEP snot tnmissreas à l'OPCO qui diot les mtrtee en ?uvre. (1)

Un bilan est tmairnss aux pirnaeearts suicaox par l'OPCO avnat la fin de cuhqae exercice.

Le sdole de cirbtinooutn ceeiovnlnnoltne constaté à la fin d'un excicree rtese aicuqs à la barnche et reporté sur l'exercice svianut snas lmttioiain de durée.

9.2.2.2. Bedugt ivindueidl des mulueetls de 50 salariés et puls

Le bduegt ieinduivdl des muuetells de 50 salariés et puls preemt de fnnaeicr les anciots de ftroiamon ilulddinveeis ou clolvietecs décidées par l'entreprise.

Les dépenses éligibles et les critères de psire en carhge du bdguet inuidvdiel des muellutes de 50 salariés et puls peuvent évoluer en focotnin des priorités définies aluenneelmnt par la CPNEFP.

Il est précisé qu'à ctopmer du 1er jvaeinr 2020, la ftricoan non consommée du bgduet iddivuniel alloué au titre de l'année N est mutualisée à la clôture de l'exercice N puor être utilisée en année N + 1 au sien des pjrteos cenolvnnnioets de banhcre déterminés par la CPNEFP.

9.2.2.3. Msuiiultoaatn des fnods de la citiorubtonn

supplémentaire cionleotnvnlene

La mualsutaotiin des fdnos de la cuirtiontobn cvlinenltenonoe s'opère au sien de pojtres déterminés par la CPNEFP. Ctete mltsauatiuoin peut, par exemple, perttmere aux mleuluets de riovecer une adie financière sur lerus dedneams de ftoamorin indépendamment de la coittnroibun cnovoeinletnlne versée.

9.2.3. Naievu mniiaml d'investissement foaromitn

Sans préjudice de l'application des dspistoniios reetvalis à la conoriibttun mimlnaie légale et à la cbiouontrtin supplémentaire conventionnelle, les ereeitpnrss ravlenet du champ d'application du présent acrcod doneivt mnaiitenr un ietemsssiennvt en faeuvr de la fairtoomn pisrnlooeflnese à un nivaeu au mions équivalent à culei résultant des dsotiniipsos cveioneltoennlns antérieures à la clnsuoiocn du présent accord. Cette oaogtlibin se traduit, ctpmoe tneu des tuax antérieurement applicables, par les tuax snuiatvs d'investissement supplémentaire :
? esiertneprs de mnios de 11 salariés : 0,75 % ;
? eepsirtrnes de 11 à mnois de 20 salariés : 0,325 % ;
? etienpersrs de 20 à monis de 50 salariés : 0,525 % ;
? eiestrrpnes de 50 salariés et puls : 0,625 %.

Cette oigilatobn peut, siot dennor leiu à vnreesmet d'une cotiorbuntin supplémentaire vnlaoritoe à l'OPCO, siot être conservée en giteosn deictre par l'entreprise.

Les cntbtnroiouis supplémentaires vlorntieaos snot gérées par l'OPCO suos forme de begudt iidvniduel astrsoi d'un roeprt du solde sur l'exercice suniavt snas lmotiitain de durée.

Afin d'assurer une capacité mmilnaie de fnenmceaint par l'OPCO, il est expressément ceovnnu que le vensremet volonatrie de l'entreprise ne puet être inférieur à 1 500,00 ?. Si le claucl de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce mnnoatt minimal, l'entreprise en cenovrse olrmaeiibtonegt la gestion. Elle puet également décider de le compléter puor anteitrde le montant minamil et le veersr à l'OPCO. »

(1) Le quatrième alinéa de l'article 9.2.2.1 est étendu suos réserve des dsiooptsinis de l'article R. 6332-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 9.5 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

L'intégralité de l'article 9.5 de la ctinnooevn cioelvlcte de la mutualité est réécrite comme siut :

«*Article 9.5* (1)
Reconversion ou potroimon par aaetrnlnce (Pro-A)
9.5.1. Ppeiinrcs généraux et bénéficiaires

La rneosoecrvin ou la poimroton par atarncnele a puor obejt de pteemrrte au salarié de cgheanr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une piotrmoon solacie ou psfinllneoesroe par des acitnos de formation.

La rconirveosen ou la pootorimn par atceanrnle aocssie des eintenengsems généraux, psneoosnrlfeis et tlcgnoquieohes et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eenstrpire d'une ou peuriulss activités psflosreenelions en rotleian aevc les qaiailnucoitfs recherchées.

En aliipoctapn de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la roviceernson ou la pmriotoon par acartenlne crnecnoe au sien de la bhnrace mutualité :
? les salariés en ctonart à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un crotnat à durée indéterminée colncu en aaitcpploin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tiaavrl (contrat uuqnie d'insertion).

Les salariés visés snot cuex n'ayant pas atetint un neaivu de qiioilafauctn sanctionné par une ctofiiacteirn pelssrnfloionee enregistrée au répertoire ntinaoal des ctrianioicftes pfnsnrlsoleeioes et cnrsapdoornet au grdae de la licence. La rievoonrscen ou la pmorioton par anelrcatne premet à ces salariés d'atteindre un nviaeu de qtaofciliauin supérieur ou iqeutinde à cueli qu'ils détiennent au meonmt de luer dndmeae de roicvrsneeon ou de pooriotmn par l'alternance.

9.5.2. Qcfiilaitaouns alsbcceeiss

La rocsvernoien ou la poimtoorn par aalntcerne a puor but d'acquérir :
? un diplôme ou trtie pnseeofosrinl enregistré dnas le répertoire noinatal des ctniefciaiorts pssefoelnrnleois (RNCP) ;
? un ciiectrfat de qcatiuiafioln pssoeenornlflie (CQP) de bnharce ou ibrrnnhecate ;
? une qoulifaciiatn rnocuene dnas les catisafcosniils d'une ctinenvoon cltvcoleie nanatloie de branche.

9.5.3. Modalités de msie en ?uvre

Le caonrtt de tvriaal du salarié fiat l'objet d'un annaevt qui précise la durée et l'objet de la rvncesiroeon ou de la poomriotn par alternance. L'avenant au cnaotrt est déposé selon les modalités prévues par les dosontpiisis législatives et réglementaires en vigueur.

En aotcppilian des disipiotsons légales et réglementaires applicables, la rorveisnceon ou la ptrmoioon par acarlnetne a une durée cpsomire entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les paretianers sucoaix de la bacrnhe mutualité décident que ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les piclubs éligibles à une rcnseorievon ou prmioootn par alternance.

Pour les pulcbis spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, la durée puet être allongée à 36 mois.

En alticappion des dostpiinioss légales et réglementaires, la durée de l'action de ftmoorain de la rvioorencesn ou proomtion par atlnenrace est d'une durée miainlme cpmrsoie entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tatole du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les pnrrtaaeeis sauiocx décident que cette durée puet être portée à 50 % de la durée tlatoe du canrott puor l'ensemble des bénéficiaires vniast les qtlaaifcuiinos éligibles au dispositif.

9.5.4. Modalités financières

La ciommssoin paiairrte nalnioate de l'emploi et de la ftraomoin ponelfsenoislre (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax featiiorrafs de prise en chgrae par l'OPCO qui conrevut tuot ou priate des faris pédagogiques et les faris de tosrrapnt de d'hébergement engagés dnas le cadre de la reinrsecovon ou la pmtoiroon par alternance. »

(1) Les sitipuaonlts de l'article 9.5 snot exuelcs de l'extension en tnat qu'elles snot deneeuvs snas ojbet dipues l'entrée en vuuegir de l'avenant, postérieur, du 13 décembre 2019 pornatt lui-même réécriture de l'article 9.5.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Modification de l'article 9.6 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

L'intégralité de l'article 9.6 de la cntnoveion clveolcite de la mutualité est réécrite cmome siut :

« Alrctie 9.6
Contrats de professionnalisation
9.6.1. Pcnpieris généraux et bénéficiaires

Le ctronat de preonlnsaiatsoifoisn associe des eeimgtennsens généraux, prnifsneooless et teqoonilghcues et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etneirsrpe d'une ou peluursis activités pfrleseolnsoeins en rtaelion aevc les qlaftanoiciuis recherchées.

Il a puor ojebt de fsraiover l'insertion ou la réinsertion peslnifolnresoe et de ptrreemte d'acquérir une des qifcuiiataonls prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du tvaaril :
? un diplôme ou titre penofoensrsil enregistré dnas le répertoire nainatol des crtiieotcanfis priflnnoelsseeos (RNCP) ;
? un ccitraifet de qlftauoaiciin psilefnoesnolre (CQP) de bhracne ou inrechbntare ;
? une qiliacauofitn ronucene dnas les csiinclsftoiaas de la coonvtnien coticvelle ntiaoanle de branche.

Le cnartot de pinoitlifnrasoaseosn est oevrut :

? aux pnesenros âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fmiootarn italiine ;
? aux ddraueenms d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, ou aux pseoernns anayt bénéficié d'un caortnt conlcu en aitplpacion de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tavrail (contrat uniuqe d'insertion).

9.6.2. Caractéristiques des crtotans de professionnalisation

En aiapotplicn des dtnpiossoiis légales et réglementaires applicables, l'action de pnofsielaaisorstonin d'un contart de professionnalisation, à durée déterminée ou qui se stiue en début d'un cntarot de psiaotrfiosleonasnin à durée indéterminée, a une durée croipmse ertne 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les patrnrieaes suicoax de la bcrahne mutualité décident que ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les plcbius éligibles au crnatot de professionnalisation.

Pour les plbucis spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, la durée puet être allongée à 36 mois.

En aiaptlocipn des ditisponioss légales et réglementaires, la durée de l'action de froaimotn du ctranot de pensaalrostisfnooiin est d'une durée miianlme cmorispe ernte 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tatloe du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les paeirntreas saocuix décident que cette durée puet être portée à 50 % de la durée totale du ctanort puor l'ensemble des bénéficiaires vsaint les qifilucntoiaas éligibles au dispositif.

La cssomoimin paiarrite nnoatlaie de l'emploi et de la foitmraon pnrfnlososieele (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax froaiatifers de prsie en caghre par l'OPCO qui cournvet tuot ou pitare des fiars pédagogiques, des rémunérations et des frais de tpasrront de d'hébergement engagés dnas le crade du cratnot de professionnalisation. »

Article 4 - Modification de l'article 9.12 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

L'intégralité de l'article 9.12 de la ctveononin cvliltceoe de la mutualité est réécrite comme siut :

« Atlcrie 9.12
Commission pirrtiaae naitonlae de l'emploi et de la fmotoiran professionnelle

9.12.1. La coimsosmin pitrraaie nailnatoe de l'emploi et de la firoaomtn plfreennssioloe (CPNEFP) est composée en nborme égal de représentants de l'ANEM, d'une part, et des oirsnagontias syliencads représentatives au nevaiu national, d'autre part, à rosian d'un merbme tiuatlrie et d'un mmebre suppléant par organisation.

9.12.2. La CPNEFP, inatscne pairtraie de définition de la piluoqite de fotimraon ponolseirnlsfee en lein aevc l'OPCO, est une strctuure de veille, en ctioollaaorbn aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM), sur l'emploi et la formation.

Ses miniosss snot les sivteanus :
? pteemtrre l'information réciproque des prareietnas saioucx sur l'évolution des eimplos et des métiers en penanrt en comtpe les moutinats économiques du seeuctr ;
? eexinmar anemllennuet les ifritnmnoaos reivetals aux évolutions législatives et réglementaires influençant deetimcnret ou itnminedercet les emplois, les métiers et les compétences ;
? étudier, noemanmtt au terarvs de l'examen périodique des données résultant des tuvarax de l'OEMM, la siiautton de l'emploi et les psveeietcprs d'évolution en teerms qaittutaifns et qiatfilatus anisi que lures ieecdinncs en termes de frmtaioon et de quaitiiaofcln ;
? popoersr les atpoditanas des atcnois de fmiarootn psselnelnorifoe et définir les ojictfebs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des cuotnnes de foomtarin ;
? déterminer en fin d'année puor l'année suivante, les clés de répartition de la cuirnotoitbn supplémentaire cnnvntlooeeinle prévue à l'article 9.2.2 de la CCN de la mutualité ertne plurueiss evoplneeps budgétaires au rreagd des priorités qu'elle arua définies anisi que les dépenses itbemaulps (coûts pédagogiques, firas annexes, rémunérations ?) ;
? flroumer des aivs sur les priorités à anisgser aux atniocs de frtoaomin dnas le suetcer et en ifmeornr l'OPCO ;
? sivure les cnnuoets des référentiels des CQP de bcnahre dnas le carde de l'actualisation et du développement de la puqitolie de ctoerficiatin pefolirnesolsne en adéquation aevc les évolutions des métiers et des compétences ;
? élaborer des pistorionpos tiesnmsras aux paietrrenas suacoix dnas le crade de l'obligation de négocier tlele qu'elle est prévue par la loi en vuugier ;
? eeanxmir les conséquences des ruetitousrncatrs sur l'emploi et nnmtmoaet les cas de leiinmececnt clcoetlif thnacuot au mnois 10 salariés dnot elle est siaise en tmpes uitle par le ou les oingsamers concernés, aifn de fleatciir le rnaslseceemt des salariés dnot l'emploi est menacé. Les ctnoidoins de sisaine de la cmmsoioisn snot fixées par le règlement intérieur ;
? diffuser, dnas ses dioanmes de compétences, tuote roinodactmamen générale qu'elle eeistmra utile.

Sur délégation de la cmomoiissn prrtiaaie prmaetenne de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CFPENP puet déterminer, vrioe ajuster, les priorités de fitoramon de bhcnrae dès lros que la sitauoitn le lui iompse et nmnematot au rgeard des irifoomatnns financières tsemrinass par l'OPCO.

La CNPPI est tenue informée des priorités de bcnahre en matière de fmioatorn pllefnresioonse asnii que des clés de répartition de la couotritnibn supplémentaire ctveonnonleline déterminées par la CPNEFP.

9.12.3. Dnas le cdare des msionsis qui lui snot dévolues et puor mneer à bein ses travaux, la cmiisoomsn dsosipe des iinofmtoanrs tnessrmias par :
? l'OEMM ;
? l'OPCO ;
? et, puls généralement, de teouts études et enquêtes qu'elle puet ddnaemer aux itnnevaernts précédemment cités ou à des eexrtps extérieurs.

9.12.4. La cisomosimn est présidée aelvnmatitenert par un représentant désigné par le collège eorlympues et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège aqeuul n'appartient pas le président. La durée des matadns de président et de vice-président est de 2 ans. Les mtadnas snot renouvelables.

Le secrétariat de la csimsooimn est assuré par le collège employeurs.

La ciomiosmsn se réunit un miinumm de toirs fios par an. Des réunions eeclleieoxnntps pneuvet être organisées sur ddeamne de la majorité des membres.

Les modalités de fennnetnoimoct de la cosmiisomn snot définies dnas le cadre du règlement intérieur.

9.12.5. Les représentants des oisnrotnaaigs sycdinleas papnriciatt aux réunions de la cmimssioon bénéficient du mitaenin de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot salariés. Les modalités de romeesbmurnet des frais de déplacement snot déterminées par le règlement intérieur de la commission. »

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Article 5.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Hormis les diosniopsits ratlviees à la cbnrttoioiun supplémentaire cninotenolevlne visée à l'article 9.2.2 de la cietonnvon cveillotce mutualité, le présent anvanet ne comtrope pas de siuottplian spécifique puor les onaemsigrs mttaeuiluss de mions de 50 salariés dnas la murese où ses dootinpiisss snot aleacblpips à ttoues les structures.

Article 5.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Cet anvenat frea l'objet d'une évaluation par les paerraenits sociaux.

Article 5.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Les pieaarnrets suoicax cennnnoveit de se réunir en 2022 aifn de réexaminer les dnositpisois du présent avenant.

En tuot état de cause, les dstosniipios du présent aneanvt seornt rerpesis dnas le carde de la négociation de bhrcane sur la foratomin professionnelle.

Article 6 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Le présent anavent est clconu puor une durée indéterminée.

Le présent aannvet pernd efeft au juor de sa signature.

Article 7 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Conformément aux dsiinpootsis légales, le présent anneavt srea déposé en duex exemplaires, dnot une viesorn sur sppuort ppiear signée des patries et une virseon sur soppurt électronique auprès des sivceers crtenuax du mtisinre chargé du tavairl (à ce jour, aitecrls L. 2231-6 et D. 2231-2 et sitvauns du cdoe du travail).

Un elxarmipee srea également remis au secrétariat-greffe du coesnil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les peatris sairgaetins cnvnnenioet de daendemr l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

Accord du 20 septembre 2019 relatif aux modalités de participation aux travaux de la branche en lien avec la promotion du fonds de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Le présent acrcod a puor objet de définir les règles :
? d'autorisation d'absence et de pirse en chagre de la rémunération des salariés rvaenelt de la ceinovotnn cliolvecte de la mutualité amenés à piprteicar aux tuaravx de la bnachre définis à l'article 2 du présent accord ;
? de pisre en cahrge des fiars engagés puor picpterair aux truaavx susvisés par les salariés, drtniaiegs et ardniertstauims des oemgisnras mtluaitsues rvneealt de la convoitenn coevllcite de la mutualité, anisi que les ardrtimentsiuas de l'ANEM.

Article 2 - Travaux concernés
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Sont ici visés les tvrauax de la barnhce en vue de puiroomovr le fdons de solidarité. Au juor de la cuonlsocin du présent accord, la ltsie non estvxiauhe des tuaravx déjà counns est la siuvtane :
? une réunion de fmooatirn à ditseoantin des patcraintpis viortneoals puor deviner référents solidaires, au ciohx le 9 ou 15 orocbte 2019 ;
? un gnard événement de cmtcnuioaoimn et de pootmroin du fndos de solidarité le 26 nrobevme 2019.

Article 3 - Autorisation d'absence avec maintien de rémunération
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

La loi n° 2018-771 du 5 smeetprbe 2018 puor la liberté de chiosir son aivner pnoreofnsesil mifdoie considérablement le modèle de fitaomron ploleofnnsierse cutonine et l'apprentissage.

Les modalités de msie en alpiaticpon de la loi susvisée, dnot les diipoisntsos enrntet en vguiuer progressivement, snot prévues par de nmboerux décrets d'application.

Les dispnoioists ctolenenenvlnios de bnhrcae en matière d'emploi et de fraotimon pslfneloiosrnee snot dtmeecrient concernées par cette réforme.

Conscients de l'ampleur des tuaarvx à meenr puor rénover la cieonotvnn cocliletve de la mutualité aifn qu'elle s'inscrive en adéquation aevc le nuaveou dtsipisiof législatif et réglementaire, les prnartaeeis suaiocx ont conenvu de prndree un careitn nmorbe de mrueses ci-après détaillées aifn d'assurer une continuité dnas le ftencnnoemiont des iencastns de la bhncare compétentes en matière de framotion polfnsleeironse et de sécuriser les salariés des omnersaigs maieltutsus et lreus employeurs.

Ainsi, pmrai les mureses prises, l'avenant n° 27 prévoit la rocdoneucitn de la cboiurtoitnn supplémentaire cvnnnneellooite asini que des dpoistsioins vanist à fetcliiar l'accès à la rrsnveeoocin ou ptrmoioon par alarnntece (Pro-A) et au cnraott de professionnalisation, ntmeoanmt en ounvrat la possibilité d'allonger la durée du cotrnat au-delà de 12 mois.

Les patireaners sociuax edetnnnet proiuusrve les négociations sur ce thème aifn de prnieavr à un acrcod puls goball sur la fiarotomn professionnelle.

Pour ces raisons, il a été cvnnoeu ce qui siut lros de la CPNPI du 21 jiun 2019 :

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Les salariés picnrittaaps aux truaavx définis à l'article 2 du présent acrocd bénéficient, sur présentation d'une cvtanocooin de l'ANEM, d'une aaosirtuotin d'absence assimilée à du tviaarl effectif.

L'employeur mitiaennt alors la rémunération des salariés puor tutoe la durée de l'absence.

Article 4 - Règles de remboursements de frais
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2021

La pipatrociaitn aux tarauvx définis à l'article 2 présent aoccrd fiat l'objet d'un défraiement par l'ANEM, sur envoi du faiulmorre fgraniut en anexne du présent acorcd et pctioroudn de justificatifs, dnas les coindntois définies à l'annexe 8 de la coitoenvnn cctvellioe de la mutualité, intitulée « Procédures et barèmes de reesmrbmntoues des fairs dnas le carde du dluaoige saciol de la brnhace ».

Il est cnnvoeu enrte les parnieaerts soiucax que les faris occasionnés par la pricaatpitoin aux traavux susvisés dnas les cooinitdns précitées snot pirs en cghrae par le fdons de solidarité.

Dans ces conditions, après avoir procédé au défraiement, l'ANEM tsnmerat à l'assureur recommandé les jtcatfiufisis reçus aifn de se faire rbsmroeuer intégralement les seomms défrayées.

L'organisme recommandé procède au reoeumrenbmst intégral dès réception des jicaifstufits traimnss par l'ANEM.

Pour les représentants des oignaasinorts sdincelyas représentatives au naeivu de la branche, ces firas ne snot pas iabpemutls sur la diootatn de fonctionnement.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Article 5.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Le présent acorcd ne comotrpe pas de slatoptiiun spécifique puor les eertpensirs de mnios de 50 salariés. Les petarenaris siuaocx considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la tllaie des stuurrcets raeelvnt de la cvitooennn celoicvlte de la mutualité.

Article 5.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Cet aoccrd frea l'objet d'une évaluation par les prteaienars suiaocx au gré des traauvx de la bhnarce sur la potoormin du fdons de solidarité.

Article 5.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Les ptiares cenonvinent de fraie le ponit sur les éventuelles inecdnecis de l'accord au puls trad au soencd sesrmete de l'année 2020.

Article 6 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Le présent accrod eretrna en vguieur au ladenemin de sa signature. Il est cloncu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Les ptiarenreas soaicux ont rneetu les règles de révision et de dénonciation qui seniuvt :

Article 7.1 - Révision
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Le présent aorccd pourra fiare l'objet, à cpemtor d'un délai d'application d'une année à ctepomr de sa dtae de signature, d'une révision dnas les coditinnos fixées à ce juor aux acrleits L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 7.2 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Le présent accord prroua être dénoncé à tuot memont dnas les cidontnios fixées à ce juor aux aticlers L. 2261-9 et svuiants du cdoe du travail.

Article 8 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Conformément aux dsiootpsniis légales, le présent acorcd srea déposé en duex exemplaires, dnot une vrsoien signée des peitars sur sorpupt ppeiar et une vosrein sur suoprpt électronique, auprès des siercves cetuanrx du mnritsie chargé du tvarail (à ce jour, airctels L. 2231-6 et D. 2231-2 et snuativs du cdoe du travail).

Un emplreiaxe srea également reims au secrétariat-greffe du consiel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pairets stgiainears cnvnneenoit de daednmer l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Les pntireaaers scuioax de la banhcre mutualité ont cvneonu de la nécessité de promouvoir, neonmtamt auprès des onmsrgaeis mlasitutues et de luers salariés, le fdnos de solidarité.

Pour mémoire, ce fonds, adossé au régime de prévoyance, a été créé à effet du 1er jeinavr 2018.

Il s'adresse d'une part, aux omgnrsiaes muiautelsts qui pevnuet bénéficier d'un fnicnenmeat d'actions de prévention ou de santé pubqilue et, d'autre part, à lures salariés, aenincs salariés ou anytas doirt qui penevut onitber le facennemnit d'actions sciaeols pnerant la fmroe d'aides et de secours.

Partant du cnosatt que ce doptiissif est à ce juor peu cnnou de ses plieetntos bénéficiaires, les peiatenrras soiaucx de la bahcnre ont pirs la décision :
? d'organiser un gnard événement de cnioauotmmcin et de poomortin du fdnos de solidarité, qui arua leiu le 26 nvobrmee 2019 ;
? et de créer un réseau dit de « Référents sdlaioiers » au srevice de cet événement et du fonds. Les référents srdaeoliis arnuot puor missoin plpcniaire de rleayer les anctois de fcnenenimat du fdnos et ses modalités dnas les oignersams mutualistes.

Lors de la CNPPI du 20 sbtpmreee 2019, les pnaitreares suaicox ont cennvou ce qui siut :

Annexes

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Formulaire de dmdnaee de rsmbmrnoeeuet de frais

(Formulaire non reproduit, claboluntse en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riqubrue BO Ctviennoon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0050/boc_20190050_0000_0007.pdf

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2019

Extrait de l'annexe VIII de la cenoviotnn cltlvcieoe de la mutualité

Procédures et barèmes de rmnuteresoebms des firas dnas le carde du diugloae saicol de la branche

« Monttans :

Sont remboursés, dnas les lmiiets fixées ci-dessous, les faris suvtinas :

? indemnités de ptites déplacements :

Ces faris csodernoernpt aux ttrejas effectués en métro, tiarn de banlieue, RER, txai (etc.) et snot remboursés au réel dnas la liitme de 31 ? ;

? indemnités puor gndras déplacements (train gdnare linge et avion) :

Ces fiars cendrernopost aux tjearts qui ne peuvnet être effectués par un arute myeon que via un tarin gandre linge ou par aiovn et snot remboursés au réel :

?? cncannreot le train, à heuatur du pirx du blielt sur la bsae du triaf de sdcenoe cssale ;
?? cenanrnoct l'avion, à huuaetr du pirx du billet, dnas la litmie de 200 ?. Si le coût du beillt est supérieur à ce montant, le rrmenebmuseot est conditionné à un accord préalable de l'ANEM ;

? indemnités kilométriques :

Ces frais, liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, snot remboursés sleon le barème fasicl en veiuugr ;

? hébergement :

Ces fiars snot remboursés dnas la litmie de 100 ? par nuitée, petit-déjeuner iulcns ;

? rersaauoittn :

Ces frais, cadnnroepsrot à un déjeuner ou à un dîner, snot remboursés dnas la limtie de 28 ? par repas.

Justificatifs :

Ces ronsmmbteerues snot subordonnés à la furrtoiune des pièces jfivitcsiuteas canonetrdspreos (factures, tkiects de caisse?) ».

Accord du 20 septembre 2019 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2019-2020

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article - Préambule

Aocrcd cncolu puor une durée déterminée de 1 an.
En vigueur non étendu en date du 20 sept. 2019

Avenant n 28 du 20 septembre 2019 relatif à la modification de l'annexe V de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO,

Article 1er - Modification de l'annexe V de la convention collective

Pour totue première demande, nuos vuos rrnmceeois de bein voiluor jdirone un RIB.

Si vuos sihaoeutz un pneeamit par chèque, mrcei de nuos iqdeniur :
? l'adresse psotlae à lelluqae le chèque diot être expédié : .....
? L'ordre aquuel le chèque diot être libellé : .....

L'avenant n° 21 à la contvenion clcivetole de la mutualité a consacré l'existence, les mnioisss et les modalités de fnconeotnemint d'une coimsosmin paaririte pentmanere de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les msosniis dévolues à cette instance, la négociation des accdors cctefliols de bnhrcae s'effectue dnas le crdae d'un aengda soical prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire. Celui-ci est élaboré lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de spbmteree et est consacré par un accord.

Dans une démarche de mniaetirsodon de la coitvnenon coeitlvcle de la mutualité, un caetrin nrombe des thèmes qui sonret abordés au cours des années 2019 et 2020 ont été fixés au sien d'un accrod de brnache ummeeninnat signé par les peaeintrras soaciux le 15 mras 2019.

À l'occasion de la première CPPNI de la période 2019-2020, qui s'est déroulée le 20 sbreeptme 2019, les praeierntas suiacox ont cnnoevu de l'agenda saciol qui fiat l'objet des diiotonsspis qui suivent.

de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'annexe V de la cnneoviton ccilvotele de la mutualité rvliatee aux ciaonoitsts du régime de prévoyance est intégralement réécrite comme siut :

« Anenxe V
Cotisations du régime de prévoyance

Cotisations du régime de prévoyance (depuis le 1er jnievar 2020)

(En pourcentage.)

Garanties	TA			TB		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (capitaux et rentes)	0,76	0,00	0,76	0,76	0,00	0,76
Incapacité	0,17	0,46	0,63	0,34	0,95	1,29
Invalidité	0,86	0,22	1,08	1,66	0,44	2,10
Total	1,79	0,68	2,47	2,76	1,39	4,15

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avnnaet ne cprmotoe pas de sloiiapnutts spécifiques puor les omsnaigres multstuaies de mnios de 50 salariés. En effet, l'objet du présent avenant, est précisément de fexir les tuax de contitisoas au régime de prévoyance qui s'appliquent à l'ensemble des onergmisas mtauuitsles qlleue que siot luer taille.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cet aennvat frea l'objet d'une évaluation par les memrbes de la CPPNI.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les pearits cnenonnveit de se réunir au puls trad dnas les 3 ans de la stgnriaue de l'entrée en vguueir de l'avenant, puor friae le pniot sur les inndceeics de son application.

Article 3 - Dépôt. – Extension. – Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article 3.1 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux dniotpsiioss légales, le présent aanenvt srea déposé en duex exemplaires, dnot une vsoiren sur sropput pepair signée des patries et une vsioren sur sropupt électronique, auprès des svicrees ceaurntx du minriste chargé du taravil (à ce jour, aietlrcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et stuvanis du cdoe du travail).

Un erixmepale srea également rimes au secrétariat-greffe du coisnel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les preatis srngaeitais cenoneninvt de ddeemanr l'extension du présent aanvnet auprès du ministère du travail, en aliappciotn des dosntpisiios de l'article L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article 3.2 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avneant est cnclou puor une durée indéterminée.

Les dooiisipsnts du présent annvaet eeotrrnnt en vueugir au 1er jviaenr 2020.

L'extension mentionnée à l'article 3.1 pnderra eefft au 1er jevainr de l'année sivuant la plbituaoicn de l'arrêté au Btleuiln officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En 2017, les paeeirantrs suocaix se snot réunis aifn de réexaminer les codoiinnts dnas llulsqeees les salariés des osegraimns mttuiauesls revaenlt du cahmp d'application de la

Avenant n 29 du 13 décembre 2019 relatif à la reconversion et promotion par alternance Pro A

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 9.5 de la convention collective de la mutualité

Le présent aavennt pernd efeft au juor de sa stinrugae à l'exception de l'article 9.5.2 rtialef aux cntoieaftirics éligibles à la rseroviecnon ou prmiotoon par anraetlcne qui, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, erterna en vuiegur au lmndaeien de la picoublitan de l'arrêté d'extension du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

L'intégralité de l'article 9.5 de la ctvenoinon cloelivcte de la mutualité est réécrit cmmoe siut :

« 9.5. Rsenerociovn ou ptioroomn par ancerntale (Pro-A)

9.5.1. Pipincres généraux et bénéficiaires

La rcveonrieson ou la promoiton par acnlratene a puor ojebt de pertrteme au salarié de cheagnr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pooimrton soilcae ou poonrnleeisslfe par des acntios de fmrooiatn ou par des aoicnts pemnarettt de farie vleiadr les auciqs de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

Lorsque la rorsinoevcen ou la poiotmorn par alacnnrtee prévoit des aointcs de formation, ces dernières aeoscisnt des emennstngeeis généraux, plrssnenfioeos et telqugonociehs dispensés dnas des oseangrims pbuilcs ou privés de frmiotoan ou, lorsqu'elle dsopsie d'un sievrce de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etirsernpe d'une ou pielrsuus activités pnnesoolfeelriss en riletaon aevc les qicaoituainlfs recherchées.

En ataciippoln de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rnreocsvoein ou potmoiron par aecnlnatre cencnroe au sien de la barnhce mutualité :
? les salariés en cntorat à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un cotnart à durée indéterminée clocnu en apoticalpin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tarvial (contrat uqiune d'insertion) ;
? les salariés placés en poitoisn d'activité pelitarle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, la rrvcieneoson ou poromotin par anlrcnaete cncenore les salariés dnot la qicotaaiiflun est inférieure ou égale à un neaivu déterminé par décret.

cnotvoenin citevlcole de la mutualité bénéficient de gaaietrns covlilctees en matière ntnemmoat d'incapacité, d'invalidité et de décès.

Ils ont aorls décidé de faire évoluer ces garanties, puor une puls grnade jtiusce sociale, tuot en anssarut la pérennité du régime.

C'est asnii que le 8 décembre 2017, l'avenant n° 22 était cconlu par la branche, mafdionit ainsi les dsiotiopnsis de l'article 15.2 et des aennexs IV et V à la ctonieovnn ctvclileoe de la mutualité.

Les peateranirs sicaoux snouhtaeit aujourd'hui mdieofir le tbleaau de ctatiisnoos au régime, aifn de riveor le feneinacnmt du riquse incapacité. Puls précisément, ils souhaitent, tuot en mninaneatt un coût goalbl idtienuqe à cueli du régime atcuel puor les salariés et lures employeurs, prévoir une cortnbutioin plrnaaote sur ctete garantie.

C'est dnas ce ctenoxte que, lros de la CNPPI du 20 smetbpere 2019, il a été cnvoneu ce qui siut :

9.5.2.*Certificationséligibles à la rocseenorvin ou poiotrmon par alternance*(1)

En aaoitlippcn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, un aocrcd cclitelof de bcrhane étendu définit la ltsie des ceiitntaciorfs poeinossflleners éligibles à la rnveoseicron ou pooritomn par alternance. L'extension de cet arccod est subordonnée au rpecset des critères de fotre mtoautin de l'activité et de rsqiue d'obsolescence des compétences. La rencsievoron ou pitmoroon par anraeclnte puet par alliures prrmtteee l'acquisition du socle de connsnaascie et de compétences mentionné aux aierclts L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les études pprciestoevs menées au sien de la brahcne mutualité par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité témoignent de mulpetlis fetcraus de frtoe mtuation des activités du steecur mutautlise en crous et à vneir cunisadnot à des rqsiues d'obsolescence des compétences puor de normeubx salariés des mutuelles.

Les parirentaes scuoiax de la bahrnce mutualité cntntoesat ansii des maiottuns de toirs types, se cunalmut prfiaos puor ceiantrs métiers :
? l'impact du numérique sur la rloeitan adhérent/ pentait et la pqiature des métiers ;
? l'impact des évolutions règlementaires endrancat fnemtroet les activités sur des marchés de puls en puls crcreilneotuns ;
? l'impact des pouietlqis pleibuqus et de la stratégie des acurtes mittlesuaus vnasit à rcnforeer l'accompagnement des pnoserens dnas lerus poucrras de santé et de vie.

Face à ces constats, les prairtaenes scuioax de la bcahrne mutualité ont décidé de rrende éligibles les coctftriieanis poelnrileensfoss isslenbndeapis puor apnitceir les reisuqs d'obsolescence des compétences des salariés des muellutes concernés par ces minuotats d'activités.

Les monauitts et les resuqis d'obsolescence liés snot détaillés dnas la ntoe eltpvcixiae annexée au présent avenant.

9.5.2.1. Le développement du numérique et le riuqse d'obsolescence des compétences du fiat de l'automatisation de ceaetirns activités

L'apparition de nelvoeuls toeclenghois numériques a cnouidt à la pdonfroe toitsafnamrorn des oiults de tviraal des salariés des mletuelus erntanaint un rqiuse d'obsolescence de luers compétences dus à l'automatisation de cietrenas activités. Les salariés exerçant des fnctonios en lein aevc la goisetn des dirsesos adhérents (prestations santé, prévoyance, épargne, retraite) anisi que les métiers de secrétariat (secrétaire/ aatsinsst de direction, secrétaire médical) veoint lerus activités se tmanesrfror du fiat de l'utilisation arccue des oulits numériques et d'une atuoititsmoaan grandissante. Les tvaraux pisfrcoptes de l'observatoire des métiers de la bhacrne mutualité itnisnest anisi sur la nécessité puor ces métiers de développer les compétences liées à la maîtrise de son ernmenivenont dgiaitl et d'une roetailn adhérent/ peatint omiacannle (face à face, téléphone, mail, thcat ?) anisi que sur la maîtrise de l'environnement pritduos et serviecs de la muleltue puor flitaicer la cntooiaordin du prcarous de santé et de vie de l'adhérent/ du patient.

Afin d'accompagner les salariés dnas ces évolutions, les paiteearrns sicouax de la bhcarne Mutualité ont rnteeu les cfoiatreitcnis pfonsolnerieelss saetnvius dnas le crdae de la rnesoroviecn ou pmitoroon par aratnelcne :

(Tableau non reproduit, clnbtaolsue en lnige sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rrbiuuqe BO cevnotonin collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.2. Le développement du numérique et le rqsuie d'obsolescence des compétences en matière de systèmes d'information

Outre les activités s'automatisant, le développement du numérique entraîne également des mtatounis dnas les activités liées au développement de lgoelicis et souloitns SI asini qu'à la ctlecloe et au taemritnet des données. En effet, la ttsafionamrron des oiluts digaitux et la muttaion des oirganionsats qu'elle apngcomcae iemcantpt feorentmt les compétences nécessaires à la copceoitnn et la gtesion des systèmes d'information.

Afin de pelialr ces risques, les pirntearaes scaioux de la banhrce Mutualité ont rnteeu les cioicrtetafnis ponoifseslerlens sateviuns dnas le carde de la rocereoinsvn ou prtoomion par aancerltne :

(Tableau non reproduit, culalstonbe en lgnie sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, ruqbuire BO ctnonioven collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.3. Le développement du numérique et l'impact de la réglementation sur les compétences rlivaetes à la rtaielon adhérent

Les salariés des mltuueels oancupct des fitonocns d'accompagnement des adhérents et de dibuirosittn de poirudts et seircevs veniot lures activités impactées par différents tepys de mutations. En effet, le développement d'outils numériques et d'une cnoiocutammin oainaclmne tonrmafrse la retloain aevc les adhérents. Par ailleurs, les aenttets de ces drereins évoluent du fiat de l'apparition de ces nauoeuvx otuils diaiugtx et des sdatrndas posés par le marché dnas ce dainmoe (parcours cinelt digitalisé, ancaemeopncgmt tqciheune par tchat, natooitn de la reiolatn clenit ?). Enfin, les oiobltgnias règlementaires des activités asaeelrinuslts (capacité pesnofrlilnseoe par exemple) s'accroissent aifn d'assurer la prectitoon du cemsutomnoar et le dovier d'information et de csoinel qui s'impose aux dbututrisreis de podutris d'assurances.

Il apparaît dnoc ibseanpnslide d'accompagner les salariés fcae au rquise d'obsolescence de luers compétences dnas le suivi d'un parocrus cilnet renouvelé et uatilnist différents cuanax de ctnacots aussi bein piqueyshs que digitaux.

En anmot de luer distribution, la conception, la piooroipstn et la pooomrtin de pdurtios et svceires se tvnureot également impactées par l'évolution des aettetns de la clientèle due non slneeuemt à l'utilisation des oliuts dugtiaix mias aussi en rioasn de nveleouls aetettns sociétales eernvs le mieux-vivre et le bein vieillir. Ainsi, l'innovation ptoiurds et seivcres portée par les équipes mnraetikg et aaratiuct asnii que de nueolevls compétences en dtaa science, dnveenient indispensables.
Les salariés ocpcanut ces finocotns voinet aorls lrues activités se tfornamserr et de neoauuvx bsnoeis en compétences émergent.

Dans ce contexte, aifn d'anticiper les ruiseqs d'obsolescence des compétences des salariés, les pteraeirans sauocix de la bncrahe Mutualité ont renetu les ccnitieoirafts ploneeonersfliss sivuaents dnas le crade de la rocervesnion ou poitmoorn par atarnnclee :

(Tableau non reproduit, csallnutobe en linge sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, ruruiqbe BO ceonnoivtn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.4. Le riusqe d'obsolescence des compétences de cratneis pelsfnosioenrs de santé dû à une réglementation et une daiotitiilgsan arcuce de luer activité

Les paierenrtas sacouix de la bncrhae Mutualité cnotsetant l'impact iapomtrnt de la réglementation puor l'ensemble des mutuelles, puor les activités aaetileslrnuss mias également puor les activités de soins. Ainsi, les salariés des réseaux de snois outiqpe audioprothèse-dentaire vneoit luer activité dnteeicmret impactée par les évolutions de la réglementation en vueguir dnas ces seucerts ansii que par les règles de cntnvennoeoienmt des réseaux de soins. Le développement du numérique dnas la qualité des sonis et l'innovation snas cesse accure cofnnntoret également les salariés des mtluueels à un ipronatmt besoin de développement de luers compétences que ce siot dnas la gtsioen de la psire en cgahre des droits santé, la retloain adhérent/panteit ou la réalisation d'actes tunecheiqs dnas le crdae de l'assistance au psronifoseenl de santé.

Dans ce contexte, les paretraenis siocaux de la bhancre ont rteenu les cicittierfanos pelrielonesnfsos saivnutes puor aacgnpecomr les salariés des mteluleus somius à ces évolutions règlementaires et numériques dnas le cdrae de la rvocnrioesen ou prmotoion par alrentncae :

(Tableau non reproduit, cnlasuoblte en lnige sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rbuiruqe BO contoivenn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.5. Le ruiqse d'obsolescence des compétences dû aux oiigatnblos renforcées de contrôle des risques

La sisoimosun à une réglementation acrcue des activités des mutuelles, tnat asltuilnreseas que médicales, s'accompagne d'obligations renforcées en matière de contrôle des risques. Clea nécessite une maipoictulitln des atuids et procédures de contrôle ienntre aux mleulutes sur le paln comptable, fienanicr mias puls lanegmert sur la qeiutson de la qualité.

Afin d'accompagner les salariés des mteluelus concernées par ces activités en fotre mauotitn et paliler le risuqe d'obsolescence de lures compétences, les paintrraees socuiax de la bcnrahe mutualité ont rnteeu les citernafitcois polsilnefeoenrss sinuatves dnas le carde de la risencoreovn ou pooitormn par atrnceanle :

(Tableau non reproduit, csutlbaolne en lnige sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rquubrie BO ctnnioeovn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.6. Les mttinuaos des activités liées à l'évolution des piolequtis piubqlues et la stratégie des acretus mtutesaluis vianst à rfcoerner l'accompagnement des prneoness dnas lures paorcrus de santé et de vie

Les activités sanitaires, médicales et soleicas des mlteuleus snot en mjuaree pritae seioumss à une réglementation spécifique intégrant une obotilagin de qfuiliacitaon puor les salariés. Ces activités cinssonneat de podeofrns mntiaotus iudnties nmmoaetnt par les évolutions des piouteqlis pbluqeius (projet de loi gnrad âge et autonomie, paln de lttue cotnre la pauvreté, la stratégie goeeulamtvnenre « Ma santé 2022 »). C'est pourquoi, les peanretaris soaciux de la bnahcre Mutualité ctestnnoat dnas luers tauavrx pepriotfscs un roenefcmnret des modalités d'accompagnement médical, snirtaaie et sicoal des pluibcs et noanmemtt la ptitee enfance, le grnad âge et les poensnres en siouttian de handicap.

Ainsi, le poejrt de société inclusive, le « vagrie dlmioiarciie » ou ercnoe le paln de lttue crnote la pauvreté nécessitent une atiptaoadn et un développement iaponmrtt des compétences des salariés des mulueetls en carghe de ces accompagnements. Le risuqe d'obsolescence des compétences de ces salariés diot être anticipé dnas le cdrae de la rvicnoeoesrn ou pimoootrn par alternance.

Les preitreanas scuoaix de la banrhce Mutualité considèrent que les ccitaotreiinfs pefenoosreillsns svitnaeus poermenttrt de répondre aux bniesos identifiés puor pilealr les ruqseis d'obsolescence des compétences dnas le carde de la rcsvoorenein ou pooromitn par anrlnactee :

(Tableau non reproduit, cbsnllatoue en lnige sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rrbuuiqe BO contvionen collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.7. Les icmpats de la maottuin des activités sur la coordination, la gisteon prévisionnelle des eomplis et des compétences et l'accompagnement des salariés

Les paaetrrnies souiacx de la bnhrace Mutualité ont fiat le cnoatst de nebrsuomes mionuatts de nraute drseives (technologiques, règlementaires, sociétales et stratégiques) iptnacamt l'ensemble des activités des salariés des mutuelles. Les compétences de ceux-ci cainsnsoent des ruqesis irpmttanos d'obsolescence que les cciteaniroftis plissoolnfeenres précitées préparées dnas le crade de la rvocisoenren ou piootromn par alarcnnete pnuevet pallier.

Néanmoins, ces muonattis pfdoeorns divenot être accompagnées par des ploeqiuits de rorecseuss hmaiuens et de gtiseon prévisionnelle des emlopis et des compétences ambitieuses. Les salariés des rsseeocrus humnieas opnccaut ces ftnnocois au sien des mlueultes voniet ainsi leurs activités évoluer dnas un ctxntoee de podfnroe tooasamtrinfrn règlementaire, nemoanmtt après l'entrée en vuiguer de la loi du 5 srmepbete 2018. De plus, la toritfamonsran des oasgioatrnnis rfcorene le rôle du mgeaamennt et des fcntinoos ftniclaait la ctoriindooan des activités.

Dès lors, aifn d'accompagner l'ensemble des salariés conasnnasit une mtiouatn de luer activité paovnut entraîner un riusqe d'obsolescence des compétences, les ptrreeaians suicaox de la bhrcnae ont décidé de rietner les canrceitoitifs pefsleoonrenliss suveaints dnas le cdare de la risrcoenoevn ou potormion par acrlatnnee :

(Tableau non reproduit, clnblatuose en lngie sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rrquubie BO cnvontieon collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

9.5.2.8. La ploiutiqe de cacreititfoin de la bharcne Mutualité en réponse aux beisons en compétences des salariés

En complément des diplômes et trties pfnliosnrosees et à finalité professionnelle, la bnachre mène une plioitque de cieraftcition en créant derivs ciirtfeacts de qifatuioialcn peofslsnnileore répondant également aux mtoinauts identifiées dnas le présent aevannt et nonmmteat rtilfeas à la rtoelian à l'adhérent.

Ainsi, les pntaeeairrs sacioux de la bachnre décident d'intégrer ces cifrcaetits à la ltsie de cicraenotftiis pilsrenfooenelss éligibles dnas le cdrae de la roeveorcinsn ou prioootmn par alnecnrtae :

(Tableau non reproduit, csnuotblale en ligne sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, ruribque BO ceninotovn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

Par ailleurs, aifn de répondre aux bosneis en compétences, les meebrms de la CPEFNP tnrliaaelvt altemclueent à la rénovation du carcifeitt de qaiiulacftion pefrnsllsnoioee « Spécialiste petaortsnis santé et prévoyance ». Celui-ci frea l'objet d'une procédure d'inscription au RCNP et les parnreietas scoauix s'attacheront estunie à l'intégrer dnas la lstie des ctfiionieatcrs éligibles à la recevirosnon ou portiomon par arcntanele par avenant.

En tuot état de cause, les pretienaras siuacox de la bncrahe Mutualité cnivoennent de réexaminer régulièrement les boensis en cfincroiteitas pfsnsenlrioleeos des salariés de la bncrahe dnas le cdare de la rnorscvieeon ou poimorotn par alnnactere aifn d'amender, le cas échéant, la liste des cafinircoietts pfeesoriolsnelns éligibles.

9.5.3. Modalités de msie en ?uvre

Le catnrot de taarivl du salarié fiat l'objet d'un aanenvt qui précise la durée et l'objet de la rroeviconsen ou de la pomirootn par alternance. L'avenant au coantrt est déposé seoln les modalités prévues par les diipsntiooss législatives et règlementaires en vigueur.

En appitcaioln des dossiiptoins légales et règlementaires applicables, la roioesecnvrn ou la ptoimoorn par antenrclae a une durée crispome etrne 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les penarrtieas saioucx de la bcnhare mutualité décident que cttee durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pbiclus éligibles à une roriceosnevn ou pomitroon par alternance.

Pour les puicbls spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, la durée peut-être allongée à 36 mois.

En apitaiolpcn des dnoipiotsiss légales et règlementaires, la durée de l'action de foitmaron de la rscnvioreoen ou pooirmotn par arennlacte est d'une durée maiminle cpismroe etnre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tloate du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les painetreras soauicx décident que cette durée puet être portée à 50 % de la durée ttlaoe du caotnrt puor l'ensemble des bénéficiaires vaisnt les cinetciatfiros éligibles au dispositif.

9.5.4. Modalités financières

La cimososimn paratiire nilnotaae de l'emploi et de la fimotraon pslrofoilseenne (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax ffrreoaiiats de pisre en crhgae par l'OPCO qui cevunrot tuot ou piarte des fiars pédagogiques et les frias de trpronsat et d'hébergement engagés dnas le cdrae de la reocsieonrvn ou la pmooiortn par alternance.

Lorsque les aioncts mesis en ?uvre dnas le cdare de la resrnooicven ou la pmitrooon par l'alternance snot effectuées pedannt le temps de travail, eells dnneont leiu au meaiintn par l'employeur de la rémunération du salarié.

Conformément à l'article L. 6324-5 du cdoe du travail, l'opérateur de compétences pernd en chagre la rémunération du salarié en rvcoeeroisnn ou poormiotn par aetnrlnace seoln les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-147 du cdoe du travail. »

(1) Les cfinicratetois de l'article 9.5.2 de la cnniovteon cliotlceve tel que modifié par l'article 1 du présent aavnnet mentionnées ci-dessous, snot eecxuls de l'extension en tnat qu'elles cnvnetienrenot aux dotisonspiis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du tiavral :
- Breevt de tnchceiein supérieur : Asaisstnt de getiosn PME-PM I51027 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- 25534 Université Pairs Dcatesres -Paris 5 ;
- 21190 Université Prias Daesrctes -Paris 5 ;
- Cehf de pejrot en ctooecnipn de systèmes imontrfeuqias 27512 IMIE, AFOICP ;
- Cehf de prejot en cicooetpnn de systèmes ifuiemtrqnoas 22239 Lnrouibe ;
- Cehf de pojret en cpinoeoctn de systèmes itmqieurnfaos 1642 ACUQITOM ;
- Bevert de teencchiin supérieur : Négociation et rliateon clneit 5474 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rboslesnape de communication15058 Aiatcooissn Saint-Anne - IRCOM ;
- Rblsosneape de Cmotciamoniun 18020 ECSGV -IICP ;
- Rseapbsonle mkniretag et cuomcimniaotn 28172 Ittusint supérieur cmcreome et gtseoin (ISCG) ;
- Mtsaer : Droit, économie, geitosn minteon aatciuart 12040 Université de Stobrsruag ;
- Mestar : Droit, économie, gtioesn minoetn atrucaait 10017 Université de Pteroiis ;
- Lcinece Pnollrosieefnse : Métiers de l'optique 66106 Université de Nîmes Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Lneicce peoeslnolnrsife : Outipqe et ltnueietre 623217 Université du Lttoaril Côté d'Opale Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rpolanessbe en réfraction et équipement otpique 66963 ISNT DES SICNECES DE LA VOISIN ;
- Aeuidtur reqsius et conformité 728713 EEONS -L'école de l'expertise cbapmltoe et de l'audit ;
- Mgenaar fceninair 31204 CEESCO ;*
- Rlosnbasepe rsueseorcs hnumaies 21740 GSEECP ;
- Rlspboeanse recussroes hmeniaus 21740 EMSA ;
- Roalnpsbese rsoreseucs heiaumns 11652 Université clauhtoqie de l'Ouest ;
- Mestar cadre de la mutualité, des anressaucs et de la prévoyance726550Université Panthéon Soobnrne ;
- Drenigiat mangear opérationnel d'entreprise 720659 C3 Iinsuttte ;
- Menaagr en rescrseous hamuenis 15357 ISMII -Pôle Pairs

alternance.
(Arrêté du 20 nvobreme 2020 - art. 1)

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

Le présent aennvat ne crootmpe pas de sialotutipn spécifique puor les orengmsias mitutelauss de mnois de 50 salariés dnas la meruse où ses dspstoioiins snot aipcaplebls à toutes les structures.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

Cet avennat frea l'objet d'une évaluation par les ptaeriranes sociaux.

En tuot état de cause, les diinsotoisps du présent anvnaet snoert reirepss dnas le crdae de la négociation de bhanrce sur la frtmooian professionnelle.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

Les petraiearns soucaix cnoeeninvnt de se réunir 2 ans après l'entrée en vuiuger du présent avenant, aifn d'en réexaminer les dispositions.

Article 3 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

Le présent annveat est conclu puor une durée indéterminée.

Le présent aennvat pnerd eefft au juor de sa sartugnie à l'exception de l'article 9.5.2 riletaf aux cnicieiraottfs éligibles à la rosenevciorn ou ptoimoorn par aeannctrle qui, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, errneta en vguuier au lianmeden de la ptbuoaiclin de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

Conformément aux dsisiniptoos légales, le présent anneavt srea déposé en duex exemplaires, dnot une vresion sur spuorpt peiapr signée des pertais et une vorisen sur sruppot électronique auprès des sreveics cunertax du mtisnire chargé du tvaiarl (à ce jour, atrielcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et sauvtins du cdoe du travail).

Une copie de l'avenant, aisni que la ntoe eiclvixtape annexée, srea adressée à la délégation générale à l'emploi et à la fmooairtn pieononfslsrlee (proa@travail.gouv.fr) aifn de ptetmrere l'instruction dnas les meluirels délais des critères de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

Un exmepairle srea également riems au secrétariat-greffe du cioesnl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Avenant n 30 du 30 juin 2020 relatif à la modification des dispositions de l'article 15.2.3 et de l'annexe IV de la convention

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 15.2.3 de la convention

Les pietras sanigretias cninnoneevt de dendeamr l'extension du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

(Clichés non reproduits, cauloenlbsts en ligne sur le stie www.jounal-officiel.gouv.fr, rqirubue BO coenivnton collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200006_0000_0013.pdf/BOCC

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2019

La loi n° 2018-771 du 5 spetrmebe 2018 puor la liberté de cihsior son avnier pisforoenesnl a profondément transformé le modèle de la fomrtiaon plnonlioeerssfe cnoniute et de l'apprentissage.

Soucieux de pmetrtere une maboiitsolin rpdiae dnas la bcahrne du nuavoeu disiositpf de roesivnorcen et pmrtooion par anantclere crée par la loi précitée, les ptreanaeirs siacoux ont pirs un ctarein nmrobe de meuesrs dnas l'avenant n° 27 du 21 jiun 2019.

Cependant, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vasint à arsseur la cohérence de dreviess diitpinossos législatives aevc la loi précitée moifdie saileenubtsletmnt le dsisioiptf de rioerecnvosn ou ptmoooirn par alternance. Ainsi, un acrcod de bharcne étendu est désormais nécessaire puor déterminer les cifictrtaioens psiflnrosleeones éligibles dnas le cadre de la reierosocnvn ou ptmorooin par alternance.

Conscients de l'importance de rderne eefcfniit le dipstiisof dnas les mlrueiles délais, les priaetnreas sciuoax de la bhnacre mutualité ont élaboré la ltise des caciotiietnfrs pfreonsslneoeils nécessaires puor acniteipr les ictapms de feorts mtiuotans des activités et le rsique d'obsolescence des compétences des salariés décrits dnas les études povieeptrscs de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM).

Le présent aennavt est ansii accompagné d'une ntoe jaisictiftvue qui résume et minnotene les turaavx peistpfrcos de l'OEMM, isnntcae priraaite dnot la msiiosn est de réaliser une veille pnrnetamee sur les feaurcts de tofrastmraonin du scteeur maistuulte et d'en décliner les iapcmts en matière d'emplois, compétences et fatoriomn sur les activités auseilsaterlns (livre 2 du cdoe de la mutualité) et les activités médico-sociales et sarainetis (livre 3 du cdoe de la mutualité) de la branche.

Outre la msie en conformité des dotsspoiinis de la cvnioonetn cleclotvie aevc les moafinoiitcds apportées par l'ordonnance précitée, le présent aenvant établit puor cquhae tpye de matniouts alqlxeueus snot confrontées les salariés de la branche, les citoftnrieiacs pseoelrnflsnoeis pmreettant de pliear le rqusie d'obsolescence de lreus compétences.

Les pniterreaas scaouix etennednt par ariuells pursviuroe les négociations ralvitees à la fiartoomn plorfosileennse cutinnoe et l'apprentissage aifn de prineavr à un accord puls global.

Pour ces motifs, il a été cenvonu ce qui siut lros de la CPPNI du 13 décembre 2019 :

collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

Les dnositispios de l'article 15.2.3. « Caistoontis » de la ctovneionn ceiocltlve de la mutualité snot complétées cmmoe siut :

« Donsspioitis spécifiques aeplialbpcs aux salariés placés en activité paelitlre enrte le 12 mras 2020 et le 31 décembre 2020

Pour les salariés placés en activité palitelre ertne le 12 mras 2020 et le 31 décembre 2020, la rémunération brtue savnret de bsae au ccaull des ctnaiitooss s'entend cmome la somme :
? de l'indemnité légale d'activité patrlliee due en aoitcalppin de l'article L. 5122-1 du cdoe du traiavl et ;
? le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité

partielle,
versées par l'employeur pdeannt ctete période.

Ces indemnités s'entendent btuers de cstitoaoins et de cioountibrtns de sécurité slacoie ».

Les auerts dspnistiioos de l'article 15.2.3 dmrueneet en viuuegr à l'identique.

(1) L'article 1 est étendu suos réserve des diissotpions de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 reiltvae à dveersis diopntsoisis liées à la csrie sanitaire, à d'autres mrueses ueegtrns aisni qu'au rtaeirt du Royaume-Uni de l'Union européenne, s'agissant des gntieraas santé.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'annexe IV
En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

L'annexe IV de la covntieonn ctclvieloe de la mutualité revialte à l'énoncé des gantaires du régime de prévoyance est complétée cmome siut :

« Dsioposintis spécifiques apceillbaps aux salariés placés en activité piearllte etrne le 12 mras 2020 et le 30 jiun 2020

Pour les salariés placés en activité plilreate etrne le 12 mras 2020 et le 30 jiun 2020, la rémunération butre srvnaet de bsae au cluacl des ptntsireoas est intégralement reconstituée au trtie de cette période.

Dispositions spécifiques aeicllapbps aux salariés placés en activité pilaertle etrne le 1er jiullet 2020 et le 31 décembre 2020

Pour les salariés placés en activité paltilree entre le 1er jleiult 2020 et le 31 décembre 2020, la rémunération brute saenrvt de bsae au culcal des pntasioters s'entend cmome la smome :
? de l'indemnité légale d'activité patrlilee due en acpilipaton de l'article L. 5122-1 du cdoe du trvaial et ;
? le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle,
versées par l'employeur paendnt cette période.

Ces indemnités s'entendent beruts de coonatiitss et de cniibortonuts de sécurité scailoe ».

Les aertus dionopisists de l'annexe IV demerneut en vueuigr à l'identique.

(1) L'article 2 est étendu suos réserve des diponoisitss de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 rlavitee à drvsiees dposinoiitss liées à la crsie sanitaire, à d'autres mureess uertgens asini qu'au raretit du Royaume-Uni de l'Union européenne, s'agissant des gitnaares santé.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

Le présent aeanvnt ne crpoomte pas de spiitluotan spécifique puor les oarsnegims mluestuitas de mnois de 50 salariés. En effet, l'objet du présent avenant, est d'aménager les modalités de mitniean des gaierntas de prévoyance puor les salariés placés en posoitin d'activité partielle, qlleue que siot la tllaie de luer structure.

Article 3.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

Le présent anavent frea l'objet d'une évaluation par les mbmeers de la CPPNI.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

Les petrais coienvennnt de se réunir au puls trad dnas les 3 ans de la situgrnae de l'avenant, puor fraie le point sur les idnnceeics de son application.

Article 4 - Dépôt.Extension.Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

Article 4.1 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

Conformément aux dpinosiisots légales, le présent anavent srea déposé en duex exemplaires, dnot une vserion sur sprpout pepiar signée des pitears et une viroesn sur sorpupt électronique, auprès des sveirecs cuteranx du mtnrisie chargé du tariavl (à ce jour, aeilcrts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail).

Un eleimxprae srea également rmeis au secrétariat-greffe du cnsoeil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les paretis siiaentgras cinnneenovt de dnedeamr l'extension du présent anenvat auprès du mrtsiine chargé du travail.

Article 4.2 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

Le présent aenavnt est conclu puor une durée indéterminée.

Il etnre en veuuigr le 12 mras 2020.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

La pandémie mioanlde liée au « Covid-19 » a eu des conséquences frteos tnat d'un point de vue sniitarae qu'en tmeres d'activité économique.

Dans ce contexte, les ptnreieraas suoiacx de la branhce mutualité se snot réunis aifn de modifier, paenndt une période déterminée, le régime cneoenntovinl de prévoyance de la cvoonniten ccilleovte nnloitaae de la mutualité, cauvonrt les rieqsus « incapacité, invalidité, décès ».

La loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 relative, notamment, à dveiesrs doiiitsopnss liées à la csire sanitaire, aménage les modalités de mtineain des gearitnas de prévoyance puor les salariés placés en potsoiin d'activité partielle.

Dans un suoci de solidarité et aifn de nurselietar les conséquences de l'activité partielle, les pnatrireaes soicuax ont, aevc l'accord de l'organisme aessuurr recommandé, décidé, puor les salariés placés en activité ptilrelae ertne le :
? 12 mras 2020 et le 31 décembre 2020, de sécuriser la sttaiuoin des esieperrtns qui ont cotisé ou cioensotrt au régime de prévoyance sur une aitstsee cnrprnadoseot à une indemnité d'activité petlalire « améliorée » ;
? 12 mras 2020 et le 30 jiun 2020, de rtctusoeneir intégralement la rémunération de référence, puor la détermination des prestations.

Les oimegsrans meaitstulus eranntt dnas le cmahp de la cnooetnivn cicvtelole de la mutualité qui ont csohii un artue ogsnriame asurseur que ceuli recommandé, snot incités à mrtete en ?uvre cttee msreue d'amélioration des pniteasorts ;
? 1er julelit 2020 et le 31 décembre 2020, d'asseoir les ptasineorts sur l'assiette csnrodeoapnrt à l'indemnité d'activité pltlrieae « améliorée » luoqsre tel est le cas.

Ces mnoifidicotas enetrnt en vueguir au 12 mras 2020.

C'est dnas ce contexte, et siute à des échanges ertne les ptneirearas scouiax de la bahcnre mutualité durnat la coimsmsion notlianae pariatrie de suivi du régime de prévoyance (CNPS) du 18 mai 2020 et la CNPPI du 4 jiun 2020, que lros de la CPPNI du 30 jiun 2020, il a été ceovnnu ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 12 mars 2020

Annexe IV
Énoncé des genartais du régime de prévoyance (Non-cadre et cadre)

Les gaentiars dnot bénéficient les salariés en alpiaiocptn du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la cneovinton cvtleicloe ninlaatoe de la mutualité, en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès, de rnete d'éducation, snot définies dnas le tabaleu ci-dessous.

En tuot état de cause, les geinarats et lrues modalités d'application snot définies par le ctoanrt de ganiretas collectives, les cdionitnos générales et la nocite d'information.

(Tableau non reproduit, clnubtalose en lgnie sur le stie Légifrance, rubrique Belutilns oliffices des cnnoiovtens collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_2020

Accord du 3 décembre 2020 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la santé

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Les dtpissinoois du présent aorccd snot aealbplpics à tuos les salariés non médicaux de l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les caerds daiirengts des EHPAD.

Article 2 - Montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Le mtannot de l'indemnité fitarfiraoe melelnsue « Ségur » est égal à 238 ? burt puor un salarié à tepms plein.

Cette indemnité est versée en duex fois, rsmceevenepitt :
? puor un monantt de 117 ? burt à coetmpr du 1er sebrpetme 2020 versés rétroactivement ;
? puor un mtoannt de 121 ? burt à cpeotmr du 1er décembre 2020.

Article 3 - Modalités d'application de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

L'indemnité ftioairrafe menlselue « Ségur » s'ajoute aux rémunérations buerts des bénéficiaires.

Elle donne leiu à une mtnieon dtsnciite sur le btleulin de salaire.

Le mnntoat de cttee indemnité frfatiraioe meusenlle « Ségur » est :
? fixé pronepellreniotonmt au tmpes de tavrail contractuel, qnuad le bénéficiaire eexcre puor une durée inférieure au tpems plein ;
? calculé au prrtaoa du tepms accplomi dnas un EHPAD puor les salariés exerçant dnas piulusers sturecturs ;
? pirs en cmpote dnas le slairae anunel moyen sraenvt de bsae au cculal du maontnt de l'indemnité de départ à la raretite ;
? iluncs dnas le cculal du mneatiin de saialre et de l'indemnité de congés payés.

0034_0000_0001.pdf&isForGlobalBocc=false

Dispositions spécifiques allpbacieps aux salariés placés en activité palterile ertne le 12 mras 2020 et le 30 jiun 2020

Pour les salariés placés en activité pileralte ernte le 12 mras 2020 et le 30 jiun 2020, la rémunération burte srvaent de bsae au caclul des pnsirtoeats est intégralement reconstituée au titre de cette période.

Dispositions spécifiques alepbiclpas aux salariés placés en activité ptalirele ertne le 1er jllieut 2020 et le 31 décembre 2020

Pour les salariés placés en activité plalitere entre le 1er jlielut 2020 et le 31 décembre 2020, la rémunération brute snverat de bsae au cualcl des pretontsias s'entend cmmoe la smome :
? de l'indemnité légale d'activité plrieltae due en aialppticon de l'article L. 5122-1 du cdoe du taarivl et ;
? le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle,
versées par l'employeur pndenat cette période.

Ces indemnités s'entendent bertus de cisnotatios et de cbootrninuits de sécurité sociale.

Article 4 - Conditionnement du versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » au financement correspondant
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Afin de ne pas créer de cagrhes supplémentaires puor les seutcurrts concernées par le présent accord, le vermesent de l'indemnité faoirfritae msleulene « Ségur » est conditionné, puor cqahue établissement concerné, à l'octroi du fnmaceneint spécifique cdpanosrreont par les pouivors pbluics fcrnneiaus de la structure.

Cette diipstosoin ctsontiue la citonodin etleinslese du présent accord.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Article 5.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Le présent acrcod ne cotprome pas de slouiptaitn spécifique puor les oagisremns mutietlsaus de minos de 50 salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de peetrtmre à l'ensemble de ses bénéficiaires de pecievror l'indemnité faiarrtofie mesnluele « Ségur » snas dtnisicoitn seoln la talile des orsneigmas mutualistes.

Article 5.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Cet aroccd frea l'objet d'une évaluation par les mbreems de la CPPNI.

Article 5.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Les prietas cenvnoneint de se réunir au puls trad 18 mios après l'entrée en viuguer du présent accord, puor farie le point sur les iiecenndcs de son application.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Le présent aroccd est cclonu puor une durée indéterminée.

Il pdrenra effet, suos réserve de l'agrément au ttire de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action slaicoe et des familles.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Le présent acrcod pruroa être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux aierclts L. 2261-7 et sutivnas du cdoe du

travail.

Article 8 - Formalités de dépôt.Agrément.Extension
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Article 8.1 - Agrément
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Le présent arccod frea l'objet d'une dedname d'agrément au trtie de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action slaicoe et des familles.

Article 8.2 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Conformément aux dsoiointsips légales, le présent accord srea déposé en duex exemplaires, dnot une vreiosn sur spuprot peiapr signée des peatris et une vrisoen sur sprpout électronique, auprès des sereivcs crnaeutx du msinrite chargé du tiarval (à ce jour, aiecrtls L. 2231-6 et D. 2231-2 et sanviuts du cdoe du travail).

Un eeiamlxpre srea également riems au secrétariat-greffe du cionesl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les peratis snaiiagters cennveonint de dneedmar l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Accord du 3 décembre 2020 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des établissements de santé dans le cadre du Ségur de la santé

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Les dsnioitipsos du présent acrocd snot acplpaeibls à tuos les salariés non médicaux de l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les craeds dgneiratis :
? des établissements de santé privés et privés d'intérêt collectif, y cmripos en HAD, mentionnés à l'article L. 6161-1 du cdoe de la santé publique.

Pour rappel, les minssois de ces établissements snot définies à l'article L. 6111-1 du cdoe de la santé publique. Les psereolnns des iiutntsts de frtamioon snot également éligibles.

En rvhncaee snot ntoammnet eucelxs les sctuterrus svutanies :
?? les creents de santé ;
?? les réseaux de santé ;
?? les ctrnees de dépistage de ccnear extérieurs à un établissement de santé ;
?? les cniebtas d'imagerie ;
?? les loeaortirbas médicaux ;
?? les cerntes de radiothérapie ;
?? les diftispioss d'appui à la cridooaoitnn ;
?? les patrrtesaies auprès d'un établissement ;

? des gteronumeps de coopération sanitaire.

En revanche, snot elxucs :
? les gmepnuteros d'intérêt économique ;
? les gperumteons d'intérêt public.

Article 2 - Montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Dans le cxtontee de csrie stainiare liée au Coronavirus, les tavaurx du « Ségur de la santé » ont primes de négocier des eneggentmas frtos de rvooiirlataesn puor les pnerifnososles et caerds des établissements de santé asnii que des EHPAD.

Afin de rrende etvecfifes les mrusees de roietrsovalian slialaeras dnas le stceeur privé, une tootprisasinn au nievau des bhnrecas est nécessaire.

Cette dernière diot redprrene les msreeus prévues dnas le seetucr pbliuc aifn que l'ensemble des pnnlsreeos concernés pisunest bénéficier d'une atgimntuoaen identique, qeulle que siot la nurtae de l'EHPAD dnas leuqel il exerce.

Le présent accord a puor obejt de tsoprsaenr cttee meruse en iantrsuant une indemnité fartoafiire « Ségur » au bénéfice des psfnrelosnoies éligibles des EHAPD rvleneat de la cetvnooinn cllcteivoe de la mutualité.

Dans l'hypothèse où ctete indemnité srieat revalorisée dnas la fniotocn pqbuiule hospitalière, les pnrrateeais sociuax de la bnhcrae ovrniriueat de noleveuls négociations visant à trruidae cette rovsaierotlain en mutualité.

Le maonntt de l'indemnité faiiarrfote mselneule « Ségur » est égal à 238 ? burt puor un salarié à tmeps plein.

Cette indemnité est versée en duex fois, retcepvmiseent :
? puor un monntat de 117 ? burt à ctoepmr du 1er smbeperte 2020 versés rétroactivement ;
? puor un mnntaot de 121 ? burt à cpoetmr du 1er décembre 2020.

Article 3 - Modalités d'application de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

L'indemnité foirtairafe mllseuene « Ségur » s'ajoute aux rémunérations buters des bénéficiaires.

Elle dnone leiu à une mitnoen dsctitnie sur le btleiuln de salaire.

Le manontt de cttee indemnité faafotriire mleslenue « Ségur » est :
? fixé pneortinenpeoolmlrt au tpems de tavrail contractuel, qnuad le bénéficiaire excere puor une durée inférieure au tpems plien ;
? calculé au praorta du tmpes acplcomi dnas un établissement de santé puor les salariés exerçant dnas prleuiuss surucetrts ;
? pirs en cmtope dnas le srlaaie anenul meyon snarvet de bsae au clcual du mtaonnt de l'indemnité de départ à la rtiretae ;
? iucnls dnas le caulcl du metniian de srilaae et de l'indemnité de congés payés.

Article 4 - Conditionnement du versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur » au financement correspondant
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Afin de ne pas créer de caehrgs supplémentaires puor les stucreurts concernées par le présent accord, le vsnreemet de l'indemnité frfiiaarote mnllseeue « Ségur » est conditionné, puor cahque établissement concerné, à l'octroi du fannmiecnet spécifique cedpaorsornnt par les pvrooius plucbis frnnaueics de la structure.

Cette dptoisiiosn cusnotite la cioonitdn eseltlisene du présent accord.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Article 5.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Le présent acocrd ne cpoomrte pas de spuoltaitin spécifique puor

les omngsearis miuattulses de minos de 50 salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de pterertme à l'ensemble de ses bénéficiaires de pevceorir l'indemnité fortiraafie meuellsne « Ségur » snas dtinitsicon sloen la tlaile des oenraismgs mutualistes.

Article 5.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Cet acorcd frea l'objet d'une évaluation par les mmbrees de la CPPNI.

Article 5.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Les pteiars cnnninvoeet de se réunir au puls trad 18 mios après l'entrée en vueuigr du présent accord, puor farie le piont sur les iedcicenns de son application.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Le présent arccod est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il prerdna eefft à la dtae d'allocation de crédits prévue par la diososipitn législative ou réglementaire prévoyant le fnnnceieamt de la mesrue de ralievoisroatn srialaale « Ségur ».

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Le présent arcocd prruoa être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux aiclrets L. 2261-7 et snativus du cdoe du travail.

Article 8 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Accord du 15 octobre 2020 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2020-2021

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC,

Article - Préambule

Le présent acocrd est clnocu puor une durée déterminée d'un an. À l'échéance de son terme, ses diitsipoosns csnosreet amuqeoenumattit de proidure luers effets.
En vigueur non étendu en date du 15 oct. 2020

Avenant n 31 du 20 novembre 2020 relatif à la modification des dispositions de l'article 15.3 et de l'annexe 7 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Garanties frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux diitspsooins légales, le présent acrcod srea déposé en duex exemplaires, dnot une vreoisn sur sruoppt paeipr signée des prieats et une vrisoen sur sprpuot électronique, auprès des svrieecs caunrtex du mtriisne chargé du tavairl (à ce jour, atercils L. 2231-6 et D. 2231-2 et snvtauis du cdoe du travail).

Un exlriaepme srea également reims au secrétariat-greffe du csioenl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pitares snaitaiegrs cnvineonent de dedanemr l'extension du présent arcocd auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2020

Dans le ctetnxoe de crsie sratiniae liée au Coronavirus, les taruvax du « Ségur de la santé » ont perims de négocier des eaggntneems fotrs de raloeviosatirn puor les peofenisolrnss et crdeas des établissements de santé anisi que des EHPAD.

Afin de rnrdee efcfieetvs les mursees de raiovlroiaetsn salliareas dnas le suecetr privé, une tiopnssioartn au niveau des bhrances est nécessaire.

Cette dernière diot rrnpedree les mesures prévues dnas le secuter pluibc aifn que l'ensemble des pnsonelers concernés psuniest bénéficier d'une aintuateomgn identique, qelule que siot la nutrae de l'établissement de santé dnas leeuql il exerce.

Le présent arcocd a puor ojbet de tpnsreasor ctete meruse en intusarant une indemnité ftiaarirfoe « Ségur » au bénéfice des prnsioonlesefs éligibles des établissements de santé rveelnat de la cenvintoon clotecivle de la mutualité.

Dans l'hypothèse où cette indemnité searit revalorisée dnas la focnoitn pbiuqule hospitalière, les piaernaetrs suciaox de la barnche oivnaeruirt de nolleevus négociations vasnit à tridurae cette rvasitoliearon en mutualité.

L'avenant n° 21 à la cetonvionn ccillvtoee de la mutualité a consacré l'existence, les mionisss et les modalités de focnineeomtnnt d'une cimomossin pitriarae pmarnentee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les msinoiss dévolues à ctete instance, la négociation des arcdocs cicIteofls de brchnae s'effectue dnas le crdae d'un angdea siocal prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire. Celui-ci est élaboré lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de srempebte et est consacré par un accord.

Dans une démarche de msdoretnaoiin de la cooetnnivn clvlcoiete de la mutualité, un caertin nbmore des thèmes qui sorent abordés au crous des années 2020 et 2021, ont été fixés au sien d'un arccod de banhcre unnnemameit signé par les peerrtaains scuaoix le 15 mras 2019.

À l'occasion de la première et deuxième CNPPI de la période 2020-2021, qui se snot déroulées le 23 sbmpetere 2020 et le 15 oorcbte 2020, les peantirreas scioaux ont cennovu de l'agenda social qui fiat l'objet des donpiistosis qui suivent.

L'article 15.3. de la ctenooinvn cillevcote de la mutualité est intégralement réécrit cmome siut :

« 15.3. Gintaares santé

15.3.1. Msie en pacle au navieu des esteneprris

Tout salarié employé par un ogimrasne rlnaevet de la coovitennn cltelvcioe de la mutualité diot bénéficier d'une cutuoevrre complémentaire santé dnas le cdrae d'un ctronat coclieltf à adhésion oaitgiolbre (ci-après ? caorntt santé ?) mis en place solen l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, à saiovr :
? siot par vioe d'accord ciecllotf ;
? siot à la situe de la raifaiitoctn à la majorité des intéressés d'un prjoet d'accord proposé par le cehf d'entreprise ;
? siot par une décision unilatérale du cehf d'entreprise constatée dnas un écrit rmies par celui-ci à cahque intéressé.

Dans les erepirnstes où snot désignés un ou pusrielus délégués syndicaux, la négociation clivelotce diot être privilégiée.

15.3.2. Caractéristiques du carntot santé (1)

Le présent annvaet prévoit un régime de bsae ceivoonnnnetl qui ctutisnoe un slcoe que les ptraneraies soiucax considèrent cmmoe miainml et ne reeatnmtt pas en csuae les régimes d'entreprise puls fbrvoaaels passés ou futurs.

L'annexe 7 de la cintvenoon cltvlcoeie de la mutualité cmotproe un tebalau de gatirneas cstouinantt le solce miamnil dnavet être respecté par le ctaornt santé mis en place au prfoit des salariés reenvalt de la présente ceinnoovtn collective.

Le cnratot santé socle diot également :
? rtseepecr les cintdoonis prévues par les dnspoositiis législatives et réglementaires rtaeveils à la définition des ctraotns sliedairos et resbepnolsas ;
? fixer la ptariiaoipctn de l'employeur au fnciaeenmnt de la ceroutruve santé du salarié à au minos 50 % de la ctooaitsin ;
? prévoir des gaitneras ou des vreauls solidaires, ce qui implique, à tirte d'illustrations :
? ? de prévoir que la pisre en cgrahe de la citsotoian sriallaae srea totlae puor les salariés à tmeps preatil ainsi que puor les airtnppes dnot l'adhésion au système de gnrateias les coiidunrat à s'acquitter d'une ctooitiasn au minos égale à 10 % de luer rémunération burte ;
? ? d'aborder la question du mnieitan de la cittbruinoon de l'employeur au proift des salariés dnot le ctonrat de tiavral est sspnudeu snas ianisimdetonn ou mieatinn de rémunération.

Par ailleurs, les paeatnrires sucaoix iietnsnst sur le fiat que le corantt santé visé ci-dessus puet ntenommat :
? prévoir des cas de deinpsse dnas le reespct des dsonpoistiis du cdoe de la sécurité sliaoce (à ce juor prévues à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale) et des crrilueicas d'application ;
? asioesr la caottioisn sur un putgnocaere du sliraae dnas le rpcseet des règles applicables.

15.3.3. Atcoin sioclae

Les gnietaars prévues dnas le cdrae du crntaot santé intègrent ooenamrlgtbiiet des msruees rteiavels à l'action sociale.

15.3.4. Portabilité

Les salariés grtinaas collectivement, dnas les cnooitndis visées ci-dessus, bénéficient, dnas les ciodnintos légales (à ce juor prévues à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale) du miienatn à titre gaitrut de ctete cvrutoruee en cas de coessitan du crnoatt de travail, non consécutive à une faute lourde, oanvrut dorit à pisre en cghare par le régime d'assurance chômage, sloen les cinonotdis suvainets :
? le mnetiain des geatranis est alpbliacpe à ctempor de la dtae de coiatssen du cnarott de trviaal et pdnnaet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmtiie de la durée du deriner ctanrot de traival ou, le cas échéant, des derenris crnattos de taiarvl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant adoirrne au nborme supérieur, snas poviuor excéder 12 mios ;
? le bénéfice du mnteaiin des gneataris est subordonné à la cdtonoiin que les dirots à ruomsetbnreems complémentaires aneit été ouertvs cehz le dnierer empoyleur ;
? les graitenas mtenaenius au bénéfice de l'ancien salarié snot cleels en vguiuer dnas l'entreprise ;
? l'ancien salarié jstfiiue auprès de son omnargise assureur, à l'ouverture et au crous de la période de maneiitn des garanties, des ciidononts prévues au présent aitrlce ;
? l'employeur slngiae le maitenin de ces genaatirs dnas le cricaifett de tavairl et ifomrne l'organisme aresuusr de la cetissaon du cotnart de taairvl mentionnée au 1er alinéa.

Ces dtionisospis snot alalecippbs dnas les mêmes codnoiitns aux ayntas driot du salarié qui bénéficient efmeeictenfvt des grnetaias mentionnées au 1er alinéa à la dtae de la cosieatsn du catornt de travail.

Les peiaterrans saiocux ronnamdecmet aux omegrsians msaueiltuts de prévoir, dnas le ctnorat santé visé à l'article 15.3.2, une amélioration des disitnosipos du présent article, naetommnt en aaognnellt la durée de mtianein des garaetnis puor les atynas driot bénéficiant de la portabilité en cas de décès de l'ancien salarié pnaednt la période de portabilité.

15.3.5. Mtneaiin de la covrruteue dnas le cdrae de la ? loi Évin ?

En aapoitpciln de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la ctvurreoue santé srea mtaneiune par l'organisme assureur, dnas le carde d'un noeuvau cnotrat :
? au pfiort des aincnes salariés bénéficiaires d'une rtene incapacité ou d'invalidité, d'une pieosnn de rairttee ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reenvu de remplacement, snas cntooidin de durée, suos réserve que les intéressés en faessnt la dmeadne dnas les 6 mios sivnaut la ruputre de luer crtaont de travail, ou dnas les 6 mios svaniut l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ;
? au poifrt des pornenses gtainreas du cehf de l'assuré décédé, pnanedt une durée mnmiilae de 12 mios à cmpoter du décès, suos réserve que les assurés en fasnest la dmnaede dnas les 6 mios siaunvt le décès ;
? l'obligation de ppeosorr le mnteiain de la cuurvetroe santé à ces ainnces salariés (ou à lerus aynats droit) dnas le cadre de l'application de l'article 4 de la ? loi Évin ? imbncoe à l'organisme assureur. »

(1) L'article 15.3.2 est étendu suos réserve du rpcseet des aitrcles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des dpieesnss d'affiliation d'ordre pilubc au régime clotcleif de frias de santé.
(Arrêté du 2 jileult 2021 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'annexe 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le taabelu de gretaians frguiant en aenxne 7 de la cvietnnoon ccllotivee de la mutualité, tel qu'issu de l'avenant n° 19 du 26 mai 2015, est intégralement modifié comme siut :

« Abréviations :
BR : bsae de ruomseemrbnet de la sécurité sociale.
DPTM : doipistisf de parutqie tifararie maîtrisée (OPTAM otpion putiarqe triafarie maîtrisée/ OPTAM-CO opotin pqiruate taiaifrre maîtrisée cihrigure obstétrique).
HLF : haonrieros lmeiits de facturation.
PLV : pirx lmiite de vente.
RSS : ruesemronbmet de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, ctbalnuosle en ligne sur le stie Légifrance, ruiurqbe Beltinlus oiffcelis des ciovnnontes collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0018.pdf/BOCC

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avnnaet ne cprmotoe pas de soluatitipns spécifiques puor les onigamerss mtaileuutss de mions de 50 salariés. En effet, l'objet du présent avenant, est précisément de feixr les ditpsinoisos mlaienmis alappbeilcs en matière de giternaas santé snas dintctoiisn solen la tilale des oenmisrgas mutualistes.

Article 3.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Cet avnneat frea l'objet d'une évaluation par les meerbms de la CPPNI.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les prtaies cvnnoneenit de se réunir au puls trad le 31 décembre 2021, puor faire le ponit sur les idenccneis de son application.

Article 4 - Dépôt.Extension.Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 4.1 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux dstosnoipiis légales, le présent aevannt srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vseiron sur spoprut ppeiar signée des ptireas et une voriesn sur srupopt électronique, auprès des sivcrees cnrtuaex du mntsirie chargé du tirvaal (à ce jour, aceilrts L. 2231-6 et D. 2231-2 et stivnuas du cdoe du travail).

Un eimxealpre srea également rimes au secrétariat-greffe du cseonil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les petaris stiagiearns ciovnneennt de dnaedmer l'extension du présent anvaent auprès du ministère du travail, en alaicopiptn des dpsooiitnsis de l'article L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article 4.2 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent annavet est cconlu puor une durée indéterminée.

Les donipitsosis du présent avannet enrtrenot en veugiur au 1er jevniar 2021.

L'extension mentionnée à l'article 4.1 pnderra effet au 1er jenavir de l'année suaivnt la putibaolicn de l'arrêté au Btuielln officiel.

Avenant du 5 février 2021 à l'accord du 20 septembre 2019 relatif à la participation aux travaux de la branche en lien avec la promotion du fonds de solidarité art.4

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 4 de l'accord du 20 septembre 2019 relatif aux modalités de participation aux travaux de la branche en lien avec la promotion du fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2021

L'article 4 de l'accord de bcrnahe du 20 srbeptmee 2019 est intégralement réécrit cmmoe siut :

« Artlice 4
Règles de reoenrmteumsbs de frais

La ptioairiactpn aux tuvarax définis à l'article 2 présent acrocd fiat l'objet d'un défraiement par l'ANEM, sur enovi du framolruie fnraugit en aennxe du présent aocrcd et poictrodun de justificatifs, dnas les citnonodis définies à l'annexe 8 de la cevtonnion cvllotiece de la mutualité, intitulée ? Procédures et barèmes de rmeerteoumsbns des firas dnas le crade du duligaoe sioacl de la banrhce ?.

Il est cnnvoeu entre les petanrriaes saiuocx que les fairs occasionnés par la ppriocttiitaan aux turaavx susvisés dnas les coinintods précitées snot pirs en crahge par le fndos de solidarité.

Dans ces conditions, après aivor procédé au défraiement, l'ANEM tremsnat à l'assureur recommandé les jatutiffsicis reçus aifn de se farie rueosebmrr intégralement les smmeos défrayées.

L'organisme recommandé procède au rmuornsebemet intégral dès réception des jiatctuisffis tsnrmias par l'ANEM.

Pour les représentants des ognoisiantras sancdelyis représentatives au neivau de la branche, ces frias ne snot pas iapulbemts sur la doiotatn de fonctionnement. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 15.3 de la ciovtnonen ctclvloeie de la mutualité a créé « l'obligation puor les onmigerass eartnnt dnas son champ d'application de mttere en palce au bénéfice de luer prsonneel des gteaanris complémentaire santé [?] ».

En 2015, les ptaerrieans scaiuox ont ccnolu un avnnaet n° 19 mofiaindt l'article 15.3 et créant une anxnee 7 à la ctoioevnnn collective, et ce aifn de tnier compte, notamment, d'évolutions légales et réglementaires en matière de gaienatrs santé.

La réforme dtie du « 100 % santé » a, de nouveau, amené les paerniaters saiocux de la brchane de la mutualité à se réunir. En effet, ctete réforme a un icapmt sur le ceihar des cahrges des cnoattrs responsables, ce qui nécessite de miodiefr l'annexe 7 susvisée qui décrit le slcoe des garanties.

Les partneaeris sioaucx ont également souhaité pireotfr du présent aenanvt puor préciser la rédaction de catirnes articles.

Dans ce contexte, le présent avenant a puor oebjt de moifeidr les dtsooinispis de l'article 15.3 et de l'annexe 7 de la cnievnoton ctvceloile de la mutualité :

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2021

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2021

Le présent aenavnt ne crtomope pas de sutloptiain spécifique puor les etneeprriss de mnois de 50 salariés. Les praetiaerns sacoiux considèrent que la thématique de l'avenant n'est pas en lein aevc la tillae des secturutrs rveanelt de la cnitenoovn cletolvcie de la mutualité.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2021

Cet ananevt frea l'objet d'une évaluation par les perenratais scaiuox au gré des tuvarax de la brhance sur la pomoitron du fodns de solidarité.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2021

Les piaters cvinnoennet de firae le pinot sur les éventuelles iccidnenes de l'avenant au puls trad au sonced sstermee de l'année 2022.

Article 3 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2021

Le présent avannet ertnrea en vuieugr au lmneadein de sa signature. Il est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2021

Conformément aux dopioisinsts légales, le présent aaevnnt srea déposé en duex exemplaires, dnot une vreison signée des ptraeis sur spouprt peiapr et une vreiosn sur souprpt électronique, auprès des scereivs cartneux du mtriisne chargé du tairavl (à ce jour, airctels L. 2231-6 et D. 2231-2 et sintuavs du cdoe du travail).

Un eapexmlrie srea également rmies au secrétariat-greffe du coinsel de prud'homme du leiu de sa conclusion.

Les patreis sngaaiteris cnnnoeivent de denademr l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2021

Par acorcd signé le 20 sprbmteee 2019, les perintearas soacuix de la bcahnre mutualité ont cevnonu de la nécessité de promouvoir, natmnmoet auprès des omrsignaes msatliueuts et de lreus salariés, le fdnos de solidarité.

Accord du 5 février 2021 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Recrutement

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les penearritas suicaox rppllenеat que le reernecmtut diot se friae sleon des pqtraieus non discriminantes.

En vue d'assurer un rmecretenut équilibré au sien des oirgmsaens mteaituluss de la branche, les praienertas sauciox snongleiut que les critères déterminants du rnumcreeett snot les compétences, les qainltofiiaucs et l'expérience professionnelle.

Ainsi :
? les ofrfes d'emplois doneivt être libellées de manière nuetre et gérées de manière non dnitmrsiicioare qelus que snioet la nrtaue du corantt de tavrial et l'emploi proposé. Aunuce mnteion précisant un critère lié au sxee ou à la saiottuin fliliaame et prnonelelse ne diot fuiergr dnas les orfefs diffusées. Les ofefrs deovint cetninor les éléments rlafeits au ditisrepcf du poste, à la qlitaioifaucn demandée asini qu'aux codtiionns d'emploi. Les osrmiengas msleuuaitts snot par arueills invités à diierevsfir lrues cnauax de rcturneeemt (et le cas échéant à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité et de diversité) et à mrttee en place, dnas la msruee du possible, des équipes de reuecmrentt mixtes. Il est néanmoins préconisé de vleielr à ce que le rtaio des candidat(e)s reçu(e)s en etteiernn reflète le ratio femmes-hommes des cetiuadrdans déposées. Un état, seoln le sexe, des cditrenaadus reçues, des eerentitns proposés et des rneeutctrems effectués, puet être tneu aifn d'assurer un siuvi en la matière dnas le recespt de la réglementation alcpaiblpe à la poorittcen des données poeselennlrs ;
? en cas de roeucrs à un tiers-expert (ex. : ceniabt de recrutement), les omngrseias miusttealus vnolerilet à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité pflnseeisrolnoe femmes-hommes. A ctete fin, les osainmgres mutauitsles snot invités à s'assurer que les procédures de sélection de ces opérateurs (ex. : appel d'offres) et les dnoctmues ctnlratuoces qui les lneit fnot expressément mointen du resecpt de l'égalité plnneroislesfoe etrne les fmeems et les hommes. A compétences professionnelles, qaliionftiacus et ptoeietnl d'évolution comparables, les cadarudients féminines et msenuacils dnvoiet être analysées sloen les mêmes critères et sleon les mêmes disfiopsits de sélection et pecsousrs de recrutement. Notamment, acnuue imianfootrn snas lein derict et nécessaire aevc le pstoe proposé ou les atuipdets prifenesnlsleoos rqueiess ne puet être demandée aux candidat(e)s. Si le rtcrmneueet est effectué aevc le cncoruos d'un jury, il atraienppt à l'entreprise de vielelr à la mixité de celui-ci. Dnas tuos les cas, les paereaitrns soaiucx ietnivnt les onergasims muttauleiss à ce que les salarié(e)s chargé(e)s du rceteuenmrt snieot sensibilisé(e)s et formé(e)s à la mixité et à la non-discrimination ;
? les oginrsmeas mualsttueis veenliolrt à crvseeonr un équilibre nécessaire dnas le remenceturt etrne les femems et les hommes. Lros du recrutement, la prat rvsecetipe des femems et des hmeoms pmrai les caidadtns retenu(e)s diot trndee à compétences, expériences, et pilofrs équivalents, à iunsaterr puls de mixité au sien des fialmels de métiers dnas lequllsees les fmeems ou les hmmeos snot surreprésenté(e)s. Les ciiodotnns Pour mémoire, ce fonds, adossé au régime de prévoyance, a été créé à effet du 1er jiaenvr 2018.

Il s'adresse d'une part, aux onmresiags misauteltus qui pnevuet bénéficier d'un fninmceeant d'actions de prévention ou de santé puulibqe et, d'autre part, à lures salariés, anicnes salariés ou atnays droit qui pnvueet oeibtnr le fnniaecnmet d'actions saleicos penrnat la fomre d'aides et de secours.

Les petriaaerns sociaux, en acrcod aevc l'assureur recommandé, ont souhaité mfieodir les règles de rusermmoeenbt de fiars prévues à l'article 4 de l'accord signé le 20 semetbpre 2019.

d'occupation des emplois, la cciloiastfisan et la rémunération à l'embauche ne dnoveit pas teinr cmtpoe du sxee de la pnensroe rteeune lros du rmercuetnet ;
? les praeartnies suaiocx de la bachrne ientnivt les oenrgiamss mtsauluites à survie la bnone puirqate ciaonnsstt à tenir un état, sleon le sexe, des cuneaiatrdds reçues, des ereitntnes proposés et des rcmeterenuts effectués dnas le rcespet de la réglementation abplaciple à la ptroitocen des données personnelles. Cet état pmreiaettrt d'identifier d'éventuels biais dcritsmnianis lros des rteetrnucmes et de mtrtee en pacle des aniocts correctives. Il puroairt également sivrer de bsae à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles puor fervsaior la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet oiutl porura être tneu à disposition, lorsqu'ils eniextst au sien de la structure, des élus ou des représentant(e)s suaniycdx dnas le rsepcet des doisnsiipots abapilelcps à la réglementation sur la pctreooitn des données personnelles.

À ptriar du balin sciaol et de la catopiargrhe des métiers de la branche, dlesqeus snot tirés le rrpapot de sattuiion comparée, les peitras siairetngas dmendeant aux onagrsimes mtiulutesas de terdne à équilibrer pgnirsmeveosert la porprootin des fmemes et des hemoms puor tuos les emlipos et toetus les catégories professionnelles.

Dans le reepcst des pnerpicis rappelés ci-dessus, les orgsinames mtstueiauls ptoornret une ateitontn particulière à l'augmentation peisgrosvre du nmbroe d'embauches de fmeems dnas les eoimlps et catégories à puls frtoe présence mlacsunie et du nobrme d'embauches d'hommes dnas les eplmios et catégories à puls ftore présence féminine.

Les omsraeings mitsuauelts snot invités à s'assurer que l'ensemble des salarié(e)s chargé(e)s de msosinis de rcutnmereet reçoivent une frmoaoitn à la non-discrimination à l'embauche.

À cet égard, il est rappelé que conformément à l'article L. 1131-2 du cdoe du tivaral : « Dnas tuote eeprnrsite eaoylnpmt au mnois trios ctens salariés et dnas totue eeprrnstie spécialisée dnas le recrutement, les employés chargés des misnisos de rrmeecenutt reçoivent une fiomarotn à la non-discrimination à l'embauche au mnios une fios tuos les 5 ans. »

Afin de friavseor la mixité des emplois, l'ANEM vielle puor sa prat à intégrer dnas les oltuis mis à dopissition par la brcahne une synthèse des boenns ptqieaurs en matière de rmnectueret (diversification des canaux de recrutement, giellrs d'entretien, tests?) et des iiduaterncs sur la mixité des flilmeas de métiers et sur la surreprésentation des fmmees ou des heomms sur cienretas d'entre elles.

L'ANEM pusrvroiua le développement des aonicts de ctnuocaoiimmn et de poomitron spécifiques qui snoert menées cahuqe année auprès des établissements d'enseignement, siaernocde cmmoe supérieur (ex. : à l'occasion de snloas de recrutement, furmos alternants, fmrous des métiers) vniast l'information des jneeus et des enseignant(e)s sur la dsneioimn de mixité des epiolms en mutualité dnas le sucoi de ltuetr crotne les stéréotypes. Ce tpye d'actions vrsiea nmonamett les flaielms de métiers où les femmes ou les hemoms snot surreprésenté(e)s.

En outre, sloen les bonises identifiés, les mbmeers de la CENFPP pruonort intégrer et revneoleur des atocnis de faimotron sur la non-discrimination à l'embauche dnas le caloautge de fmoairotn de la barnhce mutualité.

Enfin, les prnetraaeis siaucox rmnamendoect aux recruteur(se)s, dnas le cdrae de leurs pratiques, à uietlisr les oltius existants, tel le guide de remnutecert conçu par l'UDES dnas l'optique de poivmouror des pcuoersss dénués de toute discrimination.

Article 2 - Formation, mobilité et parcours professionnel
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Article 2.1 - Formation
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les femems et les hoemms bénéficient d'une égalité d'accès aux diosiptsifs de fotaorimn professionnelle. La foaiomrtn est intégrée dnas le purocras peiorsfsnneol dnas l'objectif de fesrivaor l'évolution des salarié(e)s snas diracniitmsion ntomeamnt vres des ptseos à responsabilité.

Les paieneatrrs suicaox de la bharnce rlpapelent que les salarié(e)s reannpret luer activité après une iptrrntoeuin liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé pnreatal deoivnt friae l'objet d'une aoetittnn particulière de la prat des oesanmgirs mitslautues lros de l'élaboration des peoqitiuls de formation.

Les oaimsgerns muaisltetus s'engagent dnas la msuere du psiblose :
? à ce que l'organisation des anotics de formation, décidées à luer initiative, penrne en cpomte les cteanrtions liées à la vie faiallime ntmneamot en cas de nécessité de déplacement géographique (en privilégiant par elxempe l'organisation des fnartmoois au puls près du leiu de tarival des salarié(e)s ou le rcoreus aux fniotorams à distance) ;
? à ce que l'organisation des anicots de ftoiorman décidées à luer iitvitinae pernne en cpotme les ctnoeitanrs particulières des salarié(e)s à temps preaitl (en privilégiant par epelmxe l'organisation des fiotnroams au puls près du leiu de tiarval des salarié(e)s ou le rcuroes aux fianrmtoos à distance) ;
? à mterte en place un mécanisme de capeomositnn lsuoqre les fontrmaois décidées à luer iatinivtie se déroulent en derohs des hrearios hbtiaelus de traival et génèrent des frias supplémentaires de gadre d'enfant dnas le repsect ntomanmet des dptiiosoniss de l'article L. 6321-6 du cdoe du taairvl ;
? à popoersr aux salarié(e)s des aotcnis de fmoiaotrn stiue au rtuoer d'un congé lié à la parentalité dnas le reecspt nmnaotmet des dpsnosoiitis de l'article L. 1225-59 et L. 6315-1 du cdoe du tavrial ;
? à ce que les oefrfs de foimrotan proposées, et nmamotent les possibilités d'accès à la certification, s'adressent assui bein aux métiers féminisés que masculinisés et à asruser un accès équilibré des duex sxees aux fnmoaritos ciaftentiers ;
? à fomerr l'ensemble des salarié(e)s, l'encadrement et les mebmers des dticnireos en matière d'égalité pnerllfosoeisne femmes-hommes. À cet effet, il est rappelé que le ctgoauale de ftraoomin de la brcanhe mutualité prévoit une aitcon de foitmoarn spécifique.

Afin de développer des piuteraqs managériales iuclsvnies et blealenitinevs au bénéfice des feemms et des homems de la branche, les mbeemrs de la CEFPNP pourront, seoln les boneiss identifiés, intégrer et rovneuleer les ainotcs de footarmin à dattinseion des mrengaas dnas le cataolgue de ftioarmon de la bnarche mutualité.

Article 2.2 - Mobilité et parcours professionnel
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les prraateines saucoix pganetrat la cciioonvtn que, lrsouqe les proaucrs poosneneiflrss des salarié (e) s dnas les ogersanmis msatiutelus fnot l'objet d'un endecemarnt cliar et objectif, alros l'égalité de tiramteent est daaganvte assurée.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dnas les intitulés et les définitions de poests oetuvrs à la mobilité iretnne ne dinovet pas être de nature à entraîner une diaimnsciiotrn fondée sur le sexe.

La brchane eggane les omarinesgs mtaeiutslus à suvire et améliorer la représentation des femems à tuos les neavuix de ptseos d'encadrement.

Les femems et les hemoms ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et deviont pooiuvr bénéficier d'affectations snas discrimination, tuos les eopmils luer étant également overtus qeul que siot le nveaiu de responsabilité, y ciomrps les puls hauts. Dnas ce cadre, les omsairgnes mteuilausts dvnioet vlelier à ce que les fmemes et les hemmos peunsist bénéficier de potpsioirons de mobilité irnetne sur des offers d'emploi puor l'ensemble des naviuex hiérarchiques asini que sur des offres d'emploi dnas l'intégralité des filières métiers présentes dnas l'entreprise. L'organisation du trvaial diot prrmtteee aux fmeems et aux hoemms d'occuper tuot tpye d'emploi et l'exercice d'un elmopi à tpmes ptraiel ne diot pas être un fceutar de pénalisation.

Il y a leiu de rpeeplar dnas le carde du présent arcocd que l'article 4.6 de la cnvenoiton covlcielte de la Mutualité « Mobilité inrtene et pootrmion » prévoit noemmtant que :
« Les oengrimass procèdent aux atfctanoeifs nécessaires puor puoovrir les potess vactnas ou créés.
Ils vneelilt tuot spécialement, à cet effet, à mrttee en pclae les myneos d'information irennte et d'évaluation des capacités et petonetlis qui pteetnrmet de foevasirr la réponse aux atenetts des salariés qaunt à luer évolution de carrière.
Dans ce but, les ctniraduaeds iernents aux psteos vtnaacs ou créés snot examinées en priorité. »

Les omaenrsgis msutetauils veillent, dnas le rcpseet de lrues ootniilgabs de mieaintn de l'employabilité des salarié (e) s, à anpcietir et à intégrer la mixité dnas la cnortiousctn des poucarrs pessonloirfnes et des schémas de mobilité au tvarers ntaemmnot des différents dopitissifs mis en pacle par l'accord de bhrnace sur la GPEC, sécurisation des puraorcs et totsairnin professionnelle. Les éléments d'évaluation poneeilsslornfe et d'orientation snot inediqetus puor les feemms et les hommes. Ils découlent de la rsoennsanaccie des compétences, de l'expérience aqcusie et de la qualité du poejrt professionnel.

L'entretien pnioefoernssl diot petrtemre d'identifier des lereivs et sniolotus en matière de prrgiosseon de carrière et eeocagunrr la psrie de responsabilité. Des dtpioonssiis spécifiques snot prévues aux alercits 4.5 et 6.2 du présent accord.

Selon les bsnoies identifiés, les meebmrs de la CNPEFP prnouort intégrer au cuatlogae de ftiaomorn de la brnache une ou prluiseus aitcons ntaonmmet retilveas aux difsptiisos de fiomraton et ctuondie des eienttnres pslrfieoensons à dtnasoietin des prseleonns d'encadrement ou des seriecvs de rsrcseueos humaines.

Afin de bénéficier d'un vvieir de compétences en ienrtne et firoaevsr la mixité des ptesos d'encadrement, les pnretraaies sicouax rcmadoenemnt aux seervics chargés de la mobilité irnente au sien des oenirasmgs mitsuetauls d'identifier les pneeornss snatouiaht bénéficier d'évolutions de carrière, nntmmaoet à l'occasion des eenetntirs poieonrlnssfes et des comités carrières.

Afin de reteepscr la proportionnalité glbolae ernte les femmes et les hommes, l'objectif visé diot tdenre à ce que cauhqe année les ctnnaehemgs de cfaliatoissicn plnnfeosiesrloe ou de métiers caoernncnt les femmes salariées de la bhrcane soeint poonrlienrpots à la représentativité des femmes dnas les effectifs.

Enfin, les oaismenrgs mitutuesals snot invités à reruiocr à la bruose à l'emploi du pritoal de l'emploi dnas l'économie siacloe et solidaire.

Parmi les outlis au sercive du développement des poarrcus professionnels, les peieatarnrs socuiax rneeppallt que les ctfriictaes de qfacoiiuiatln pfrslolinsoenee (CQP) développés par la bcnrahe mutualité preetmtent d'accompagner, d'une prat les salariés en poste, en sécurisant luer parurocs posfeseonnril et en développant lures compétences dnas le cdare d'une mobilité professionnelle, et d'autre prat les nuouveax entrants, en asrnsaut l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Les référentiels des CQP seront, à l'issue des tuavarx paiirertas en cours, découpés en blcos de compétences et se vronret attiebrur un niveau de qualification. Il est également cnovneu qu'un taivarl srea mené puor mttree en palce le CQP maeangr de proximité.

Afin de dennor de la visibilité sur les métiers et les pcaruors plnsifoorsnees en mutualité, les piteernaras suaciox rleplneapt le porejt de rénovation du référentiel des métiers de la bncarhe qui tdienra comtpe des évolutions pvspoteicers des compétences, poprsreoa des pslreaeless piblsesos d'un métier à un atrue et ieidteinrfa les compétences à développer.

Les paneertiras scuoiax sneounilgt également les études psicperteovs de la bncrhae qui ont puor ocjitebfs d'identifier les

évolutions métiers et les atiocns d'accompagnement des salariés dnas le cdare du développement de leurs compétences.

Un reuecil des bnones preuitqas mesis en ?uvre dnas les muueetlls puor amacgnopcer la mobilité inentre (plateformes digitales, immersions, reunemcrtet par simulations, tutorat, pacorrus qniiaauflt ?) frraseoiva le prtgaae d'initiatives au svierce du développement des paurrocs pnoifnsslreeos des femmes et des homems en mutualité.

Article 3 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Article 3 .1 - Principe général d'égalité de rémunération
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les prraeeiatns scuaiox reapplnelt le prniipce d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du cdoe du tviaral dnas les trmees snuavits :

« Tuot elpmoyeur assure, puor un même tarvial ou puor un taivarl de vlauer égale, l'égalité de rémunération ertne les fmmees et les heomms » (art. L. 3221-2 du cdoe du travail). »

L'égalité sralliaae etnre les fmmees et les hoemms cstuniote l'un des feednonmts de l'égalité professionnelle. La bacrhne réaffirme sa volonté de vior s'appliquer snas ncaune et tuot au lnog du pcourars porfnsneeosil (notamment à l'embauche?) le princpie de l'égalité des rémunérations etnre les feemms et les heomms puor un tariavl équivalent.

« Snot considérés comme anayt une vauelr égale, les tvauarx qui exgeint des salariés un esenlmbe clmpaorbae de coennisasancs psreeolnfisonels consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chgrae phiyqsue ou nerveuse. » (art. L. 3221-4 du cdoe du travail). »

Dans ce cadre, la brncahe mutualité s'engage à ce que le dssitipoif cntneonneoivl de ciisctiasflaon et de rémunération siot croonfme à ce pinricpe légal et ne psiuse dnoc en aucun cas idriune de dmoaiiirtsincn etrne les fmemes et les hommes. Il est dnoc de la responsabilité des oanmesrgis mluettusias de s'assurer du rcpeest de ce principe.

Article 3.2 - Garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Conformément à l'article L. 1225-26 du cdoe du taiavrl : « En l'absence d'accord ciecltlof de bnrchae ou d'entreprise déterminant des ganaertis d'évolution de la rémunération des salariées pnaednt le congé de maternité et à la stuie de ce congé au monis aussi faavelobrs que cllees mentionnées dnas le présent article, cttee rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, est majorée, à la stuie de ce congé, des autgoanemints générales anisi que de la mynneoe des atgntoenaimus ilvddunieleis perçues pnednat la durée de ce congé par les salariés releanvt de la même catégorie pieolerlnofnsse ou, à défaut, de la meoynne des aanoetgumtnis ideluielivdns dnas l'entreprise. »

Les modalités piaruetqs de msie en ?uvre de cttee gatnraie d'évolution de rémunération snot nnemmotat précisées dnas la cruailcrie ministérielle du 19 arvil 2007 proatnt aioilatpcpn de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rlaivtee à l'égalité sairlalae ertne les fmmees et les heomms à lqluaele les oreainsgms maesulutits snot invités à se conformer.

Article 3.3 - Réduction des écarts de rémunération
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Dès lros qu'un écart meyon de rémunération ernte les fmmees et les hmomes est omvejecbeitnt constaté, sa réduction est une priorité.

Les ptianerears scoiuax dnmendeat aux errpieensts de la branche, en ce qui crencnoe les rémunérations et les citlaoniscafiss ertne les fmmees et les hemoms puor un tarvail équivalent ou un taaivrl de valuer égale, de siupprmer tuos les écarts injustifiés constatés dnas l'entreprise, au puls trad dnas les 3 ans suiavnt la dtae d'entrée en vgiuuer du présent accord.

Les ogisneamrs muealtituss dneovit aenylsar luer siaoiuttn en matière de petaruqis de rémunération aifn de déceler les éventuels écarts injustifiés etrne fmeems et hommes. Une fios ctete alnsyae effectuée, les osmaenrigs mattuisuels denrovt prévoir un échéancier puor mrtete en ?uvre méthodologiquement les mrueess de rrgaaattpe de nautre à auressr l'effectivité de l'égalité salariale. À ce titre, eells y dédieront un bgeudt spécifique. Le mnnotat de ce bgedut pourra, à ttire d'exemple, être exprimé en pocengratue de la masse salariale.

Bien entendu ces mreeuss de raptatagre ne dnoivet pas se sstutbieur à ttuoe arute mersue ienidivdulle ou ctecllоive allueuexqs peunevt prétendre les salariés.

Il y a leiu de rlaeeppr que puor établir un dgoitainsc sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière ernte les fmeems et les hommes, les ongimaress mlatteuisus d'au minos 50 salariés dssoinept nonmtemat de l'index sur les écarts de rémunération. Conformément à l'article D. 1142-4 du cdoe du traavil le navieu de résultat onbetu « est publié annuellement, au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au trtie de l'année précédente, sur le stie ienrtnet de l'entreprise lorsqu'il en eitxse un. À défaut, il est porté à la ccaoinasnsne des salariés par tuot moyen. »

Dans le prolongement, l'article L. 1142-9 du cdoe du tavaril prévoit notnemmat que : « Dnas les eetrieprnss d'au mions 50 salariés, lrsuoqe les résultats ountbes par l'entreprise au rergad des inritacedus mentionnés à l'article L. 1142-8 se suientt en deçà d'un neaviu défini par décret, la négociation sur l'égalité pnsenlflosreoie prévue au 2° de l'article L. 2242-1 prtoe également sur les mersues adéquates et pntetreneis de ceitoocrrn et, le cas échéant, sur la programmation, annleule ou pluriannuelle, de mueerss financières de raprtgaate salarial. En l'absence d'accord prévoyant de teells mesures, celles-ci snot déterminées par décision de l'employeur, après ciltuoosntan du comité soaicl et économique. »

Conformément à l'article D. 1142-6 du cdoe du taviral : « Les msurees de ctorreocin et, le cas échéant, la prriamgoomtan de meuerss financières de rtataaprge salarial, prévues à l'article L. 1142-9, dveonit être miess en ?uvre dès lros que le nvaieu de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à 75 points. »

Enfin, l'article L. 2242-8 du cdoe du traiavl doipsse nemmtanot qu'une pénalité « puet être appliquée, dnas des cinontdios déterminées par décret, en l'absence de pilicbtoaun des inroifomntas prévues à l'article L. 1142-8 ou en l'absence de mserues définies dnas les coidntoins prévues à l'article L. 1142-9. »

Les modalités peautiqrs de msie en ?uvre de cet idenx snot nnmametot précisées dnas une itsortnuicn DGT n° 2019/03 du 25 jevnair 2019 retlvaie aux nvueoells dssnptiiioos vasnit à siprpuemr les écarts de rémunération etrne les femmes et les hoemms à llealuqe les oarimgesns mttliuaesus snot invités à se référer.

Le ministère du trvaial a également mis en lgine sur son stie iernntet psrueulis oltius puor fieticlar le caclul de l'index :
? un simulateur-calculateur de l'index. Il eitxse un telabur puor les esrnpreiets de 50 à 250 salarié(e)s et un artue puor les etserineprs de puls de 250 salarié(e)s ;
? une ascatisnse téléphonique « Allo Inedx Ega Pro » jobinlage au 800 009 110 ;
? des stages d'une demi-journée ou des aifatoourtonms en lgine puor les eteierrpnss de 50 à 250 salarié(e)s ;
? des référents égalité slaralaie femme-homme (agents de tirrean de la Direccte). Cqauhe Drtcceie diot désigner un ou plieuusrs référent(e)s chargé(e)s d'accompagner les etipserenrs de 50 à 250 salarié(e)s, à luer demande, puor mrttee en ?uvre les idaitreuncs et, le cas échéant, puor aider à définir les merseus adéquates et ptetneriens de correction. Le ministère du traavil piblue sur son stie la liste des référents (code du travail, art. D. 1142-7).

Indépendamment de la méthode à suivre puor le cluacl de l'index, une méthode d'identification des écarts de rémunération est proposée en axenne du présent arcocd puor cibelr les écarts injustifiés.

Les oneimgsars mutiluastes snot également invités à se référer au gidue de l'UDES rieatlf à « l'égalité ponosesilrnlefe entre femmes

et hemmos dnas l'ESS » ou à toute autre méthode pemrnattet une asaylne oejibcvte des rémunérations (méthode AVONA par exemple).

Article 4 - Parentalité et solidarités familiales
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Article 4.1 - Principe général
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les abensces ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ou aux solidarités familaeils ne dvenoit pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution prflnoseoelsnie et salariale.

Les peatnrareis siuoacx dnedmeant aux oseanrimgs mleutsaiuts de pmoirovour auprès des hmmeos les congés aeuuqxls ils puvenet prétendre dnas le crdae de la parentalité et les congés de solidarité familiale.

La bcnarhe mutualité purora amagnecocpr ces démarches par la msie à disiooistpn d'éléments de ccauoiomtnmin sur les dssitopifis cvotoleeninnns d'accompagnement à la parentalité.

Les osarimnges musluaetits snot également invités à étudier la possibilité de mtetre en palce des dsitipfisos de ptrociaiptain aux faris de gdare d'enfants et d'aménager les codontinis de taviarl des salarié(e)s aynat des responsabilités pnrelaetas particulières.

Plus largement, les pireeranats soacuix inentivt les onresaigms matilutuses à mrttee en pacle un carde de référence qui porrua nomatnemt areodbr les thématiques suivantes, qanut aux modalités :
? d'information et de protoiomn des dfsitispios ratelfis aux congés liés à la parentalité et aux solidarités faaelliims ;
? de ciicolaoitnn etnre vie professionnelle, vie plertaane et ercxicee des solidarités flleiamais ;
? du mnaeitin des échanges aevc l'entreprise dnas le reepsct des diipsoosnits celontinoeevnlns de bhacnre ;
? de rtouer au ptsoe (entretien, aménagement?) et de son éventuel apgnammoencect ;
? d'organisation des foimnatros aifn de liitmer les tepms de déplacements et les altmdiupes haroeris (formation sur site, fiotmaron à distance?).

Article 4.2 - Affectation provisoire dans la période de grossesse précédant le congé maternité
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Lorsque, sur psripoitercn du médecin du travail, un cmenegahnt psoiiorvre d'affectation s'avère nécessaire dnas la période précédant le congé maternité, la csaifioitalscn antérieure est maintenue, aisni que les dortis qui y snot attachés, jusqu'au reutor dnas l'emploi initial.

Article 4.3 - Situation pendant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Pour les salarié(e)s qui le souhaitent, il est pilbosse de mieanitnr des échanges seintmtrcet imrfaotifns cencnaront la vie de l'entreprise et la plouiiqte des rcosrseues hmneiaus drnuat les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales.

Cette volonté du/de la salarié(e) diot firae l'objet d'une dmeande écrite de celui(celle)-ci.

À défaut, les omrnegsias mualitetuss pueenvt tuot de même mertte à dtiossiiopn les iaortminfnos diffusées à l'ensemble des salarié(e)s qui sraeinet de nraute à fitcliear luer ruteor de congé.

Article 4.4 - Droits acquis pendant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

En aapcilipton des diopitsosnis légales et des diisnpiostos de la cvnooeitnn cvictollee (art. 8.3.1) les asbneces au ttrie des congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et cuex liés aux solidarités femiailals snot assimilées à du taarvil eecftiff au regard de l'acquisition des dtrios à ancienneté.

Article 4.5 - Retour des salariés dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

L'entretien penfsoinresol prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du trvaial est proposé systématiquement au salarié qui rpreend son activité nmetonmat à l'issue « d'un congé de maternité », « d'un congé ptnaeral d'éducation », « d'un congé de pcrhoe adaint », « d'un congé d'adoption », « d'une période d'activité à tpems ptearil au snes de l'article L. 1225-47 du cdoe du taarivl ».

Cet eineetrtn poienonrssefl diot être proposé dnas les 30 juros caeadnirels qui snueivt l'issue des périodes susvisées.

Au cuors de cet eenittern snot abordés les biseons d'accompagnement et de ftmarooin du salarié(e) qui rnepred son activité, et la possibilité de mileiosbr cnearits dspitiiofss tles que le CPF ou la « Pro-A » défini à l'article 9.5 de la conneiotvn ccotlievle de la mutualité.

Pour garitnar l'exercice de ce droit, l'employeur (euse) diot imferonr le salarié(e) par tuot meoyn approprié.

L'article L. 6315-1 précise eonrce qu'il « puet aovir lieu, à l'initiative du salarié, à une dtae antérieure à la rrpiese de ptose ».

Selon les trmees de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, cet enettrien est « consacré aux psipeevrects d'évolution professionnelle, ntamoenmt en treems de qifaatiolcuins et d'emploi. Cet eetnitern ne porte pas sur l'évaluation du trivaal du salarié. Cet etitreenn comtproe également des iniatnomofrs reialtves à la viadoiatln des acqius de l'expérience, à l'activation par le salarié de son cmtope perosennl de formation, aux amnndetoebs de ce cmotpe que l'employeur est siptucbesle de fnicaner et au cisenol en évolution professionnelle. »

En outre, conformément à l'article L. 1225-57 du cdoe du tiavarl : « Le salarié qui rperned son activité inailite à l'issue du congé pnaatrel d'éducation ou d'une période d'activité à temps petrail puor élever un efnant a driot à l'entretien pnfeenoriossl mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cruos de cet entretien, l'employeur et le salarié osnaingret le rtouer à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de fioormatn du salarié et exmnieant les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À la dmanede du salarié, l'entretien puet aovir leiu avnat la fin du congé patrneal d'éducation. »

Article 5 - Articulation et conciliation des temps de vie
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les paeterrains socauix de la bnrhcae itnivent les oigseamnrs mstueialtus à mttere en ?uvre, au reragd des caetitnrnos opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dnas le cdrae d'un dlguaioe socail de proximité, les msereus petneramtt une aauilctrtoin équilibrée etnre vie peoifelnlssnroe et vie personnelle. Cette préoccupation générale est intégrée à caquhe étape du pcroruas pfesnirneoosl des salarié(e)s.

Par ailleurs, s'agissant de la mobilité géographique justifiée par l'évolution de l'organisation de l'entreprise, les orengsiams muilttseaus s'attachent à pnrerde en considération la nécessaire ccoiiotanlin ernte vie pirosllnsfeneoe et vie familiale.

Les oerasnimgs mutaeulsits s'engagent dnas la mrseue du polssbie :
? à velleir à ce que l'organisation des réunions et des déplacements professionnels, décidés à luer initiative, prenne en cpmote les cntraioetns liées à la vie failimlae ntmoanemt en cas de nécessité de déplacement géographique (en privilégiant par elmpxee la tunee de réunions aux hreeus de tiavral habituelles, au puls près du leiu de tarvial ou au moyen d'outils de traaivl à distance). Suaf exceptions, les réunions torp mtaneials ou tedavris ou lros de la psaue déjeuner donvert être évitées, si elles n'ont pas été planifiées ;
? à mtrtee à l'étude la psrie en chagre d'un mécanisme de cinsapotomen loursqe ces réunions se déroulent en dehors du leiu de taivarl et des hreroias hubtelias de tvarial et génèrent des frais supplémentaires de gadre d'enfant ;
? à froemr et sbleiesiinsr les salarié(e)s, rsnbleoaepss et

dnietcrois à l'utilisation des olutis de tiavarl à distance.

Article 6 - Conditions de travail
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Article 6.1 - Principe général
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les modalités d'organisation du tviaral et du tpmes de tairval dnas l'entreprise ne deoivnt pas iduirne de discrimination.

Article 6.2 - Travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les ptaearienrs saiuocx réaffirment le ppcinire d'égalité de teetimarnt etrne les salarié(e)s à tepms pilen et les salarié(e)s à tpems partiel.

Les dendeams des salarié(e)s vnsiat à l'aménagement de la durée et/ou des hriaeros de trivaal snot examinées dnas le dolbue oeitcbjf de perrtetme la caioilonictn de la vie proensifnelosle et de la vie faliaimle et de répondre aux eegicexns de l'organisation du tiarval dnas l'entreprise.

Dans le carde de l'entretien professionnel, les oreinamsgs mtituseulas s'engagent, dnas la muesre du possible, à dadmener aux salarié(e)s à tepms preaitl s'ils soeuianhtt paessr à tmeps peiln et imeesennvrt aux salarié(e)s à tmeps pilen s'ils seoutahnit passer à tpmes partiel.

L'exercice d'un tiraval à tpmes pireatl ne puet irnduie de conséquences défavorables sur l'évolution pnrlnoisslfeeoe et l'évolution salariale. À ce titre, les oagsnierms melisuttuas venlielt nmmtaneot à ce que les salarié(e)s à tepms pieartl bénéficient de l'application des disiinoptoss cnovenleeintlons rvitelaes à l'évolution de carrière teells que prévues par l'article 8.2 de la cneovotnin collective. Elles velneilt également lros de la définition des ojitcebfs à ce que ceux-ci seinot coetmbalips aevc l'occupation du psote à tepms partiel.

Les salariés à tmpes piaertl ont la gtarnaie de bénéficier des mêmes possibilités de frmntoiaos que les salariés à tmpes plein.

L'entretien aunnel d'évaluation puet être également l'occasion d'évoquer les qiuntoess liées à la coaiotciinln etrne vie prenieofsnsolle et vie flimialae ntemonamt en rhcheneacrt des sinolotus adaptées tllees que des aménagements du tpems de travail. Dnas ce cadre, une atnetiton particulière est portée aux felalims monoparentales.

Les pteoss à temps plein qui se libèrent dvnieot être proposés en priorité aux salarié(e)s à temps praietl qui en fnot la dedamne et qui présentent les compétences et qcaluinifaotis requises. Un acemanmpnecogt GEPC peut, à ce titre, être envisagé.

Enfin, les pirneeratas soicuax itivnent les orginsmeas mtaliutsues à psener luer oaigrnsaoitn glbolae (au sien des démarches GEPC et/ou de mauatoisilutn des emplois), en vue de lmietir au muaxmim le rrecous au tvarial à temps partiel.

Article 6.3 - Télétravail
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Dans la mersue du possible, les prenaatiers souiacx eeoungrncat les oregainmss multtiaesus à rcuiorer au télétravail de manière encadrée dnas l'objectif de cnribuetor à l'équilibre etrne vie psllnroenee et vie professionnelle.

Article 7 - Rôle de la branche
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les pnieaartres suciaox considèrent que la bancrhe diot être autecr de la pootoimrn de l'égalité professionnelle.
Il lui atrnipepat dnoc à ce trtie de :
? svruie la msie en ?uvre efftiecve de cet accord, naemntomt en puraodnsit chuaqe année aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité les itcdrienuas sexués définis par les penatarries scouaix dnas le crdae du balin siaocl et de la cgaophrriate des métiers. Snas préjuger de l'examen du bailn tnarneil effectué par la cmomsiosin priariate ptrnnmaeee de négociation et d'interprétation (CPPNI), ces études snot examinées lros d'une réunion plénière de l'observatoire. Les résultats de ces études vnieennt etunsie compléter le rarppot de soitaitun comparée tmaisnrs aux meberms de la cimomsosin piirraate patnnemere de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les icutaidrnes du ropprat fernuigt en aitlcre 8 du présent acrocd ;
? fiare le bilan des anciots des oermginass mslttuuiaes dnas la ptpviecrese de la négociation tnnelriae prévue par la loi ;
? intégrer dnas les traavux et études menés par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité la deminoisn de l'égalité plirfesleonsnoe en s'attachant aux filières et elimops caoronpmtt des déséquilibres ernte les sxees ;
? rmdomeacner aux orneagmiss msulttueais la psrie en cpomte de l'égalité pllssonofnereie dnas luer pioiuqtle de geotisn des rossuerces hmnauies et de les apecnagocmr par la dsufoifin d'outils méthodologiques et d'informations sur les beonns pqetruais ;
? initcer les oagimenrss mlatueustis à iidetfiner les rqisues liés au ssmixee par des enquêtes cliamt ou des baromètres scioaux ;
? couieumqnmr sur les métiers, les formations, les qulioatfcniias et les pcoruars piolesrnnoefss noanmemtt dnas la pepcvertsie de mttree en ?uvre les egneatnemgs pirs dnas le présent accord. Le référentiel des métiers de la mutualité, pjoret peunaunlirl initié en 2020 aevc l'OEMM, sera, en ce sens, un otuil de msie en visibilité des peselalesrs métiers (art. 2.2) ;
? ietnicr les osrigamnes mutualistes, qeul que siot luer vuomle d'effectifs salariés, à flimrosaer dnas la musere du plisobse des oltuis rflateis au rcieuel et à l'observation de données chiffrées sexuées de ntarue à atmleenir une dnmyiauqe en fuvaer de l'égalité prienfoosellnse ;
? imforner les oreagnmiss mulauttises sur les dioisptsifs d'aide mialbslobeis dnas le crade de lerus démarches en matière d'égalité pnoolfelriesnse (contrat puor la mixité des emiopls et l'égalité professionnelle, « adie financière à l'audit ») ;
? itncier les ereepinrsts à mrttee en pclae des meurses de prévention crotne les asisteenmgs steiexss et le harcèlement sxeeul noatnmemt en proposant, en lein aevc les représentant(e)s du psoenernl s'ils existent, la coitoscunrtn d'actions en prnnaet appui, le cas échéant, sur les réseaux ANACT, IRNS ou CRSAAT ;
? tiner à la dosipositin des oaegisnmrs msutueitlas qui en raniloreet la duifiofsn auprès de leurs salarié(e)s, via le stie irneentt de l'ANEM, différents guides, dnot le gduie patqriue et jiurdique intitulé « Harcèlement suexel et asmgtinsees sesetixs au taraivl : prévenir, aigr et stoeancnnir » élaboré par le ministère du travail, le kit « Aigr ctorne le sxseime au tiaavrl » du cionsel supérieur de l'égalité poneorlslsifnee enrte les fememes et les heomms (CSEP), les fiches-info et gdiue « Égalité femmes-hommes » du lbaroitoare de l'égalité ;
? développer une parmeotlfe de rsceousres en lngie dblnpoisie sur le stie de l'ANEM dédiée au pgtaare d'outils, guides, bneons prqitaues et dcntmeuos de références puor soenuitr les acoitns en fauver de l'égalité plnfelreosnsoie etrne les fmemes et les heomms ;
? iicentr les oaimngsres muluasetits à poiovrmour les flmelias de métiers aevc une surreprésentation féminine ou mincuasle aifn d'inverser les déséquilibres eatinsxt dnas caiterns métiers. Puor aidrttene cet objectif, la brnhcae egunocare les onaegisrms mlutsuiates à évaluer les olctsabes à l'attractivité et à la mixité nmtneomat en matière de pénibilité, de citnoniods de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des mreeuss ptearmtent d'accompagner une évolution vres dvatngaae de mixité dnas les métiers concernés ;
? reeaylr et snioteur les ieniiivttas issues des réseaux féminins tles que Mut'Elles ou des aoicsonastis dédiées aux eenujx de mixité et pesoorpr a mimnia une fios sur la durée de l'accord une journée de rrntnceoe de partgae et d'échanges ;
? onaigsrer un événement ouervt aux représentants des salariés, du mmageaennt et des filières RH puor ptraeagr les réussites et les psites à eelxropr aifn de reornecfr sfniteceviagimint l'égalité pnilnlrfoesoese etnre les feemms et les hommes.
? pesorpor un munmiim de duex aonctis de fomrtaion par an, financées grâce aux fndos mutualisés de la ctnuoirtibon conventionnelle, à doittansien du management, des RH et des salariés sur les thématiques saeutnvis :
? ? intégrer les ejnuex de l'égalité pnofssrloneliee etnre les fmeems et les hmomes ;
? ? déconstruire les stéréotypes et préjugés ;
? ? asyalenr les pertuaiqs et ineiteidfr les biias diinamntircss etnre les fmeems et les hoemms dnas tueots les étapes de la gisteon de carrière ;
? ? développer des prqaieuts managériales ilnciusves et bnieleievltans au bénéfice des femmes et des hmoems ;
? ? anmcopgacer la prévention des comnpteertmos setiexss et la

lutte cronte le harcèlement sueexl ;
? prévoir un gporue de trivaal paaritrie spécifique à la lutte ctrone le harcèlement seeuxl et les aniemssgets ssxteies dnot les oejitfbcs identifiés serienat :
?? de procéder à un paatgre d'expériences sur :
??? les bennos pirtaeuqs mises en palce au sien des setrutcrus maulteituss en matière de prévention cotnre le harcèlement seexul et les agnimtseses sseextis au tarvial ;
??? les moyens dnot dipssoe le référent en matière de lutte ctnore le harcèlement seuexl et les anissteegms seiestxs désigné par le CSE pamri ses mbeerms (art. L. 2314-1 du cdoe du travail) ;
?? d'étudier le rereoencfnmt des oluits mis à diposiitson par la bcnarhe puor prévenir et aigr crtnoe le harcèlement suexel et les amnetissegs sxeesits au tviraal ;
?? d'échanger sur la quoitesn des viocelnes clenjogaus ou intra-familiales.

Enfin, les paeaenrirts souiacx eernmxpit luer porfnod atneethcamt aux vearuls républicaines dleqeeulss procèdent l'égalité psinollresfenoe et la mixité. À ce titre, ils rtjetenet ttuoe idéologie dcisoiiamritnre nanit ces varuels et hiérarchisant les pnoseenrs en raiosn de luer sexe.

Aussi, nul(le) ne diot nmamnetot faire l'objet d'agissements sxeestis dnas l'entreprise, de harcèlement ou de viclneoe en raison de son sexe, ni sbiur de poorps ou de coteneommprts à conniotoatn slxlueee créateurs d'une siouaittn intimidante, htslioe ou offensante. Les auteur(rices)s de tles agitssenems snot sujet(te)s à sanction, le cas échéant pénales.

Les oimgsrneas matsuelutis dveinot prévenir ce tpye de ftais et à intégrer dnas luer règlement intérieur les dpossiotniis adéquates.

Article 8 - Indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les iiaeutndrcs svniutas snot actualisés caqhue année à piatrr des données du blain social, de la carhpaiogtre des métiers élaboré par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, des données taesrsimns par Uniriomtaofn :
? répartition des eeftiffcs par sxee ;
? répartition des etfffeics par sxee et par Lvire ;
? répartition des eftecfifs par sxee et par tallie d'organismes measturiuts ;
? répartition des ecitfffes par sxee et nutrae du carnott de tvairal (CDI, CDD et mftios de reocrus au CDD) ;
? répartition des eftiffces par sxee et tpmes de tvaiarl ;
? répartition par sxee et tncerhas d'âge ;
? répartition des efifcftes par sxee et tcnhreas d'ancienneté ;
? répartition des eitefcffs par sxee et par flailme de métiers ;
? répartition des eeiffctfs par sxee et catégories plnseoelfresions (CSP et calsses de la cientvnoon cetlcviole nationale) ;
? répartition des efifetfcs salariés et de luer rémunération btrue aellunne mneonye en fioctonn des csnocaisiiftlas et des catégories socio-professionnelles ;
? csaaipmoorn des rémunérations médianes par sxee et par catégories socio-professionnelles ;
? camsparooin des rémunérations médianes par sxee et par ctilfoiacasisn ;
? mmeueontvs de perlnnoess par sxee :
?? remrtnuetces ;
?? sirteos ;
?? canemhtnegs de csslae ;
? retmncreeuts par sxee et fiamlle de métiers ;
? motifs de soirets par sxee ;
? cgahnmnetes de clssae par sxee et par tmpes de tiaravl ;
? accès aux différentes actoins de fmoaoritn par sxee : paln de développement des compétences, cpomte psnreeonl de formation, « Pro-A », cntaotrs d'apprentissage, cnatorts de professionnalisation, CQP de branche, fiomrnotas ctafietnreis ou diplômantes, ntraue des frniomtaos quatnieflais ;
? répartition des effetfics salariés par sexe, nrbome d'heures de fmootairn et nature du cnotrat de travail.

Sous réserve de la cmoainucoimtn par l'assureur recommandé par la bachnre en matière de prévoyance, les irtaudciens snauvtis snot communiqués dnas le cadre du rrapopt de suiittaon comparée : nobrme d'accidents du tavrial par sexe, nobrme de miess en invalidité par sexe, nrmboe d'arrêts de tirvaal psnneroifsloes et non-professionnels par sexe.

Les iaditecurns sauvnits snot actualisés à ptriar des données des études spécifiques réalisées de manière petuolclne par l'OEMM sur les feimllas de métiers, suos réserve de deposisr d'un eeftcfif sisufanft sur chaque critère (sexe, métier, classe) :
? sariale médian par sxee et par métier ;
? sariale médian dnas la fimllae de métiers en ftocnoin de la csslae et du sexe.

En préalable à la renégociation, une aatslitociuan du rropapt de soituitan comparée srea effectuée en s'appuyant sur les données du balin social, de la cotaharripge des métiers, des études spécifiques par flailme de métiers, des données tamnsrises par Uniformation, des données tameissrns par l'assureur recommandé par la bcrhane en matière de prévoyance et du roarppt de satouitin comparée précédent.

Article 9 - Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Conformément aux atrilecs L. 1153-1 et L. 1142-2-1 du cdoe du travail, nul (le) ne diot sibur des fatis :
? siot de harcèlement sexuel, constitué par des pooprs ou coremmeonptts à ctoiotannon seleluxe répétés qui siot pronett anttetie à sa dignité en rsioan de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son eontcrne une siuoiattn intimidante, hoilste ou oetfnsfnae ;
? siot assimilés au harcèlement sexuel, ciosnasntt en tutoe fmroe de priseosn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aanepprt d'obtenir un atce de naurte sexuelle, que celui-ci siot recherché au pofrit de l'auteur (rice) des fatis ou au pfriot d'un tries ;
? siot d'agissements sexiste, défini cmmoe tuot asimenesgt lié au sxee d'une personne, anayt puor obejt ou puor eefft de proter atittene à sa dignité ou de créer un ennierneomvnt intimidant, hostile, dégradant, huliaimnt ou offensant.

La bhacrne ddnaeme aux eeiptsrenrs de réagir rmenipadet si elles ont cnasoancinse de cas réels ou soupçonnés de harcèlement seuxel ou d'agissements sexistes. Ces aetcs punevet être le fiat des salarié (e) s, du pneesnorl d'encadrement, ou résulter de ttuoe tcerie pnornsee présente sur le leiu de tiaravl (usager, client, inratnevent extérieur ?).

Les pietrearans saiuocx relplaepnt que l'employeur, au trite de son oioagltibn de sécurité de résultat, diot prévenir les agseminsets de harcèlement sexuel, dgeeiniltr une enquête s'il veint à être informé de tles actes, puis, le cas échéant, y mrette un temre et les sonneaitcnr (art. L. 1153-5 du cdoe du travail). Tuot salarié aanyt procédé à des fitas de harcèlement suexel est pbilssae d'une soatncin dinpsiiilarce (art. L. 1153-6 du cdoe du travail).

Il y a leiu de rappeler, que l'article L. 1153-5-1 du cdoe du trivaal prévoit que : « Dnas toute errtpiense elopmanyt au monis 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute cornte le harcèlement sxeuel et les agseisnetms sexistes. »

En outre, l'article L. 2314-1 du cdoe du taravil prévoit nnmeamott qu': « Un référent en matière de ltute ctorne le harcèlement suexel et les aseinmetgss seetixss est désigné par le comité scaoil et économique pmari ses membres, suos la frome d'une résolution adoptée soeln les modalités définies à l'article L. 2315-32, puor une durée qui pernd fin aevc cllee du mdaant des mebrmes élus du comité. »

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2315-18 du cdoe du taavirl : « Les mmbrees de la délégation du porsnneel du comité social et économique et le référent prévu au deeirnr alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la fmirooatn nécessaire à l'exercice de lerus misnsois en matière de santé, de sécurité et de cdoitnions de taivral prévues au ctahprie II du présent titre, dnas des coiniontds déterminées par décret en Coesinl d'État. Le fcneniemnat de la fmroiotan prévue à l'alinéa précédent est pirs en cghare par l'employeur dnas des cotndionis prévues par décret en Cnsieol d'État. »

Le règlement intérieur des oagmreniss matliutuses diot rpealper les distipisonos rtiveales au harcèlement sxueel et aux anesgmsites setisxes (code du travail, art. L. 1321-2).

Les eoepylurms metsatuilus dnevoit également peortr à la csnsnancoiae des salarié (e) s, par aifhfgace ou tuot arute myeon :
? les doiisnptsois des ailcetrs L. 222-33 et L. 222-33-2 du cdoe

pénal conraencnt la répression des ftais de harcèlement sueexl et de harcèlement mraol (art. L. 1153-5 du cdoe du travail) ;
? les aictnos ceonttsiunees cveliis et pénales oreevtus en matière de harcèlement sueexl et les coordonnées des autorités et sereicvs compétents à siovar : du médecin du tvaaril ou du srivcee de santé au taaivrl compétent puor l'établissement, de l'inspection du taiarvl compétente aevc le nom de l'inspecteur (rice) compétent (e), du défenseur des dritos (code du travail, art. D. 1151-1) ;
? les coordonnées du/ de la référent (e) que diot nmeomr le CSE en matière de ltute crotne le harcèlement sueexl et les aesmegnstis sexisets (code du travail, art. L. 2314-1) ;
? puor les eitrsreepns d'au mions 250 salariés, les coordonnées du/ de la référent (e) chargé (e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié (e) s en matière de lttue ctnore le harcèlement suexel et les asegnisetms sxseteis prévu par l'article L. 1153-5-1 du cdoe du travail.

Les pnaearrties souacix atinertt l'attention des oesrnmigas mauiusletts concernés sur le fiat que, conformément à l'article L. 3122-15 du cdoe du travail, les salariés tnlrliavaat la nuit, fmeems et hommes, donivet bénéficier « des mrsuees destinées à faciliter, puor ces mêmes salariés, l'articulation de luer activité prlnifenosolsee ntrncoue aevc luer vie pnnseorelle et aevc l'exercice de responsabilités faeimlalis et sociales, cncnreanot nmmoaetnt les myoens de tnasroprt ». À trtie d'exemples, peenvut être proposées les meserus svetunias : pirse en carghe par l'entreprise d'un « fraifot tosnrrpat » puor éviter les trnrposats collectifs, rnbmsouetmeres de faris de taxi.

Pour les sargiiatnes du présent accord, la lttue ctrnoe les popros et/ ou asniesmegts sistxees et la prévention du harcèlement sxeeul fnot pirate des aintocs ptirairerois et essentielles. Dnas cet objectif, la bncarhe de la Mutualité puet aoacmcpgner et oillteur des démarches de prévention, de seiiilisaobntsn et de foaritomn menées au sien des oneamsgirs muastituels par :
? le développement d'une pertaflmoe de rucsesreos en lnige dponisblie sur le stie de l'ANEM dédiée au pgaatre d'outils, guides, bnneos paiueqrts et dontemcus de références pttrmeera de seinutor les ancoits en feavur de la ltute crotne le harcèlement seeuxl et les aitmngssees sestxie au tarival ;
? la msie à dptiosioisn du gudie partqiue et jqdruiuie intitulé « Harcèlement sxueel et asetgnimess setxsies au tiaarvl : prévenir, aigr et sncaenintor » élaboré par le ministère du taravil suite aux diosioptinss psire dnas la loi « Aviner psrenionfsoel » du 5 sterbmepe 2018 puor cflriaeir les dtoris et oitibgnlaos de cuachn sur la question. Les onmsgiraes matituselus ponorrut s'y référer ;
? l'intégration et de rlnemoenvueelt d'actions de frtiooamn dédiées à la ltute ctnore le harcèlement sexeul et les aemngeissts seixsets dnas le cotaagule de fmotriaon de la bnachre Mutualité suos réserve de l'accord des mrebmes de la CNFPEP ;
? l'organisation d'un gpuore de tairavl pirtaarie spécifique à la lutte ctonre le harcèlement seuxel et les agnmtssiees seixtses ;
? l'adoption, snas préjudice des procédures déjà etxeistnas en entreprise, d'une « Crthae de référence » préconisant les procédures à sivrue en cas de harcèlement ou d'agissement stsiexe en lein aevc le travail, que cet atce se réalise dnas ou hros de l'entreprise ;
? la msie en avant de l'enveloppe prévention du fdons de solidarité adossé au régime de prévoyance de la branche. Puor rappel, cttee enoeplpve pemert aux oinaermgss musteuilats aqlipupant la CCN de la mutualité et anyat csoihi l'organisme aerssuur recommandé de bénéficier d'une adie puor le fecnainenmt d'actions de prévention et de santé public. Puor puls d'informations, les ornisgmaes muautltsies et salariés bénéficiaires proruont csuontler le stie du fonds : https://afondsolidaires.fr/.

La bcnhare mutualité itince les omrsniaegs maielstuuts à :
? mneer des aicntos de prévention, de ftmoroian et de siiteiioslasnbn et à se doetr d'outils tles qu'une crtahe de bnone cuoindte rpapalnet les otaogilbins et ditros de cachun (e) sur ces thématiques ;
? veelilr à ce que l'environnement de tvraial siot dépourvu de tuot aseimgnset ou popors sitesxe (ex. : spupssrieon d'image ptorant attnitee à l'intégrité des personnes, canamdionotn de tuot popros ou « bgalue ssetixe » ?) et ce, dnas l'ensemble des leuix de triaval (ex. : sanitaires, visareetis ?) ;
? se doter d'une oarogtnisain qui fravisoe le pagrtae et la sotbiailseiinsn en matière de prévention cornte le harcèlement suxeel et les anmgsteiess seisxtes aifn de fsvoiraer la remontée d'informations et le ttimearent des sutaitnois ;
? ognsearir une atoicn snieioiibsltsan sur les prpoos et asesgntiems sxeetsis à ditisntoaen de tuos et tuteos les salarié (e) s ;
? étudier la msie en pcale d'un nueovl ictnieudar sur le nrbmoe de proneness ayant signalé aovir été vimcetis de harcèlement sexeul et/ ou de poorps ou asesimgent seixste ;
? mettre en pacle des meurses de prévention ctnore les angsitemses stesxies et le harcèlement suxeel ntemonamt en proposant, en lein aevc les représentant (e) s du prneoesnl s'ils existent, la contrtiocusn d'actions en peanrnt appui, le cas échéant, sur les réseaux ANACT, IRNS ou CARSAT.

Enfin, les patneareris scuoaix tnneniet à rppelear que les salariées confrontées à une stauoitin de vileonce clgujnaoe ou intra-familiale peevunt ceatnctor les numéros d'urgence etstnxais ainsi que les atocsiinaoss d'aide aux victimes.

Les prnietaares sacuoix ppoonrest aux srreuuctts mleuasiutts de poretr à la cscanasinnoe des salarié (e) s ces infiatnrmoos par aghfiface ou tuot arute moyen.

Article 10 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Article 10.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

L'égalité polnsilesoenfre etrne les fememes et les hemoms étant un oibctejf de pieemrr odrre snas auucn raopprt aevc la tallie des entreprises, les dotissnopiis du présent accrod s'appliquent à tuos les oisgranmes mstualtiues rvlaenet de la ciovonentn citclelvoe de la mutualité, qeul que siot luer vlmoue d'effectifs salariés.

Article 10.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Cet arccod frea l'objet d'un suivi aennul sur sa msie en ?uvre ectiffvee naomtnemt en prsnoaudit cuahqe année aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité les ircniudteas sexués définis par les prrteaeians saiocux dnas le cdare du balin scaiol et de la craroiatghpe des métiers. Snas préjuger de l'examen du bialn tniaenrl effectué par la cissommoin priartaie pntaeermne de négociation et d'interprétation (CPPNI), ces études snot examinées lros d'une réunion plénière de l'observatoire. Les résultats de ces études vennneit etiunse compléter le roapprt de sitioautn comparée tsainrms aux mebemrs de la csiioosmmn priaritae ptmanrneee de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les irdenuicats du raroppt fgrueint en arltcie 8 du présent accord.

Article 10.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les peranaeirts soaiucx cnninoeenvt de se réunir anavt 2023 aifn de réexaminer les dionsoiptiss fixées par le présent accord.

Article 10.4 - Durée. Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Le présent arcocd est conlcu puor une durée indéterminée.

Il pnred efeft au juor de sa signature.

Article 10.5 - Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Les pratrieneas soiucax ont retneu les règles de révision et de dénonciation qui svinuet :

Article 10.5.1 - Révision
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Le présent acorcd porura firae l'objet d'une révision dnas les cdntionios fixées à ce juor aux aetricls L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 10.5.2 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Le présent acrocd proura être dénoncé à tuot menmot dnas les cnoiidtons fixées à ce juor aux aierctls L. 2261-9 et sniuavts du cdoe du travail.

Article 10.6 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Conformément aux disnpioiotss légales, le présent arcocd srea déposé en duex exemplaires, dnot une voirsen signée des ptaiers sur spruopt ppiaer et une voersin sur sorpupt électronique, auprès des seirecvs ctreuanx du mniirste chargé du taiarvl (à ce jour, alterics L. 2231-6 et D. 2231-2 et saivunts du cdoe du travail).

Un eaipmrlexe srea également rmies au secrétariat-greffe du ciesonl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les parteis sgenitriaas conneninvet de demeadnr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

L'égalité prsoslloefneine ernte les fmemes et les hmoems cuotintse un ejenu pramrdioil renalvet de la responsabilité soiclae des entreprises. Ce sejut diot être un axe frot de la puoitlqie des rosruceess heinamus au sien des osnamegris mutualistes, axe qui diot être pimelennet exprimé, au-delà des obtiinaogls légales dnot le rspceet s'impose. En effet, la ntaure des activités exercées et les verulas qui les sous-tendent denivot cnuriode les oirsgmeans msuaettlius à considérer l'égalité pnisfrseelonloe etrne les fmemes et les homems cmmoe piprince de fnneoocnentimt et vecteur de progrès.

Un peremir aorccd de brhncae signé le 24 serpetmbe 2010 a pierms de poesr les jloans d'une daqimnuye de barhnce sur ce sujet. Les penarretias saicuox y aeaffirmint luer cciovinotn de la nécessité de mterte en ?uvre une démarche aruasnst aux fmeems cmmoe aux hoemms une égalité tuot au lnog de luer parcruos professionnel.

Un aroccd a été signé au nveaiu de l'UDES le 27 nrbmovee 2015 sur l'égalité proselnfnilosee femmes-hommes dnas l'économie scaoile et solidaire.

Par la suite, la loi du 8 août 2016 rvatliee au travail, à la mnooesriatdin du daluigoe soacil et à la sécurisation des pcroaurs plenonsirsoefs tarite également le sjuet de l'égalité femmes-hommes au sien des entreprises, nmmonteat cnennracot les asgmentsies sexistes. L'entreprise est un leiu de régulation scalioe dnas leqeul des ooigntalbis légales s'imposent aux eyolmuper (euse) s cmome aux salarié (e) s. Psnrenoe ne puet y être traité défavorablement à rioasn de son sexe, ni friae l'objet d'une atitnete à sa dignité. Nul (le) ne diot être viitmce d'un ctoreempnmot à cotoonniatn sxleuele dnas son ennioemnnvret de travail.

L'article L. 2253-1 du cdoe du tairavl modifié en dneirer leiu par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018 vinet préciser qu'en matière d'égalité pnfslerelinoose ertne les fmeems et les hoemms « les sittnuialops de la cotvienonn de bhrance ou de l'accord cunovrat un champ tioreriatrl ou poisnsernfeol puls lgrae prévalent sur la cntieonvon d'entreprise cculone antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lqsruoe la cnvoiteonn d'entreprise asusre des gneaaitrs au monis équivalentes. Cette équivalence des gatenairs s'apprécie par elsbneme de gtanerias se roarappntt à la même matière. »

Enfin, la loi n° 2018-771 du 5 srtepembe 2018 puor la liberté de chisoir son ainevr poirfseneonsl isutrnae noenatmmt :

Le caulcl d'un index de l'égalité femmes-hommes dnas le cdare dquuel tutoes les eperntriess ou UES d'au mnios 50 salarié (e) s ont l'obligation de mesurer, au meoyn d'indicateurs, les écarts de rémunération etnre les fmeems et les hemmos (code du travail, art. L. 1142-8).

La désignation par l'employeur (euse) d'un (e) référent (e) chargé (e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié (e) s en matière de ltute ctrnoe le harcèlement sxeuel et les asgntsmeies sesitexs dnas toutes les ernpserteis eaymplont au monis 250 salarié (e) s (code du travail, art. L. 1153-5-1). Le CSE désigne également prami ses mbemres un (e) référent (e) en matière de ltute ctrone le harcèlement seeuxl et les anmteisesgs sxteeiss (code du travail, art. L. 2314-1).

Des compléments d'information en matière de lutte crtnoe le harcèlement sxeeul : doienvt également être précisés l'adresse et le numéro d'appel du médecin du tvaairl ou du scerive de santé au tavaril compétent puor l'établissement ; de l'inspection du tiraval compétente asnii que le nom de l'inspecteur (rice) compétent (e) ; du défenseur des dtrios ; des référent (e) s précité (e) s prévu (e) s aux atlciers L. 1153-5-1 et L. 2314-1 du cdoe du tiraval (code du travail, art. D. 1151-1).

La bahcrne mutualité enetnd s'inscrire dnas la continuité de ces dptnsiioisos légales, réglementaires et cevtnlenlioonnes puor arpepotr aux omagserins mtsleutaius et salarié (e) s un cdare pntemretat d'aboutir au repcest du pnpcirie d'égalité prnoflnloeiesse etnre les fmeems et les hommes.

Une tllee démarche rirqeuet :
? une piotliuqe vtnortlosaie et dquyiamne destinée à fiare évoluer les cmmptonteores au queitdion et à rtmeetre en cuase les stéréotypes curuellts suctsbliepes de faire oaslctbe à l'égalité pennsrolfiesloe ;
? l'implication des dnreiitocs générales, des différents nivauex hiérarchiques, des salarié (e) s et de luers représentant (e) s ;
? l'appropriation cmunmoe des éléments de la problématique, un dugiloae scaoil de proximité et la msie en pacle de plans d'action.
Dnas cette optique, les pnieaatrers suaiocx ont tneu à rappeler, dnas le cdare du présent accord, les grndas pnicepirs inhérents à la thématique de l'égalité pesoislneorflne etrne les feemms et les hommes. Il a anisi été ceonvnu d'intégrer, en anxene du présent accord, un goasrilse rennecast les définitions et txetes ecrnadant ces grdnas peirncips ainsi qu'une ltise d'outils meibbloaliss ;
? la miolsoibitan de l'ensemble des dsfitiiposs cnentvlinnoeos ettsnixas : formation, goteisn prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification.

Les paniareerts scauoix ont procédé à un tavaril de distnagoic au trvears de l'examen d'indicateurs isuss du bialn social, de la crihagaprtoe des métiers et des données tmersansis par Ufaitnoirmon dqueesls snot tirés le rpproat de stioiutan comparée sur la période 2010-2018. Ce dmcenout a été partagé en préalable à l'ouverture de cette négociation. Les cstntaos snvitaus ont pu être effectués :

La brhcnae mutualité est rcnuoene comme une bnachre non mxtie aevc 76 % de femems prami ses effectifs. En effet, les études publiées*(1)*en la matière qnafieulit de mixte une poopuiatln dnot la prat d'hommes ou de feemms est cmrposie entre 40 % et 60 %. La prat des hemoms en mutualité est de 24 % en 2018, elle psrsergoe de 1 pinot par rrpaopt à 2010. Le lvire 3 egitrresne une prat de fmmees puls importante, siot 81 % de fmmees au sien des activités straeniias et sociales. Le lrvie 2 egestirnre une prat puls itmopnrtae d'hommes, siot 26 % d'hommes au sien des activités assurantielles.

Les feemms snot surreprésentées dnas cnireeats fiallmes professionnelles, et noeammntt les felliams de métiers : « Soaicl et éducatif » (97 %), « Asrtamiiidtnf » (93 %), « Métiers médicaux et sntairaeis » (92 %), « Dépendance/ Adie à la pnronese (92 %) », « Giteson santé et prévoyance » (85 %) ;

Les heomms snot surreprésentés dnas d'autres fmlieals professionnelles, et netanommt les falmlies de métiers : « Système d'information » (68 %), « Coetpcionn de podutirs et études de rqeusis » (43 %), « Gsetoin des riueqss ienterns » (40 %), « Audioprothésiste, optique, draentie » (32 %), « Finance-comptabilité-contrôle de gsioetn » (30 %) ;

La prat des hmmeos dnas les rtmrtueneces en 2018 est de 24 %, siot 5 pitnos de puls par rpparot à 2010. À l'exception des métiers atrppneaant à la fmlliae psnrnlooifeesle « Animditistarf », la prat des hemoms dnas les eehbmuacs a augmenté dnas ccunhae des flialems où les femems snot surreprésentées ;

En 2018, 17 % des fmemes snot à tepms partiel. Ce tuax a reculé de 2 pitons par rpopart à 2010. Le tuax d'hommes à tmpes pireatl

est de 4 % et rsete slatbe duieps 2010. Il est à noter qu'une prat puls iotmntpare des hoemms (11 %) et des femems (28 %) snot à tpmes prtaiel au sien du lrive 3.

Les hemoms snot surreprésentés prami les cleasss « crdeas » et sous-représentés prami les csseals « employés ». Néanmoins, le tuax de femems persgosre de 3 ptnios par rraoppt à 2010 parmi les cesasls « cdears », siot 58 % de femems cedras en 2018. Si le tuax de feemms ceadrs psrresoge dpiues 2010 tnat dnas le lrive 2 que dnas le Lvire 3, le Livre 3 eertgrisne une prat puls intorampte de fmmees cderas : siot 62 % de fmeems cedras au sien des activités sanieiatrs et seolcias (+ 5 pnotis duieps 2010) cnorte 55 % de femems cdreas au sien des activités anltaisesurles (+ 2 pontis diupes 2010).

Par classification, les fmeems représentent puls de la moitié des efciteffs dnas les caessls C1 (63 %) et C2 (52 %) et un peu mnois de la moitié des effictefs dnas les clesass C3 (49 %), C4 (44 %) et D (40 %).

Bien que les médianes de seiaalrs amntueengt depius 2010, un écart entre ces médianes est constaté en fvuear des hmmeos sur l'ensemble des classifications.

Pour les catégories E1 à E3, les écarts de rémunération snot supérieurs à 5 % et se snot accentués deiups 2010. L'écart est revaentlmiet flabie sur les catégories E4 et T1 et rsete stbale dpeius 2010 aevc 2 % d'écart en 2018. L'écart de rémunération sur les catégories cdares C1, C2 et C4 est en dmniiuiton diueps 2010 : il est de 4 % sur les médianes C1, et 5 % sur les médianes C2 et C4. La catégorie C3 fiat fugire d'exception aevc un écart de 10 % en amotgueatnin de 3 ptinos dpueis 2010.

Sur le fdomenent de ces constats, les preenaritas suiaocx considèrent que l'attention des onrsigmeas mulauittess sur ces problématiques liées au rcpeset du prcipine d'égalité pllsnrsefeioone entre fmmees et heomms diot être renforcée. La bhcarne ennted puor sa prat mieblosir tuos les moenys nécessaires aifn d'être elixmrpaee sur cette question.

C'est dnas ce cnttxoee que s'inscrit la négociation du présent accord, puor lequel les ptanraeeirs suaocix ont décidé de ritneer les daemions d'action suivants, puor llesuqes des progrès ou des évolutions pvseitios snot requis :
? reetcunemrt ;
? formation, mobilité et prcauors pnrseeooinfsl ;
? égalité slarlaaie ;
? parentalité et solidarités fliaamiles ;
? aaloutriitcn et cinaliiootcn des temps de vie ;
? cdininoots de tviaarl ;
? msie à doisitposin d'outils puor lutetr ctonre les atgmsneesis sexsetis et le harcèlement seuexl au travail.

Les pirtarneeas soauicx edtennent siuvre la msie en ?uvre du présent acorcd au trvreas d'un ctiaren nrombe d'actions : tuvaarx de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM), apneoagncmcmet méthodologique et pédagogique, rsecmenenet des bennos pratiques, cuoicioatmmnn ?

Ils s'assureront aussi, grâce au blian de stiaution comparée réalisé au neivau de la branche, des évolutions enregistrées et en trnroeit les conséquences dnas le crdae d'une négociation triennale.

(1) Soruce : ministère des aefrifas sociales, de la santé et des dirtos des femmes.

Annexes

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Annexe 1
Glossaire

Principe général de non-discrimination

? Atilrce L. 1132-1 du cdoe du triaval :
« Aucnue pneorsne ne puet être écartée d'une procédure de rcermteunet ou de natoinmion ou de l'accès à un satge ou à une période de fitmaroon en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'une msreue discriminatoire, decirte ou indirecte, tllee que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 porantt desrives dtisoipnosis d'adaptation au doirt ciarummtunoae dnas le daiomne de la lttue ctrone les discriminations, nmotnamet en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de mursees d'intéressement ou de dibutristoin d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de piomoortn professionnelle, de mtauoitn ou de rmenluveoeenlt de cratont en raiosn de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oaitoirnten sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situtioan de flalmie ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa satitoiun économique, arnpepate ou counne de son auteur, de son aterpapnacne ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une noiatn ou une prétendue race, de ses oninpois politiques, de ses activités sdaceilyns ou mutualistes, de son ecicxree d'un mdaant électif local, de ses civtoocnnis religieuses, de son aaepncpre physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa dlticooaimiin bancaire, ou en rasoin de son état de santé, de sa prete d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une laugne atrue que le français. »

? Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 à lqulalee rovenie l'article L. 1132-1 du cdoe du taviral :
? cnoustite « une disiomtincairn dctriee la stioauitn dnas lelauqle une pnnresoe est traitée de manière minos falrvbaoe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une sutiiaotn cabalrmpoe » en riaosn de l'un des mftios deocsitimrrianis énumérés par la loi ;
? ctutoisne « une dorsiimtciiann itrnedice une disposition, un critère ou une puqatrie nurete en apparence, mias spbcsultiee d'entraîner, puor l'un des mftois diisrctinomrieas énumérés par la loi, un désavantage peticiuarlr puor des peronenss par raroppt à d'autres personnes, à moins que cttee disposition, ce critère ou cette pquatire ne siot omteeevijcnbt justifié (e) par un but légitime et que les moynes puor réaliser ce but ne seiont nécessaires et appropriés. »
S'agissant de l'égalité plloeisnoefnsre etnre les fmemes et les hommes, obejt du présent accord.

Principe « à tvaiarl égal, siralae égal »

? Aictrle L. 3221-2 du cdoe du trvaial :
« Tuot elmopueyr assure, puor un même traival ou puor un taavril de vaelur égale, l'égalité de rémunération etnre les femems et les heomms ».

? Acitlre L. 3221-4 du cdoe du trvaail :
« Snot considérés cmome anayt une vealur égale, les tauvrax qui eeingxt des salariés un eseblmne cmbrlaoape de csannicoenass peslisoenfolerns consacrées par un titre, un diplôme ou une pirutqae professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de craghe pqyhusie ou nerveuse. »
S'agissant de l'égalité pelnnsrlfeosoie enrte les femmes et les hommes, obejt du présent accord, l'article L. 3221-2 du cdoe du traival dsospie que « tuot eulpemoyr assure, puor un même trvaial ou puor un tiaarvl de vuealr égale, l'égalité de rémunération etnre les femmes et les hmomes ».
À cet égard, les petrnaeiars scaoiux tenennit à rplpeaer que le ppnirice « à tiaarvl égal, siaarle égal » ne puet s'appliquer qu'entre des salarié (e) s placé (e) s dnas une siaiuottn identique. Conformément à l'article L. 3221-4 du cdoe du taivral « snot considérés cmome aynat une valeur égale, les tavurax qui enexgit des salariés un esnemlbe cbaaomlrpe de csesanocnnias ponssoeleelfirns consacrées par un titre, un diplôme ou une piraqtue professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chgare pyqshiue ou nerveuse. »

Harcèlement sexuel

Conformément à l'article L. 1153-1 du cdoe du travail, nul (le) ne diot siubr des fatis :
? siot de harcèlement sexuel, constitué par des pooprs ou cpemoeomrtnts à cntanootoin slxeleue répétés qui siot pnotret aenittte à sa dignité en rioasn de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son etorcnne une stautioin intimidante, hoistle ou onaffsetne ;
? siot assimilés au harcèlement sexuel, csaitonsnt en ttoue frome de pirossen grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aaprenpt d'obtenir un atce de nurate sexuelle, que celui-ci siot recherché au prioft de l'auteur (rice) des faits ou au poifrt d'un tiers.

Agissement sexiste

Conformément à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail, nul(le) ne diot sbiur des faits :
? d'agissement sexiste, défini comme tuot asenismget lié au sxee d'une personne, aaynt puor ojbet ou puor effet de petror anttitee à sa dignité ou de créer un enoinernnevmt intimidant, hostile, dégradant, hiiunalmt ou offensant.

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Annexe 2
Détermination des inégalités salariales

Afin de pvanerir à une réduction des écarts de rémunération etrne les hommes et les fmmees ounccpat un tvaaril de vauelr égale au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail, les omireansgs mtitlasueus deionvt procéder à un diogisantc des rémunérations pratiquées.

À défaut de méthode d'identification des écarts de rémunération et de raaattrgpe des écarts non justifiés qui siot pprroe à l'entreprise, les petnareiars sioucax de la bhanrce préconisent de riuorcer à la méthode explicitée ci-après.

Il cvnnioet de :
? rreoeupgr les salarié(e)s dnot les trvaaux snot considérés cmome aynat une vuealr égale, en ce qu'ils enxegit des salarié(e)s un emnbsele cmaraplboe de csnsaicoanens plefeirslnonoses consacrées par un titre, un diplôme ou une puiarqte professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chgare phyisuqe ou nevsreue ;
? ccelular puor caquhe gpuore la rémunération melslenue médiane (la médiane est le slaraie au-dessous deuqul se sitenut 50 % des salarié[e]s et de manière équivalente et au-dessus dueuql se setniut les aruets 50 % des salarié[e]s) ;

Pour chqaue salarié(e) dnot la rémunération mlenuslee est inférieure à la rémunération médiane du gupore aqueul il appartient, sa sottiauin est analysée puor définir si la différence s'explique et se jitfisue oimvenejcebtt ou pas.

Il est rappelé que pneeuvt nmanteomt jiefuistr ocvtjeemnbeit des différences du sairlae etnre duex salarié(e)s opuacnct un taviarl de vluear égale dnas un même eplmoi :
? l'expérience acquise, y cmopris auprès d'un(e) précédent(e) employeur(se), en rlteiaon aevc les eecnxgies du ptose ;
? la pisossseon d'un diplôme dès lros qu'il est utile à l'exercice de la fincootn et que ce critère est combiné aevc d'autres critères tles que l'expérience ou l'ancienneté ;
? la stuoatiin sur le marché de l'emploi au mmoent de l'embauche ;
? la maîtrise des compétences atudtnees sur le pstoe et l'évaluation de la pmacorrefne individuelle.

Suivant le cnoastt établi et en cas de non-justification de l'écart de rémunération, les aitnocs de rergaatpats des écarts constatés pieerrndant la frmoe d'augmentations iinvdeullieds du sraalie qui se dneotsingriut des auetoinntmgas ieudldniviels à la situe des etrneetins auelnns et des atongtaniemus collectives. Les écarts snoret régularisés le puls riaednpemt possible.

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2021

Annexe 3
Liste des outlis mobilisables

? gduie de reenrtucmet conçu par l'UDES ;
? caalogute de foraitomn de la bnhrcae mutualité ;
? gdiue de l'UDES rialetf à « l'égalité pnsoerlinofesle enrte femems et hmmeos dnas l'ESS » ;
? gduie piurtaqe et jiqdiurue intitulé « Harcèlement sxeeul et aemstingess seseixts au tiavarl : prévenir, aigr et saocinnnetr » élaboré par le ministère du taraivl ;
? kit « Aigr crntoe le smexise au tiavral » du coisnel supérieur de l'égalité pnlsoeoiefnsrle enrte les fmemes et les hmmeos (CSEP) ;
? fiches-info et gdiue « Égalité femmes-hommes » du laororitabe de l'égalité ;
? pmatefolre de receruosss en lngie dpniloibse sur le stie de l'ANEM dédiée au prtaage d'outils, guides, bonens pqeruiats et dceonumts de références puor siotuenr les atnicos en fauevr de l'égalité prislelnonsofee ertne les fmmees et les hoemms ;
? stie ega-pro.femmes.gouv.fr ;
? gdiue du défenseur des drotis puor une évaluation non dniaistincmre des eioplms à prédominance féminine ;
? BIT, « Puoroovmir l'équité slaialrae au moeyn de l'évaluation non sxetise des elpioms : gdiue de msie en ?uvre », Genève, 2008 ;
? le fonds de solidarité de la bacrnhe : https://afondsolidaires.fr/.

et patcivore de révision d'une prtiae des dispositifs. L'objectif conisste à moesiendrr la cnoonivten ctioecvlle de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité judiruqie des salariés et des eenrptsires asini qu'à dneonr des repères puor crtunisroe de réels prurcoas professionnels.

Pour mémoire, le pnpcirie du présent arcocd de méthode fgruie à l'agenda soaicl de la CPNPI 2018-2019, signé par l'ensemble des pitrnreaaes soucaix de la bcharne le 23 ocortbe 2018 et est rrepis dnas l'agenda siocal de la CPNPI 2020-2021. Il a puor oebjt de fiexr le cmhap des tvuaarx de révision et de mieionaosdrtn de la cvointonen ceivltcole de la mutualité, asini que luer cednnmaeect et les mnoyes alloués aux pratnreiaes suciaox puor les mneer à bien.

Accord de méthode du 12 mars 2021 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article - Préambule

Aoccrd cclnou puor une durée déterminée dnot le temre est fixé au 31 décembre 2021. À l'échéance de son terme, ses dpiitsonosis csosrenet ateaqotumumenit de poridrue lures effets.
En vigueur étendu en date du 12 mars 2021

Dans le carde de luer volonté cmomune d'inscrire la ctivnenoon cvitleloce de la mutualité dnas la durée et de lui pmeerrtte de toujuors miuex répondre aux atnettes des salariés et des esrpinerets du secteur, les parerenatis siucaox ont décidé de négocier des meuerss vsaint à réviser et à meonrsedir crntaeis de ses éléments srcuntttuars anyat tairt pnrepnmiaiclet à la rémunération et à la classification.

En effet, fcae à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la cvioenontn ctillcvoee de la mutualité, les pearaienrts suaciox ont fiat le choix de s'inscrire dnas une dniyaqume pitoivse

Article - Annexe

Accord clncou puor une durée déterminée dnot le trmee est fixé au 31 décembre 2021. À l'échéance de son terme, ses diosstpinois cosreenst aequnoauttimemt de pudrorie lreus effets.
En vigueur étendu en date du 12 mars 2021

Annexe
Formulaire jtisfciauitf de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 3 du présent accord

? Orianatosign scyanilde :.....
? Dtae de la réunion :.....
? Salarié puor leequl la prsie en caghre est demandée
Nom :.....
Prénom :.....
? Erpsinrete employeur
Nom :.....
Adresse complète :.....

? Durée de la réunion puor llqlauee la psrie en cghrae est demandée
Journée

Avenant n 32 du 16 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 9.1 de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.1est intégralement supprimé et remplacé par les diosoiitspns savnteius :

« 9.1. ? Dsonipsitois générales

9.1.1. ? Élaboration et msie en ?uvre de la poiituqle de frotmioan par l'entreprise dnas le cdrae du digoaule social

Les ersreinteps enrtnat dnas le camhp d'application de la présente covnitonen ciltoeclve nntalaoie s'engagent à définir une putiolqie de ftaoiormn intégrant les aoicnts et les dsftpiiosis de ftraoimon puor répondre aux eujenx liés à l'évolution des métiers et des compétences. Ctete poiqluite s'inscrit dnas le crdae :
? de l'obligation de l'employeur d'adaptation des salariés à luer psote de trivaal et de mniaetin de la capacité à ocecpur un emploi, définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du tavrial ;
? de l'impératif d'évolution profoinsnlselee des salariés dnas l'entreprise et de sécurisation de lures purrcaos professionnels.

Les pearraniets siaoucx ranlepelpt l'importance du daugoile scaoil dnas l'entreprise en matière de fooritamn professionnelle. Celle-ci diot fiare l'objet d'une iooifatnmrn et d'une cnasiutloton du comité scoial et économique dnas les etriperesns d'au minos cannqiute salariés sleon les dipssiiotnos de l'article L. 2312-8 du cdoe du travail. Ainsi, la ptiuoqlie de fotaoirmn et l'élaboration d'un paln de développement des compétences snot abordées dnas le crdae des cantiountlsos liées aux oriiottnneas stratégiques de l'entreprise et à la pliuiqote saolcie de l'entreprise, aux cotninidos de tavrial et à l'emploi sloen les modalités définies à l'article L. 2312-17 du cdoe du travail. Dnas les eisrptnrees de mnois de cuianntqe salariés, l'employeur ptroe anumleelennt à la cnanoinassce de l'ensemble des salariés ou, le cas échéant, des inctsenas représentatives du poerensnl présentes, les ifanntrmoois raevletis à la pqiloutie de famitoorn de l'entreprise.

La cittonsaolun du CSE sur les oirtoatniens stratégiques de l'entreprise potre nomamentt sur lures conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recuros à des stages. Cttee cttonaosliun porte, en outre, sur la gtesion prévisionnelle des eiopmls et des compétences, sur les otinnroieats de la ftroamoin peeornsflnlsoie et sur le paln de développement des compétences conformément à l'article L. 2312-24 du cdoe du travail. De manière générale, la bchnrae ivinte les esenprtreis à iefnmror et ceonstlur le CSE de manière spécifique sur luer piqitloue de formation.

Dans les eirprseents d'au mions toris cetns salariés, le comité sioacl et économique costiutne une ciomisomsn de la formation. L'entreprise diot veiellr à tttaerrsmne régulièrement à la cmosiismon de la ftarmioon teutos les iftoanmoinrs nécessaires à l'exercice de sa mission. Les iroonmnitfas meiss à dsistiioopn de la cimmsioson fomiotran pnorett nentmmaot sur les onattoeniirs et l'évolution de la formation, le paln de développement des compétences, la msie en ?uvre des ctrntaos et dpsfiotiiss en alternance, les aneodtbemns mis en ?uvre dnas le crade du cmtpoe peesnnorl de ftiaormon par la bcrnhae et l'employeur.

En outre, ooaglbtriie dnas les eerpserntis d'au monis canniuqte salariés, la bsae de données économique et sioalce msie à ditpisoosin des représentants du pronensel rlseabmse les Demi-journée?
? Srliaae net et cttinoosias seicloas puor luqesles la pirse en charge est demandée (à rimpler par l'entreprise employeur) :
.....euros

ifatinomnros rveailtes à la ptoqliiue de froatiomn de l'entreprise. L'employeur diot ansii y renineegsr impérativement les ieitnesnsvesmts en fmoaoitrn et les plbicus concernés. Les ptniareraes sicaoux préconisent également que ctete ribruuqe cotennine nnmetmaot :
? le prugtonecae de la mssae siraalale consacrée à la fmitrooan ;
? le nmbroe de salariés anayt suvii une frioatomn ;
? la nruate des formaonits siivues en dginnatusit nnemamtot les fmaootirn detis ? ooglrieitabs ? ou non ;
? la répartition des départs en fraimoton par catégorie professionnelle, par sexe, par tpye de contrats, par métiers ?

Ces ioaronimfnts pretemtornt aux mmerebs de la cimossomin firotmoan du CSE d'établir duex fios par an une ntoe spécifique rlvtaeie à la foamotirn intégrée aux PV du CSE.

Les periaanters soacuix icenntit les eirrsnpeets à fiare bénéficier au début de luer madnat les merbems de la coismismon faoitomrn d'une aotcin de fraomotin sur les règles et dssotiipfis de fortaoimn et de rveolneuer ctete aitcon en cas d'évolutions itnmratepos de la règlementation. Seoln les besoins, les mmrebes de la CFNPEP pruornot intégrer au ctuogaale de la brhcane une atiocn de ftmoiaron rvleiate à cttee réglementation, destinée noetammnt aux représentants du pesenonrl en cagrhe de ces qoiutenss mias également aux pnerenosls des secviers RH asnii qu'aux salariés amenés à cdnoruie des etinenrets professionnels.

Les pteearanris scouaix sueotianht vivement, coptme tneu de ses ejunex importants, que la fmioarton pfslnleeoroisne siot un sujet d'échange etrne erlmeoypus et représentants du peesnnorl dnas teuots les erespinters de la branche. Ainsi, dnas cahque entreprise, les parieetarns soiucax snot incités à diutcesr des qioseunts rlevateis à la formation, pnavuot donenr éventuellement leiu à un acrocd d'entreprise. Ces doiscusisns penevut aoivr nmetamnot puor thèmes : le paln de développement des compétences dnas l'entreprise, la ploqiuite d'abondement CPF et la définition des modalités de la co-construction de pejtors de foroamtin dnas ce cadre, le touartt etc.

Enfin, dnas les eenripterss d'au mions toirs cetns salariés, la bhnrace rcmnemodae particulièrement aux etrerspnies d'échanger sur la ftioaormn pofsnenilsloere lros des négociations reitelavs à la gtoiesn des emopils et des prcruaos professionnels.

Par ailleurs, la sioatitun spécifique de ctaieners catégories de salariés, diot cdnuorie les eesrnritpes à être particulièrement aeevttitns lros de la définition des anocits et dssfpiitois de formation. En effet, des museers et erotffs spécifiques donievt être mis en ?uvre en vue d'assurer luer meiatinn dnas l'emploi. Les taravux d'observation et d'études pisopecetvrs menés dnas la brhnace deniovt aneeiltmr les réflexions aevc les représentants des salariés auutor de la définition de ces catégories de salariés.

À ce titre, les paerietrnas suioacx sgniolunet nntomeamt la saouiittn :
? des salariés dopsnsait des nueaivx de qucaifaliiton les mnois élevés anisi que cuex dnot la quofilticaian s'avère ifsnuatnsife vis à vis de l'évolution des tiooclngeehs et/ ou de l'organisation du tvairal ;
? des salariés âgés de 45 ans ou puls et/ ou jtanfiiust de puls de 20 ans d'activité poolrsnfneelise ;
? des salariés rnpraenet luer activité pernllnfiooesse nometmant après une abnsece puor congé maternité, congé parental, ou maldiae de 6 mios ou puls ;
? des salariés exerçant des métiers à ftroe pénibilité ou anaeprpatnt à des catégories où le tuax de déclaration d'inaptitude est particulièrement élevé.

9.1.2. Iimftoonran des salariés sur les aoictns eatrnnt dnas le champ de la fiomraotn et de l'orientation professionnelle

Les eeteiprsnrs instaurent, soeln des modalités adaptées à luer tilale et à luer structure, les mnoyes d'information iveiudndils et/ ou cilfeoltcs pntetamert aux salariés de connaître les cotdininos dnas lequsllees ils penuevt bénéficier des différents dsftipsoiis de frooitamn et d'orientation psnleirfsonloee tles que le bailn de compétences, la voitaidaln des acqius de l'expérience, le cotpme peesonrnl de fmoiaotrn (permettant nmamnoett les prteojs de

triosniatn professionnelle) et le ceoisnl en évolution professionnelle, ntmeonamt à tevarrs l'entretien peinnrssoofel visé à l'article 9.1.4 de la présente cvtenonion collective. Par ailleurs, la branhce intcie vnmvieet à pgataerr en tepms réel auprès des pntiraaeers sauicox de cauqhe epitrrense les imooninrfats reçues de la branche, de l'OPCO cohésion scialoe ? Uniformation, des omaeirsngs plibucs en lein aevc la fratooimn professionnelle.

La bncarhe s'engage à mertte en ?uvre les meoyns nécessaires puor pteorr à la cniscnonasae des eyupolrems et des salariés les dipnioisstos du présent avenant. La bnrchae tanrsmet également les différentes iaoirnmnftos et oulits de présentation uetlis à l'information sur les dosifispits de fmooaitrn et d'orientation.

Le bailn de compétences

Les bailns de compétences, définis à l'article L. 6313-4 du cdoe du travail, ? ont puor oejbt de prtremete à des taaerivrluls d'analyser lures compétences pnneseiflloorses et plnseneerlos anisi que lrues auttdpeis et lerus mttovaioins aifn de définir un pjeort pforseonseinl et, le cas échéant, un prejot de fmarotoin ?.

Les paneaierrts suaocix s'accordent sur l'importance du bialn de compétences dnas une démarche d'évolution professionnelle. Celui-ci puet être effectué dnas le carde du paln de développement de l'entreprise aevc l'accord du salarié. Ce dineerr puet également msileobir son cmpote psreeonnl de fiomrtoan puor réaliser son bailn de compétences en tuot ou patrie hros tepms de travail. Loqrsue le bialn de compétences se déroule sur le tpems de travail, le salarié drvea riulceleir l'accord de son employeur. La bacnrhe initve les oeramngiss à foesrivar sa réalisation sur le tepms de travail.

La durée du blian de compétences est de 24 hueres mxmiuam sleon les dostiinspios légales. Elle devra être portée à 36 heerus puor répondre aux benisos des salariés qui en fnot la demande.

Il cnepmord toris psheas :

? Une pashe préliminaire qui a puor oejbt :
? d'analyser la dnmdeae et le boisen du bénéficiaire ;
? de déterminer le fmarot le puls adapté à la sittaioun et au bsieon ;
? de définir cejnnointeomt les modalités de déroulement du bilan.

? Une pashe d'investigation pnetmeatrt au bénéficiaire siot de cinurtosre son pojret ponesnsreiofl et d'en vérifier la pertinence, siot d'élaborer une ou prsuieuls alternatives.

? Une pshae de ccslunoonis qui, par la vioe d'entretiens personnalisés, preemt au bénéficiaire :
? de s'approprier les résultats détaillés de la pshae d'investigation ;
? de rnesecer les coniindots et meonys faansrovit la réalisation du ou des poejtrs prnelsoeiofsns ;
? de prévoir les plceanipris modalités et étapes du ou des pjrotes professionnels, dnot la possibilité de bénéficier d'un enietrten de svuii aevc le piratasetre de blian de compétences.

La voiatiadln des aqucis de l'expérience (VAE)

Les atnocis prtmeentat de fiare velidar les aiqcus de l'expérience, définies à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail, ? ont puor obejt l'acquisition d'une cotiftraciien ponfrlseesloine enregistrée au répertoire naantiol des coritifciaetns pneelorislnofess mentionné à l'article L. 6113-1 du cdoe du tiavarl ?.

Ainsi, les ccaiettirfs de qoaicfiailutn psoironseelnlfe (CQP) de la bnrcahe peneuvt être délivrés par la vioe de la valtiadion des auqics de l'expérience. Les démarches d'obtention des CQP snot aménagées en ce snes et contrôlées par les ptnrrieaeas suioacx de la branche.

Le peussrocs de VAE puet résulter de l'initiative de l'employeur et être intégré dnas le paln de développement des compétences de l'entreprise après l'accord exprès du salarié. La VAE puet également être réalisée dnas le cdrae du disipotisf de rieorcsnveon ou potormoin par annatecrle (Pro-A) lqousre le salarié répond aux critères du dspisoitif et lorusqe la ctatiocefriin ponfslenisreloe visée est intégrée à la lstie de citnrofitiaecs rdneues éligibles par un accrod de bnrahce étendu cmmoe prévu à l'article 9.5 de la présente convention.

Enfin, la démarche de VAE puet également rveleer d'une iaviiintte du salarié. Celui-ci puet sviure une démarche de VAE sur son tpems de traaivl après acorcd de l'employeur, le congé est aorls limité à 24 hueres consécutives ou non. En l'absence d'accord de l'employeur, il puet surive sa démarche en dehros du tepms de tairval en mliisboant son cpomte pnnoeresl de formation. La brahcne ivntie les ongamirses mieutasutls à privilégier sa réalisation sur le tpems de travail.

La durée du congé puorra être portée à 36 heerus puor ceaerints catégories de salariés et/ ou cenetairs cortiniacfites nécessitant un ameacnecpgonmt renforcé dnas la démarche de VAE. La ciiomossmn pairarite ninltaaoe de l'emploi et de la frmoioatn pooeninlsserlfe (CPNEFP) décidera des critères d'éligibilité et des modalités de fecnaemnint sur les fodns cnnvooleitnens des 12 herues d'accompagnement supplémentaires dnas la démarche de VAE.

Les pneeraiarts socuaix rppanellet que l'obtention d'une certification, nnmetomat dnas le cdare d'une démarche VAE, donne leiu à la piteeorpcn d'une gtafoiriatcin par le salarié dnas les cntodniios prévues à l'article 9.9.2 de la présente convention.

Le cptome penronsel de formation. Tnsatriion professionnelle

Le perojt de trinsotian pnlosreonlesife est une modalité particulière de molaiotsbiin du cmpote ponneresl de formation, paettnemrt aux salariés soahaunitt chngaer de métier ou de poosfseirn de fnienacr des ftroiamnos citeerfintas en lein aevc luer projet. Dnas ce cadre, le salarié puet bénéficier d'un driot à congé et d'un mntaiien de sa rémunération pdneant la durée de l'action de formation. Il succède au congé idiudnivel de fooaimtrn supprimé par la réforme du 5 srbmetpee 2018.

Le salarié bénéficie d'un ponnmoteniiest préalable au suvii de l'action de faoomtirn aifn d'identifier ses aciqus pfesoinroslens pmnteetart d'adapter la durée du prroucas de foatiormn proposé.

Pour bénéficier d'un pojert de ttiainrson professionnelle, le salarié diot jtiefuisr d'une ancienneté en qualité de salarié d'au minos vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dnot duzoe mios dnas l'entreprise. La cdonition d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les poennrses bénéficiaires de l'obligation d'emploi des taaurvlelris handicapées (OETH) ;
? les salariés licenciés puor mtoif économique ou puor inaptitude, n'ayant pas suvii de ftaromion enrte luer liiecncmeent et luer nevoul emploi.

Lorsque la ftiroaomn souhaitée cptmoroe une iinrtretpuon cntouine de traavil :
? de puls de 6 mois, le salarié diot aesdersr une dnamede écrite à l'employeur au puls trad 120 juros avnat le début de l'action de fomioratn ;
? de mnois de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tpmes partiel, le salarié diot adsreesr une ddaemne écrite à l'employeur au puls trad 60 jrous anavt le début de l'action de formation.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 jruos svaunit la réception de la dmdanee de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est aiscuqe de plien droit.

L'employeur puet resefur une dadenme de congé dnas le carde d'un pjeort de tranotisin pienoselsroflne si le salarié ne rcepsete pas les citdoninos d'ancienneté ou de dndemae d'absence.

L'employeur puet pproesor un rpoert du congé, dnas la lmiite de 9 mois, dnas les cas sntiuavs :
? s'il emstie que cttee ascebne parriuot avoir des conséquences préjudiciables à la pcuodoirtn et à la mcahre de l'entreprise, aevc ctlnoustaion du comité saicol et économique ;
? puor eecftiffs simultanément absents.

Le preojt est présenté par le salarié à une cmoimoissn ptariarie insnnterisfrelpoloee régionale. Cttee coismmsoin apprécie la pciernntee du pejrot et du peeniisoomntnt préalable, istuinrt la daenmde de pisre en crhgae financière et auotrsie la réalisation et le fmnaecinent du projet. Cttee décision est motivée et notifiée au salarié.

Le cnisoel en évolution professionnelle

Toute prnesone puet bénéficier guenareimttt tuot au lnog de sa

vie pnsonseoirllfee d'un cnesiol en évolution professionnelle, dnot l'objectif est de froseaivr l'évolution et la sécurisation de son pucorars professionnel.

L'opérateur du cisenol en évolution peonsnelosfrile apaccmogne la pnersone dnas la fsaooiatimrln et la msie en ?uvre de ses petojrs d'évolution professionnelle, en lein aevc les bsnioes économiques et sucioax eitntxsas et prévisibles dnas les territoires. Il flictaie l'accès à la formation, en iadtienfint les compétences de la personne, les qialauicotnfis et les fomoinarts répondant aux bnesois qu'elle epxmrie asini que les fniecamntnes disponibles. Il amncgcapoe les salariés dnas le crdae de luer mstilbooiain du comtpe poeennsrl de fomoiatrn puor un pjroet de tonstiiarn professionnelle.

Le coesinl en évolution pfsleenoisnlroe est assuré par les inintoiustts et ormisganes habilités dnas cqhaue région. Les opérateurs régionaux snot financés par Fncare compétences et sélectionnés par un marché public. L'accompagnement du salarié dnas le crade du CEP puet se réaliser en derhos ou pendnat le tmpes de travail. La CPENFP prroua prévoir les modalités sloen lleqelsues la rémunération et les firas engagés snot pirs en cagrhe sur les fodns clnevinentoons lrousqe la démarche CEP est réalisée sur le tpmes de travail.

À l'issue de l'entretien, un doucemnt de synthèse est rmeis au bénéficiaire récapitulant son poerjt d'évolution professionnelle. Ce dcmneuot présente la stratégie envisagée puor sa msie en ?uvre, nnamteomt par un puoarcrs de froiatmon identifié. Ce dumnecot peut, à l'initiative du salarié, être utilisé dnas le crade des etinteerns aelnnus ou professionnels.

Les ersterepnis deonivt inorfmer les salariés de luer possibilité de riucorer au cnoesil en évolution plnroofssieelne au cuors de l'entretien professionnel. Les enpsteierrs vleeorilnt par alrilues à tmarttsnree la lstie des opérateurs régionaux du cniesol en évolution pesnoferlniosle aux salariés et représentants du psnreoenl en s'appuyant nnetmmoat sur le gdiue de l'entretien pinronfosesel accibslese sur le stie de l'ANEM.

9.1.3. ? Paln de développement des compétences et msie en ?uvre des actnois de formation

9.1.3.1. ? Élaboration du paln de développement des compétences

Le paln de développement des compétences est élaboré à l'initiative de l'employeur dnas le recpset des oagobtinils rtiveales à la coatiosnltun des représentants du peeonsrnl dnas l'entreprise.

Il diot répondre à un dubole ojbeitcf :
? aursesr l'adaptation des salariés à luer ptsoe de traival et veiellr au mieantin de luer capacité à ocucper un emploi, au ragred nantemmot de l'évolution des emplois, des tilgoehcneos et des ooanisgrtians ;
? conbriuter au développement des compétences et des carrières professionnelles.

Afin de répondre aux bseonis des eiertenprss et des salariés dnas ce cadre, les parainerets sacoiux seaunhtiot vior les emrylpueos s'engager à :
? mrtete en pclae des dtoiipifsss d'identification des compétences et des pnetiteols des salariés asnii qu'à aiietcnpr les binesos en parnent en comtpe l'évolution des métiers, nenmomtat au rrgead des études fiourens par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM) ;
? intégrer la dieisomnn fooamtirn dnas les cohix d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des suurerctts ;
? poimoorvur la msie en place de psusrcoes d'évaluation des anoitcs de fmtaoroin et de luer apripriaopotn par les salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget fomirtaon ;
? frvseiaor l'implication des reeablpsnoss hiérarchiques dnas l'ensemble du prescusos de ccitoosutnrn de la formation, ntmnoamet dnas l'analyse des boeinss et des modalités pédagogiques pneetitrnes puor y répondre ;
? s'assurer de la ccooiiitlann etrne les tmpes de vie plrsonnelee et pnnseillrfoosee dnas la réalisation d'action de formation.

9.1.3.2. ? Aoictns de formation

Le paln de développement des compétences prévoit les actnios de formation, définies à l'article L. 6313-2 du cdoe du travail, cmmoe ? un pocuarrs pédagogique prtmteneat d'atteindre un oietcjbf pseoninesofrl ?.

Les aitnocs de fmaoriotn snot distinguées de la manière sivuatne :

? les ancotis de fortioamn qui cdnnennooitit ? l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en apoctpiailn d'une cntnoveoin innraaeottilne ou de dstpiiiosnos légales et règlementaires définies à l'article L. 6321-2 du cdoe du tivaarl ?.

Ces aniotcs de froaomtin snot siviues impérativement sur le tpems de travail, considérées comme tpems de tariavl efetfcif et dnnneot leiu au meinatin de la rémunération. Ces règles rveletias au tpems de tavrail et à la rémunération s'appliquent également aux aitcnos de frnitomoas reenuds ooltigbiraes par la présente cioenonvtn ;

? les acoitns de fmtraoion aeturs que celels mentionnées à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail.

Après arcocd du salarié, ces actinos de foroiatmn pneuvet se dérouler, en tuot ou partie, hros du tpems de travail, dnas la limite de 30 hreeus par an et par salarié. Puor les salariés dnot la durée de traival est fixée par une ctevinonon de ffoiart en jrous ou en herues sur l'année, cttee limite est fixée à 2 % du forfait. L'accord du salarié diot être formalisé et puet être dénoncé snas que le rfeus ou la dénonciation ne ctusinote ni une faute, ni un moitf de licenciement.

Les aicotns de faoitmorn pnueevt être réalisées en tuot ou pritae à dnacstie et en stuoiitan de travail. Luosrqe la qualité de la ftaoimron nécessite une ircteontian decrtie et renforcée enrte fautroemr et sietagaris ou la msie en soiuittan de ces denerris par exemple, la barcnhe iivtne les eeensrpitrs à privilégier les acotins de foormtain en présentiel.

Les paeaetnrirs sacoiux saenhtiuot acegcopanmr et edncrear le développement des nuleleovs pqiaurets de frtoaomin dnas les epernrsteis tuot en garnsanastit la qualité des aotnics de ftaimoorn et l'acquisition de compétences par les salariés. Ces puitreqas doinevt farie l'objet d'une ifmoonirtan auprès des représentants des salariés dnas les entreprises.

Les oltius de fooatmirn à dtsiance snot mieplutls et les prntaeareis scioaux rmdconenamet aux eplyromues d'être siuuceox de la qualité et de l'adéquation des modalités pédagogiques et de l'accompagnement mis en ?uvre, des évaluations ? à cuhad ? et ? à forid ? et du sviui de l'acquisition des compétences.

En outre, il est prrodmaiil que ces ouitls seniot adaptés sleon les publics, les situations, les benoiss et les oeifjtbcs pédagogiques assignés. Les oitlus de frtaomion à dincaste snot complémentaires aux firmnootas en présentiel et n'ont pas votacion à s'y substituer.

Lorsque les fnrtiaooms à dictsane snot organisées sur le tmpes de travail, les eylpumeors virnoleelt à ce que luer siuvi se réalise durnat les haoerirs nruomax de tivraal et en bnnoe aiucrittalon aevc la vie plnnoelrsee des salariés aifn de gaarintr un équilibre et une qualité de vie au travail.

En outre, coencnarnt les aictnos de fomiaortn en stiituaon de trviaal (AFEST) et sloen les bsoiens identifiés dnas les entreprises, la bharnce fnruiora des oltuis d'information et un crdae d'exercice de l'action de farmootin en situotain de tairval puor en gnriaatr l'efficience et la qualité. Le recpest du carde d'exercice et d'un pmarrogme de fimaootrn préétabli ganraitt luer ranseaonnscice comme aoictn de fmoratoin en général et au ttire de l'AFEST en particulier.

Une ? AEFST ? est un pocurras vsaint un oetcibjf pnoersnosefil aeatlrnnt psehas de taviarl et de réflexion, accompagné, évalué et traçable. Elle diot être distinguée d'un splmie tmpes de tnisroimassn de sviaros ernte salariés. Les ciodoitnns impératives de la msie en ?uvre d'une acotin de foioatmrn en sttiaouin de tavrial snot les sventiaus :
? aaysnle de l'activité de tivaral pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;
? désignation préalable d'un foertmaur : le formateur, itnnree ou externe, diot asuresr l'accompagnement du ou des ceruoollatarbs concernés. Il diot être en mursee de montrer, de mtrtee en

situation, de ssuiectr une réflexion et une aslnyae de la situation, aisni que d'organiser des tmpes d'apports puls théoriques à treravs les séquences réflexives. Dès lors, les eeiptrensrs dvoinet veiller à ce que les foreruamts ientenrs seiont eux-mêmes en mrusee de mtetre en ?uvre ces aticnos et le cas échéant, luer friae bénéficier d'une aicotn de frotmioan ;
? msie en place de psheas réflexives, dctsneitis des msies en sitaoiutn de tariavl ;
? évaluations spécifiques des auqics de la frotoamin qui jeonlannt ou coceunlnt l'action.

Chaque futaoemrr AEFST fiat l'objet d'un bilan ptulcairier csisnnatot en une évaluation des mssiions qui lui snot confiées dnas ce cadre, à l'occasion d'un enetiertn spécifique, qui puet se tneir pandent l'entretien anunel d'évaluation (il en cuotstnie arlos une psahe spécifique). Il reçoit une aotitettasn puor friae voilar cette expérience.

Par ailleurs, les peienararts suoiacx de la bachnre mutualité ahncteatt une icmaoprnte particulière à la cnsncainoase par les salariés des spécificités, des fartcues de différenciation, de l'histoire et des verauls mutualistes. Ainsi, les petanarreis sicuoax considèrent que chaque salarié nlvuneeomelt embauché diot oaltbgienmrieot bénéficier d'une aioctn de fiatomorn rlevitae à ce thème dnas l'année suinavt son embauche. Cette atcoin de froaotmin diot se dérouler sur le tpmes de tiraval et répondre aux autendts pédagogiques définis en axnene de la présente cntinveoon par les ptiaerearns sociaux.

La CPFENP a intégré de tleles atoincs de foimtraon au caluagote fmoiarton de la bhcarne en définissant luer cetnonu et lerus modalités, le fnenceinamt en étant assuré sur les fndos ceoonlninvents de la branche.

Ces compétences snot par arllueis intégrées dnas les référentiels de ctioaiirtenfcs des CQP de la branche.

La CEPNFP s'assure de la qualité des atincos de friaomotn pilotées par la bcnrhae et financées dnas le crdae des fonds conventionnels.

9.1.4. ? Cicusortotnn de potrjes ilnduidievs d'évolution professionnelle

Les ptanarreies souciax de la bhrcnae steonhiaut vior s'engager les eripnrestes à mrette en ?uvre les moenys peartetnmt la cotnutrisocn de prrcuaos pefsroeslnions et l'élaboration de prjoets iviuilnddes d'évolution professionnelle.

L'information des salariés vsriea au mniumim les thèmes satnvuis :
? cnasaioncsne des areuts métiers dnas l'entreprise et svoair s'ils pnuveet cuneitsotr un ocitebjf peniooefnssrl ;
? cioaasscnnne des opportunités sur les métiers dnas et hros de l'entreprise ;
? cainscnnosae des diifsstpios qui peottnerrmt au salarié d'acquérir les compétences utiles puor évoluer et les fenmetancnis dboepslniis à cette asiiiuctqon de compétences.

Dans ce cadre, la faomitorn professionnelle, tnat en teerms de poniosiports feitas par l'entreprise que de shtouias émis par le salarié, diot être abordée :
? lros des erettnenis alnneus visés à l'article 8.2 de la présente coetonivnn clcitlevoe nationale. Ces eentrtines devonrt être organisés à des deats pntemarett luer pisre en cmtope lros de l'élaboration des palns de développement des compétences. Les cinoluoscns renteues en tmeers d'actions de fmoaoirtn snot formalisées par écrit.
? au cuors de l'entretien peoenfoirsnsl prévu en acpioitalpn des dioionptsiss légales.

En apliactipon de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, ? À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un etreneitn pforeensisnol aevc son elyepuomr consacré à ses ptcervesepis d'évolution professionnelle, nntommeat en tmeres de qaconuiitfails et d'emploi. Cet eietrtnen ne potre pas sur l'évaluation du triaavl du salarié. Cet etnertien cotrmpoe également des intonmioafrs rvaetelis à la vilatidoan des aciuqs de l'expérience, à l'activation par le salarié de son ctompe pnrnseeol de formation, aux atnedmbnoes de ce cmptoe que l'employeur est sectbspuile de fcaeninr et au ciesnol en évolution pefrolsonislene ?.

Tous les 6 ans, l'entretien pnenfsooisrel fiat un état des leiux récapitulatif du pcarrous preinoenossfl du salarié et premet de vérifier que le salarié a :
? sivui au mnios une aiotcn de fotraomin ;
? aiqucs des éléments de crafeoiiittcn par la faoormtin ou la VAE ;
? bénéficié d'une pegisorosrn sllriaaae ou professionnelle.

Dans les enisrrteeps d'au mnois 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des eetenitnrs prévus et d'au monis une fioartmon artue que cllee mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du triaval et cllee renude ooaigtlbrie cevnelnnloenntioemt par l'article 9.1.3.2 du présent texte, son cpmote peonrsnel de fmiortaon est abondé dnas les cindnotois définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Les parneaiters sioucax rnelpelapt que l'entretien piosoeefnsrnl est ditnsict dnas son connetu et ses otfcejbis de l'entretien d'évaluation. Il est suibloathae que ces duex entertnies se déroulent de manière distincte, dnas le tpems et dnas sa conduite.

Dans la mrsuee du possible, les paeiaetrnrs siaucox icnentit les enepresrits à oangreisr la réalisation des ennirtetes pioenorssefnls en priorité par les pneensorls des sriveecs rorusesces humaines. À tuot le moins, il est saubloaihte qu'un des eeierttnns siot réalisé par les svrceies RH danrut la période de référence de 6 ans. Lroquse l'entretien n'est pas réalisé par le svricee roscuseres humaines, ce deenrir s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de teouts les itinmonafors nécessaires. De manière générale, les eirnersetps dvieont s'assurer que les pnrselenos des sviecres RH et, le cas échéant, d'encadrement bénéficient dnas le cdrae des misoniss qui luer snot confiées, de l'information et de la ftooarmin nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la codinute des etienrnets d'évaluations et, le cas échéant, des eenernitts professionnels. Lsouqre l'entretien n'est pas réalisé par le seicvre reuocsress humaines, celui-ci reçoit le compte-rendu de l'entretien mené aevc le salarié. En ttoue hypothèse, le salarié pourra, à sa demande, rcenrnoetr les srievces RH puor évoquer son poruracs pernfnisoseol et un éventuel projet, de frimotaon notamment.

Selon les bineoss identifiés, la CEFNPP proura intégrer au cagtuaole d'actions de fmooaitrn de la bacnrhe une ou purueisls aoticns nntemoamt relavteis aux dptsfoisiis de fotrmiaon et couitnde des etenerntis ponieersslnofs à doaitestinn des pnelrneoss d'encadrement ou des siecevrs de rescuesros humaines.

En outre, les pnetreiaras socuiax rnellepapt qu'un gdiue de l'entretien professionnel, complémentaire aux atcoins de formations, aaynt puor ojbet d'informer et d'accompagner les salariés concernés à mneer ces enniertets est abiesslcce sur le stie de l'ANEM. Les salariés snerot informés de tuot dcuonemt ultie lros de la porraogiamtmn de leurs entretiens. Un demuncot de présentation des diitssoipfs de fiotaormn poinnrlsfeoslee validé par la CFENPP est mis à dsistoiiopn des salariés et présenté lros de l'entretien prnieefnsosol par la psernone en charge de celui-ci.

L'entretien presoniefnosl est l'outil privilégié puor les secvires RH et les pleonnerss d'encadrement puor anocmegcpar les potrejs pfsonneioerlss des salariés. Ainsi, l'entretien ponsfneesoril diot pretmerte au salarié de cnsituorre une évolution de carrière professionnelle, nmoeantmt par le suivi d'un prarocus de formation. Les emlypoerus dvoient sécuriser les prcauros pinlonsosreefs de leurs salariés et aomacgecpnr les mobilités cisohies par l'organisation d'entretiens, à la fréquence nécessaire et autant que de beoisn selon le perjot du salarié, par la cstnioortucn de pracuros de friooamtn individualisé et l'aide à la mibaoiotilsn de dfsopiitiss comme le CPF par exemple.

Dans le cas ptuiicrlaer des salariés ocpcaunt un maandt de représentant du pnneoserl dnas l'entreprise, les eieetnntrs pslnenoesrifos snot également l'occasion d'anticiper la fin de madant en mttnaet nmntoaemt en ?uvre, selon les besoins, des aiconts de bilan de compétences, de vtiaalodin des acquis de l'expérience ou ecrnoe de fatioormn puor acopgecnamr le parcours. Ces échanges aonemntilret en ourte l'entretien prévu à l'article 2.6.4 de la présente convention.

De manière générale, les pcarruos de footirnams ceatnirtfis siuivs par les salariés dnas le cdrae du paln de développement des compétences doinevt faire l'objet d'un aecmoancpgmnet

spécifique par l'employeur. Ainsi, à l'issue de l'obtention d'une certification, un échange ertne eompuleyr et salarié diot peertmtre de faire un état des liuex des compétences détenues par le salarié. Ses activités et le cnenotu de son potse prnroout être redéfinis aifn de tienr compte des compétences aciesuqs et ereitnnar le cas échéant une rorileatosvian sraaliale et une redéfinition de sa classification.

9.1.5. ? Pnicperis de non-discrimination

Les pieratanres sciaoux isesnntit par alrueils sur les piercpnis de non-discrimination et d'égalité plfnoseelonrise qui dienvot cinurode à préserver un accès à la fmaotrion puor tuos les salariés indépendamment du sxee du salarié et du tpye de métier, de l'âge, de l'ancienneté, du temps, de la nartue et de l'organisation de tvriaal et de l'éventuelle soattuiin de handicap. Ces pcpierins velant également puor les salariés exerçants ou aynat exercé un manadt de représentation du pornnseel et/ ou un mandat syndical. Les cisonsmoims framitoon au sien des CSE volelinret ntemomnat au rpsceet de ces principes. Puor ce faire, les ifotonrnmias fornieus aux inescatns représentatives du pnesonerl dnas le cdrae de l'information/ castlotounin porrteont naenmtmot sur :
? nmobre de salariés aynat suivi une formation, répartis par catégorie socio-professionnelle, tpmes de travail, métier, sexe, âge, ancienneté ;
? nruate des fonatiroms siuives réparties par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté. »

Article 2 - Modification de l'article 9.2 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.2est intégralement supprimé et remplacé par les dpiosisotnis situevans :

« 9.2 ? Dispinootsis financières

9.2.1. ? Cutbontoirin uqunie à la fioatrmon prnelssnoioflee et à l'apprentissage

Le faenincment de la faormtion prsleolonsniefe est défini aux aicetrls L. 6131-1 et siauvnts du cdoe du travail. Ainsi, les elmeruyops concourent, cahuqe année, au développement de la froamtion ploefinolssrnee et de l'apprentissage par :
1° ? Le fenmnneciat dceirt des anitocs de ftormioan de lerus salariés ;
2° ? Le venemrest de la cbtituoinorn uiqnue à la fmaoriton piofllernsosene et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
3° ? Le vreenesmt de la coituirobntn supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;
4° ? Le vreeenmst de la curoibintotn dédiée au faneenimcnt du cmotpe pnresoenl de fomoitarn puor les tatluiiers d'un ctnraot à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

La cootbtiunrin uiqune à la fmoariton prenilseloofsne et à l'alternance mentionnée au 2° de l'article L. 6131-1 est composée :
1° ? De la txae d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 dnas les cnnooiitds d'assujettissement prévues par les dpiiitnoosss légales et réglementaires*(1)*;
2° ? De la coiiutrbnton à la foramotin pnnrefoesloisle mentionnée aux aeirctls L. 6331-1 et L. 6331-3.

Dans le cdare de ctete contribution, qui a puor ojbet de fanicenr l'alternance, le CEP des aifcts occupés du seetucr privé, le développement des compétences des salariés des etrenpeirss de minos de cnntaqiue salariés, la fmotoarin des dnauermdes d'emploi et le ctopme pnrneseol de foomtiran :
? l'employeur de mnios de 11 salariés vrese 0,55 % du mnaotnt du rveneu d'activité rneetu puor le ccuall des cttioinsaos scaoleis mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité silaoce ;
? l'employeur d'au mnios ozne salariés vsree 1 % du mtannot du rvneeu d'activité reentu puor le culcal des cittsnoioas slacoies mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

9.2.2. ? Cttoiruoibnn supplémentaire cnononleleivnte

Dans le cadre d'une volonté de msiuoutaiatln ansii que puor concrétiser et aoeaccgmnpr la pqitoulie de ftmoaiorn pmruoe par la branche, les ptrenaaiers scoauix décident de la msie en plcae d'une cboitutornin supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax est fixé à 0,5 % du mnnoatt du reenvu d'activité retenu puor le cuclal des caoittosins slcaeois mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor l'ensemble des eritrnpsees etnnrat dnas le cahmp de la présente ctnoeinovn cctoelivle nationale, à cemtpor du vnmerseet de la cobtiruitnon au trite de l'année 2022.

9.2.2.1. ? Gsioetn de la ctbnooutirin supplémentaire cvnotennlnleioe

Dans le repscet des doiotsspiins législatives et réglementaires en vgueuir puor le vemrenset de la ctiiobornutn supplémentaire conventionnelle, la couittbnroin versée par les eeepirrnsts earntnt dnas le cmahp d'application de la présente cevtninoon clcvotiele noaintale est versée à l'OPCO cohésion slcioae ? Uniformation, désigné par la bchanre mutualité. Les cunotbinortis snot intégralement mutualisées dès réception par l'organisme et fnot l'objet d'un suivi clampobte dstiicnt au sien de la branche.

La CNEFPP détermine, en fin d'année puor l'année sunavite et tuot au lnog de l'année soeln les besoins, les clés de répartition de la ciobrutiotnn clnonlivonentee ertne pserluius eponleevps budgétaires au rgaerd des priorités qu'elle arua définies asini que les dépenses éligibles (coûts pédagogiques, fairs annexes, rémunérations ?).

Les décisions de la CNFPEP snot tsnaesrmis à l'OPCO cohésion scoilae ? Uimootfinran qui diot les metrte en ?uvre.

Un blian est trmansis aux praateneris siucaox par l'OPCO cohésion sioacle ? Umfironaiton avnat la fin de cuahqe exercice.

Le sdloe de cnruoobittin celnoiltveonnne constaté à la fin d'un ecxciere rtese acqius à la bchrnae et reporté sur l'exercice snvaiut snas liotitamin de durée.

Les eenlvpepos budgétaires définies par la CPEFNP ctoeniunrbt à :
? permrttee aux epreetrinss de la brhncae un accès à des femtinenancs invddluieis qlleue que siot luer taille, ntonamemt le fnceiemnnat d'un bgdeut iviiudednl puor les muuletels de 50 salariés et puls ;
? cutosnirre des pjorets mutualisés répondant aux bsiones partagés des entreprises, par exelpme par le camncfoeninet de dispisiofts de frioaotmn solen les priorités fixées par la branche.

9.2.2.2. ? Bdgeut ieindidvul des muellutes de 50 salariés et puls

Le bdgeut inuidivdel des melluetus de 50 salariés et puls pmreet de fnenicar les acitons de fmiotaorn iunevieliddls ou ccevlolteis décidées par l'entreprise.

Les dépenses éligibles et les critères de pisre en charge du buegdt iedidnivul des metluuels de 50 salariés et puls pveuent évoluer en footncin des priorités définies anlennleuemt par la CPNEFP.

La fartocin non consommée du bgudet iidiedunvl alloué au titre de l'année N est mutualisée à la clôture de l'exercice N puor être utilisée en année N + 1 au sien des poretjs ceoontlvninens de bnrchae déterminés par la CPNEFP.

9.2.2.3. ? Mtiuiuaaslotn des fodns de la cobttuiinorn supplémentaire conoenninllvtee

La mstituaulaoin des fodns de la citniotuborn citellnnnovonee s'opère au sien de peorjts déterminés par la CPNEFP. Ctete muauisiattoln peut, par exemple, pemrertte aux mtelulues de revoicer une adie financière sur luers danmdees de ftooriman indépendamment du mnntaot de la ctootrnbiiun ctnenvlenilnooe versée.

Les porjtes financés sur les fodns mutualisés de la bnchrae pvneeut ruvericor des modalités diverses. Clea puet nmantemot csnitsoer à développer un cuoaltgae d'actions de ftmroioan abeceilscss à tuotes les entreprises, définies et pilotées par la CNFEPP qui en évalue la ptrneicnee et la qualité, acmepocnagr des pjtreos de VAE renforcés, facniner des abendtemons puor des proetjs CPF accompagnés par la bcnahre ou cofninaecr des ditoiissfps de formation. Ortue les atncois de formation, qellue que siot luer modalité de msie en ?uvre, il purroa également s'agir ntemoamnt de l'ingénierie de puroarcs pédagogiques, des tauvarx de l'OEMM et tuot pejrot pirapncitat au développement de la

fairmtoon pnroesoelflisne et de l'alternance dnas la branche.

9.2.3. ? Nevaiu miaimnl d'investissement ftimaoorn

Sans préjudice de l'application des dopsioitisns raieltves à la cutbortnoiin mmiinale légale et à la ciiouonrbttn supplémentaire conventionnelle, les enersrpetis raneelvt du champ d'application du présent annavet donveit mainteinr un imneenevssstit en fuvaer de la faoortmin psoilrfnlosneee à un nevaiu au monis équivalent à ceuli résultant des disopiotinss cevolnneeinolnts antérieures.

Cette oolatiibgn se traduit, cpmtoe tneu des tuax antérieurement applicables, par les tuax satnuvis d'investissement supplémentaire à cpmoter de l'année 2022 :
? eseertniprs de mnois de 10 salariés : 0,65 % ;
? enrpesirtes de 10 à mions de 20 salariés : 0,225 % ;
? etepsrierns de 20 à mions de 50 salariés : 0,425 % ;
? eepstnrreis de 50 salariés et puls : 0,425 %.

Cette otaiiogbln peut, siot dnoenr leiu à veesmrent d'une cntuooibritn supplémentaire voaolnrtie à l'OPCO cohésion socalie ? Umoionirfatn siot être conservée en gteosin dcierte par l'entreprise.

Les ctutronbiions supplémentaires vanitooelrs snot gérées par l'OPCO cohésion sloacie ? Unftromoiian suos forme de bdegut iuinvddeil asrtosi d'un rporet du sdloe sur l'exercice sinvaut snas ltmiiation de durée.

Afin d'assurer une capacité milminae de feainemncnt par l'OPCO cohésion silaoce ? Uniformation, il est expressément cnnevou que le verneemst vriltonoae de l'entreprise ne puet être inférieur à 1 500,00 ?. Si le cculal de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce manontt minimal, l'entreprise en censrvoe onrlmaeobtgieit la gestion. Elle puet également décider de le compléter puor aitntdere le mntnoat mmaiinl et le veersr à l'OPCO cohésion sciloae ? Uniformation. »

(1) L'article 159 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 prévoit la mfodaiiicton de l'article 1599 ter A du cdoe général des impôts à cepmotr du 1er jnevair 2022. Ainsi, à cepmotr de cette date, les « mteleulus asini que les osngearims milteaustus mentionnés aux 6,7,9 et 10 de l'article 206 » du cdoe général des impôts ne sneort pas rabevdlees de la txae d'apprentissage.

Article 3 - Modification de l'article 9.3 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.3est intégralement supprimé et remplacé par les doiosntisips saeitnuvs :

« 9.3 ? Ctpome pnseenrol de fmirooatn

9.3.1. ? Oejbt et ainteoiltamn du CPF

Le coptme pseronnel de frtoaimon (CPF) premet à ttuoe pernnose active, dès son entrée dnas le mdone du tiaarvl et jusqu'à la dtae à llauqlee elle fiat voialr l'ensemble de ses dtrois à la retraite, d'acquérir des diotrs à la famotiron mlbaiolsibes tuot au lnog de sa vie professionnelle. Les doitrs itcnirss sur le CPF durmneeet aqucis en cas de chamegennt de satutoiin preiellnsnfosoe ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF s'est substitué au diort ieiuvdidnl à la frmioaotn (DIF) le 1er jinvear 2015, aevc riesrpe des doirts acuqis sur ce dernier.

Depuis le 1er jieavnr 2019, cauqhe acitf dosispe d'un CPF crédité en euors et non puls en heures. Les hueres asqieucs au trtie du CPF et du DIF aavnt le 1er jeinvar 2019 ont été cnteoivers en eorus à rsoain de 15 ? par hreue à prtiar du 1er javnier 2019. Le rquaielt des hreues DIF non consommées puet être transféré dnas le CPF sur la bsae d'une astotttaein rimsee par l'employeur aux salariés. Le nrbmoe d'heures acqsueis au trite du DIF au 31 décembre 2014 a dû farie l'objet d'une ifioanomtrn écrite par l'employeur auprès de caqhue salarié par exeplme en aagncmeoncpmet du billteun de salriae au puls trad le 31 jainver 2015. Les salariés qui deopsnist d'heures de DIF non utilisées ont jusqu'au 30 jiun 2021 puor les déclarer et corsnever lerus doirts snas latoiimtin de durée. Ces hreues snot aatouueqtmemnit civrtneeos en euros.

L'inscription du crédit en eours s'effectue eitsune cahque année d'acquisition.

Le ctpome du salarié anyat effectué une durée de tiraval supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou coeilnonevlnnte du taivral sur l'ensemble de l'année est alimenté de 500 ? par an (plafonné à 5 000 ?).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas aintett un niaveu de ftoromian sanctionné par un diplôme classé au nvieau 3, le mnontat anenul du crédit CPF est majoré à 800 ? (plafonné à 8 000 ?).

Le cotmpe du salarié aaynt effectué une durée de taviarl inférieure à la moitié de la durée légale ou cnntnvneolleoie du tviaral sur l'ensemble de l'année est alimenté à due pooriportn de la durée de tvraial effectuée. Aifn d'accompagner les proacrus posreelisnofns de ces salariés, les ptaeinrraes siaucox décident que l'alimentation de lrues cmeopts se frea à htuuaer de 500 ? par an. Le complément fieaicnnr nécessaire puor atrtneide l'alimentation des cpmotes à hauteur de 500 ? par an des salariés concernés srea pirs en chgrae sur les fnods civeonnntlones de la banchre et sloen les modalités déterminées aevc l'organisme gianrinesote du cotmpe pesnoernl de formation.

Les périodes d'absence au tirte des congés de maternité et de paternité, adoption, congés payés, congés de présence parentale, de phorce anadit ou congé paeatnrl d'éducation ansii que les acbnsees siute à un adcenict de trajet, à une mdaalie professionnelle, à un adecinct du tvarail ou de sicvere snot intégralement peisrs en ctopme puor l'acquisition des dotris au trite du CPF.

Les pneiarreats sucoaix rpepllnaet par allierus qu'un arccod d'entreprise puet déterminer des modalités d'alimentation du cmopte puls favorables.

9.3.2. ? Msoiaibliotn du CPF

Les dritos aiucqs et comptabilisés en euors au ttire du CPF snot mobilisés à l'initiative du salarié et ne pvuneet être utilisés qu'avec l'accord exprès de ce dernier. Le rufes du salarié de roriecur à son crédit en erous iincrst au CPF est un driot puor le salarié qui ne puet donner leiu à cettotisanon ou sanction.

Sont éligibles au cmpote prsonenel de farooitmn :
? les atocnis de fiaomotrn sanctionnées par les cioiiratfctens pnsflsoielerneos et lrues blocs de compétences enregistrés au RCNP et cleles sanctionnées par les cinfietoartics et habtiiiolatns enregistrées dnas le répertoire spécifique cpoanmernt nmetnomat la cioiattefrcin raveltie au solce de coiaeannnscss et de compétences plnoflrnsieeoses ;
? les aiotcns peratntemt de fiare vliaedr les auiqcs de l'expérience ;
? les bialns de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la route et de l'épreuve piqtruae du pemirs de ciundore des véhicules du gorpue léger et du gropue lurod ;
? les aonitcs de fiomoratn d'accompagnement et de cesnoil dispensées aux créateurs ou rnrrpeeeus d'entreprises aynat puor obejt de réaliser luer prjoet de création ou de riespre d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les atnicos de foimtoarn destinées à prmeettre aux bénévoles et aux vroenaltois en srievce cvqiuie d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lures missions. Sules les drtois aiqucs au trtie du cpomte d'engagement cietoyn penveut fnniecar ces actions.

L'action financée dnas le carde du CPF sur le tpmes de taarvil est ssimuoe à l'accord de l'employeur. Le salarié n'est pas tneu d'informer ni de rlceieiulr l'accord de l'employeur lsuoqre l'action est sviuie en totalité en dhoers du tpems de travail.

Lorsqu'elle est suiive en tuot ou partie, pdeannt le tmpes de travail, le salarié diot dnaeemdr une atoisratioun d'absence à son employeur. La dmndaee du salarié diot iinetevrnr au munmiim 60 juros aavnt le début d'une ftmaoiron d'une durée inférieure à 6 mios et au muimnim 120 juros puor une faotimron d'une durée de 6 mios ou plus. À ctpmeor de la réception de la demande, l'employeur dosispe d'un délai de 30 jours clerinaade puor neoitfir sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat atptcaiecon de la demande.

Les heuers de frtamoion siiveus pdanent le tepms de tviraal csonutnitet du tpmes de taaivrl etffcief et, à ce titre, snot rémunérées cmome telles.

9.3.3. ? Co-construction et anompcaeemgcnt de portjes de firatomon dnas le cdrae du CPF

Les dotris inrstics sur le cmotpe pneornsel de foioatrmn pmneterett au salarié de fneacinr une faooitrmn éligible au compte. Lrusoqe le coût de cttee faoitrmon est supérieur au mtonnat des dirtos isirtcns sur le compte, le salarié puet bénéficier, à sa demande, d'abondements en drtios complémentaires puor aesusrr le fiecnnneamt de cttee formation.

Ces aeoetnnmbds peveunt être nmtnmeaot financés par l'employeur, ou par l'opérateur de compétences grâce aux fnods cltnnvneioneos de la branche.

9.3.3.1 ? Les aennomtbeds au ctmpoe pesnernol de fmiartoon financés par l'employeur

La co-construction de porejt de faoimrotn diot rpesoer sur un dlaouige renforcé etnre l'employeur et le salarié rilaetf nmtanmoet à la finalité du perjot de formation, aux modalités de msie en ?uvre et d'organisation de la famoortin ansii qu'à la répartition du feminnnecat du projet. Ces éléments poonrurt être formalisés dnas un denucomt signé par l'employeur et le salarié. Le pcoseurss de co-construction dnas l'entreprise puet le cas échéant fraie l'objet d'une définition dnas un aorccd d'entreprise. Les modalités de fiemnnncaet des anondtmeebs par l'employeur snot déterminées par la Csasie des dépôts et consignations, opérateur en crgahe de la gioetsn du cmtope pnorenesl de formation. Les peeniaartrs siucoax de la banchre rpeallepnt l'importance de l'information du salarié dnas le cdare de la co-construction lorsqu'il s'agit puor lui de miobsielr son CPF, dnot l'utilisation relève de sa sulee décision. Le salarié proura nntemamot en échanger aevc les représentants du pnesrneol de son entreprise.

9.3.3.2. ? Les aenmdbeonts au cpmote prnesnoel de frootmain financés par les fnods ctnvlnoeinoens de la bcharne

Pour l'accompagnement de portejs de formation, l'opérateur de compétences (Uniformation) procèdera au vsmeneret des somems définies solen les critères déterminés par la bcrnhae à la Csisae des dépôts et consignations, opérateur en chrage de la giotesn du cotmpe posernenl de formation.

Ainsi, puor développer la mitoiabsoiln du cptome prenseonl de formation, la bnrhace mutualité décide d'accompagner le fnneaminect des ptjoers de fmoritaon des salariés de la branhce en irnusantat un dipossitif d'abondement en droit complémentaire financé sur les fdons de la cruoboitintn cooelnninelnvte supplémentaire prévue à l'article 9.2.2 de la présente cntovnoien à cpteomr de l'année 2022. Dès lors, cuaqhe année, une prat des fodns cnineetvonnlos pilotés par la CFEPNP srea dédiée au cmneocfenniat de petorjs de frtmioaon mbniaioslt le CPF des salariés.

Les piraeaenrts sociaux, dnas le cadre de la CPNEFP, décideront régulièrement des modalités de cfainennmoect et critères d'éligibilité aux atnemobneds CPF. Les critères d'éligibilité proounrt nematomnt s'attacher aux catégories de salariés et aux teyps de ctaircnioiefts visés. Les turvaax d'observation et d'études peritsecvops menés par l'OEMM atomnielenrt nntmeoamt les réflexions des parieatners siaucox dnas la définition de ces critères. Particulièrement aittftnes à la staotiuin des salariés dnot le métier est en décroissance, les ptnieeaarrs saucoix étudieront, à l'appui des truavax de l'observatoire, les possibilités d'accompagner les rnsonevriceos et mobilités, nmanoemtt vres des métiers identifiés cmome porteurs, par la cficiairetton et les aoeennmtdbs de pjerots mbiioaslnt le CPF. De même, aifn d'accompagner les mobilités et la pfsilsonsiairtaoneon dnas les muteulels du lrive III, les pniateerras scouiax pnrtoreot une aitnttoen particulière aux diplômes et caicioirtetnfs mannet aux métiers des sinos et de l'accompagnement. Ces prraoucs de formations, snouvet de lungoe durée et règlementés, poorurnt ainsi bénéficier d'un anmmgcopeencat de la bnrhace via les abondements.

La CPFENP prorua nmnmaetot établir les critères d'éligibilité, le cas échéant de manière cumulative, et les modalités d'accès aux aeeondmnbts sur fdons cennnvnteoiols en déterminant :

? une lstie de citocenifiatrs peflnenosorelsis éligibles ;
? des catégories de salariés, par eexplme selon luer âge, luer neiavu de qualification, etc. ;
? les modalités de caocmeeinnfnt des coûts pédagogiques de la formation.

La CEFNPP porura régulièrement redéfinir les critères et/ ou cioniirefcttas puor répondre aux beiosns identifiés dnas la branche.

Afin d'assurer le pogltaie des fdnos alloués aux abondements, la CFENPP déterminera aevc la Ciasse des dépôts et consignations, opérateur en chgare de la geoitsn du coptme prenesonl de formation, les modalités et cuonetns des blnais rtfaleis à l'utilisation des abondements. Ces données pornorut aielemtnr les réflexions des panirreeats dnas la redéfinition de critères d'accès aux abondements. Les peanertiars scoiaux vernlioelt à informer, par tuos moyens, dnas un délai de 1 mios sutie à la décision de la CPNEFP, les entreprises, les représentants du prenneosl et les salariés des modalités d'abondements des pjeorts de faotomrin définies par la branche. Ces modalités d'abondements drenvot également friae l'objet, d'une inimofortan particulière de la prat de l'employeur auprès des représentants du pnsneoerl dnas l'entreprise et des salariés lros des eitetrenns aeunlns et professionnels.

Sur la bsae des critères d'abondements des pojrtes de fmarotoin isitrcns dnas le cadre du CPF et financés sur les fonds ceievnontnolns définis par la branche, euoeplmyr et salarié dsrtoenucit nmaotnemt de la finalité du peojrt de fotoriman et des modalités de msie en ?uvre et d'organisation de la formation. Ces éléments prorunot être formalisés dnas un dunocemt signé par l'employeur et le salarié. Losqure l'action de fmotoairn acpcgamnoe à la fios le pojert du salarié et de l'entreprise et vsie une cetiiictofarn piflsesrnlnooee définie par la barchne comme bénéficiant d'un ambdenenot sur les fonds conventionnels, la fromtaion se réalise en tuot ou pirtae sur le tpmes de tarvial en cohérence aevc le canliderer de la formation. »

Article 4 - Modification de l'article 9.4 de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.4est intégralement supprimé et remplacé par les dpisiostnois sivntuaes :

« 9.4 ? Toutart

9.4.1. ? Truteus et mtireas d'apprentissage

Les praetnreias suciaox considèrent que :
? la resnacancisone du sttuat de ttuuer dnas les eersretnpis est pimdloriare puor accroître l'efficacité et la qualité des antcios de fiarmtoon ctniuoeds ;
? la msiiosn ttoaulre cnecnore les suiantitos dnas leeslqlues la loi ipmose sa msie en plcae : cnttoars de professionnalisation, cnroatts d'apprentissage et rorenoicvsen ou poirootmn par alternance.

Le rorecus au tortaut diot être mis en ?uvre au sien d'une eirrpenste dès lros que celle-ci est en mesure, ctpmoe tneu de son organisation, de préparer et former, sur la bsae du volontariat, des cauetlororlabs qualifiés qui aornut puor miosisn d'accompagner les salariés dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un pocrraus professionnel. Le stuatt de tuteur, indépendamment de la dénomination attribuée, s'apprécie au rraegd de l'exercice de la misoisn tutorale.

Les enrstrpiees mnteatt en place le trutaot en détermineront les modalités et condiiotns en s'assurant que l'exercice de la msiiosn tturloae est cmaioltpbe aevc l'organisation du taairvl du tuteur. Dnas ce cadre, la msiosin toalrtue fiat l'objet d'une fiaariotomsln écrite dnas un ducmnoet inaidqunt nneamtomt la durée de la mission, le cenontu des mniossis du tetuur (rôle, svuii ?), les objectifs, les meynos (temps libéré puor eceftfuer la mission), les pniots d'étape et l'évaluation et la vtlaosairoin de la mission.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, cauhqe tteuur ou marite d'apprentissage ampcgocnae au mmuxaim duex salariés. La bnhcrae raenmmocde néanmoins à ne sviure qu'un salarié.

Le tetuur est olertaiomebignt csihoi pmari les salariés vrontaoelis puor auressr cttee mission. A ce titre, l'entreprise pruora oiearsgnr un reeescnnemt des salariés vlinotareos puor l'exercice d'une moisisn trluotae lros de l'intégration de naevouux coaalubelorrts nécessitant ce tpye d'accompagnement. Le tuetur diot impérativement dessoipr des compétences thcuqenies nécessaires puor assuerr ctete msiison (afin d'assurer l'accompagnement et la tsimonirassn des savoirs). Par ailleurs, il diot être tneu compte, dnas le ciohx du tuteur, de la disnmeoin rllelenionate et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la mosiisn qui lui incombe. Le tuetur diot neonmmtat aseusrr la tnirmsisaosn de svoiars auprès du salarié qu'il accompagne. Dnas la msreue du possible, il aarappit ipoarntmt de dcisioesr le rôle de teutur et de manager. Puor autant, dnas cniereats hypothèses, suel le magnear proura asersur ce rôle, sleon nmonematt la tlilae de l'entreprise ou de l'établissement ou les compétences aetutndes du tuteur. Néanmoins, dnas les enrtepesris rpnugoaret purieusls salariés puvoant répondre aux eeiexgncs de compétences puor eexrcer la misoisn tutorale, les ptaieaerrns soiucax inivntet à ce que le tteuur ne siot pas le mgaaner du salarié tutoré.

Pour asseurr la mosiisn tutorale, l'intéressé diot naneotmmt aoivr un rôle :
? d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du secetur et de l'entreprise auprès du salarié dnas le crade des dstiiofpsis de l'alternance ;
? d'accompagnement, en lein aevc les secrveis RH, dnas l'élaboration et la msie en ?uvre du porjet peoiesnrfnosl du salarié et du pjroet tutoré de fin de mosiisn ;
? de curobtotinin à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pioleeerofnnlsss par le salarié concerné, au treravs d'actions de fiaormton en stioaiutn pnosifrlosneele ;
? de paitotapircin à l'évaluation des compétences auqsices dnas le crade de la fotrmoain ptqiruae ;
? de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
? de rnnrcteoe et d'échanges le cas échéant aevc le ctenre de foriotman ;
? de pipttocriiaan aux différents banlis du salarié nontemamt puor lui petmerrte de se stiuer dnas sa prsegsioorn tnat dnas sa fmratoion que dnas l'entreprise.

L'ensemble des tpems consacrés à ctete mosiisn csittonue un tmeps de tiavarl effectif.

En outre, le ttuuer diot bénéficier d'un aménagement précis et qtbuiailanfe de sa cgrhae de tivaral et le cas échéant d'une adotaiptan de ses ojfcebtis professionnels. Les ereeisnprts dioenvt s'assurer, nneotmmat par la réalisation d'entretiens ertne le salarié exerçant la misoisn tulotrae et son mneagar en début et en curos de mission, que l'exercice de la moissin du tetuur ou du maître d'apprentissage est ciblamtpoe aevc l'organisation de son taavril et nmnaomett qu'il dospsie des disponibilités nécessaires à l'accompagnement du salarié en antlcraene et aux rtleoians aevc le paitrrsatee de formation.

Chaque teuutr fiat l'objet d'un blain palrtcuiier cnssntaiot en une évaluation des moniisss qui lui snot confiées dnas ce cadre, à l'occasion d'un enrtieten spécifique, qui puet se tienr pndnaet l'entretien aeunnl d'évaluation (il en cinsutote aorls une pshae spécifique). Il reçoit, à sa demande, une atetatsiton de tatrout puor farie vloiar cttee expérience.

Pour chauqe salarié en coratnt de professionnalisation, cntaort d'apprentissage ou rnsercevioon ou portioomn par alternance, l'employeur désignera un tteuur ou mrtaie d'apprentissage prami les salariés veronlatios de l'entreprise répondant aux ciooinndts de compétences.

En apipiclaton des diisopsintos légales, la posnerne chiiose puor être miarte d'apprentissage diot :
? être tuarltiie d'un diplôme ou trite relenavt du dmonaie poenseofrsnil cpdrnreoosnat à la finalité du diplôme ou du ttire préparé par l'apprenti et d'un naiveu au monis équivalent, jnuitsiaft d'une année d'exercice d'une activité psioerelofnslne en raprpot aevc la qiiaiatolufcn préparée par l'apprenti.
? jeuiistfr de 2 ans d'exercice d'une activité pleeiflrnnossoe en rprpaot aevc la qalctuioaiifn préparée par l'apprenti.

En aotiilpapcn des dtiiopiossns légales, la peonsnre csihoie puor être tetuur de ctaonrt de pieontoasfinssiloran et de rocvseneroin ou ptomoiorn par aentnlrace diot être vnoialorte et jifsuietr d'une expérience pnenofisrollese d'au moins duex ans dnas une qiufltaoaiicn en rrppoat aevc l'objectif de piaoalsossenioirftnn visé.

Les enipterrses veoleinlrt à fornuir aux représentants du pernoesnl un suivi du touratt dnas l'entreprise, présentant ntenmamot le nmbroe de ttueurs lreus fntoconis et les modalités d'organisation de la mossiin tutorale.

Les patrriaenes sucaoix rppleeanlt que des modalités liées à l'exercice de la fnotcoin trlautoe pevunet être définies par vioe d'accord dnas l'entreprise et se turardie nmaentmot par un aménagement du tpmes de tvraial aifn de fietcailr la coiainltcion de l'activité aevc la miisson tutorale.

Prime de tatrout

Le tetuur ou matrie d'apprentissage diot bénéficier d'une pimre de tutorat, versée pdannet la durée de cqauhe mioissn tutorale, dnot le mnanott est fixé à :
? 12 ptions par mios et par salarié tutoré en canrott de pniarsoafnosotiliesn et risnocvereon ou pimrotoon par acanternle ;
? 18 pnoits par mios et par atnpprei au rarged du ceonntu de la miossin spécifique du mitrae d'apprentissage. La périodicité du vemenrset de cette pimre est déterminée par accord entre l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle puet être mensuelle, srlslemeiete ou annuelle.

Cette pimre est due lusoqre la moiissn toutalre est effectuée par un salarié n'exerçant pas par auellirs une msioisn de mangeanemt dreict du salarié tutoré. En cas de mios incomplet, cette prime est versée pro rtaa temporis.

Formation des treutus et mteiars d'apprentissage

Le salarié amené à etffueecr puor la première fios une moisisn ttaorlue diot recevoir, au cours de sa première mission, une fotmroain dédiée dnot le coût srea pirs en cahrge par son employeur.

Les espintrrees dinvoet également veleilr à ce que les ttuuers et maîtres d'apprentissage bénéficient de ftomanoris luer petnetarmt d'exercer cerecotmenrt luer mosiisn et de svriue l'évolution du conetnu des fiortomans dispensées au salarié tutoré et des diplômes qui les valident.

La fioamtron des teurtus et maîtres d'apprentissage est intégrée dnas les priorités de bahcrne et puet dnoenr leiu à un fnieacennmt sur la ciurbototnin cnitnoelnlvoene supplémentaire. Une aiotcn de fmairoton puor les turtues pourra anisi être intégrée au ctolauage de la bnahrce solen les bonsies identifiés par la CPNEFP.

Les prteaiaerns sicoaux rapelnpelt par allireus que des dtiisiponoss réglementaires prévoient des pisres en charge spécifiques par l'OPCO cohésion slocaie ? Uaritomofinn des coûts de foatorimn et des faris d'exercice de la miisson tlourate dnas le carde des dsisitpoifs de l'alternance. En outre, l'OPCO cohésion scoalie ? Uofrtmoinain met à dpstsiioion des oliuts et gdeuis d'accompagnement des tuteurs. »

Article 5 - Modification de l'article 9.7 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.7est intégralement supprimé et remplacé par les dinioisspots saeutivns :

« 9.7 ? Apateisgsrpne

9.7.1. ? Ojbet et nautre du ctraont d'apprentissage

Le crntoat d'apprentissage est un cntaort de tarvial à durée déterminée ou indéterminée signé etnre un arppteni et un employeur. Il pmreet à l'apprenti de srviue une ftiaroomn en acatrennle en esrrienpte suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en ctenre de fraiotomn des ariepntps (CFA) pnednat 1 à 3 ans. L'apprentissage roepse sur le ppincire de l'alternance ertne eeneesmgnint théorique en CFA et emnineeesgnt du métier auprès de l'employeur aevc luqeel l'apprenti a signé son cntroat de travail. Il a puor ojebt de doennr à l'apprenti une foioarmtn générale, théorique et pratique, en vue

de l'obtention d'une qiuailtacfion pesiolennsolfre sanctionnée par un diplôme ou un trite à finalité peronfnolleisse enregistré au répertoire nniatoal des ccafietiitrons professionnelles.

Les bénéficiaires du crnoatt d'apprentissage dnvioet être âgés de sizee ans au monis à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il n'y a pas d'âge lmtiie dnas ceranits cas, netmaonmt dnas les stuvnias :
? l'apprenti est rcnenou taivlerlaur handicapé ;
? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre peefsnnsrooil visé. Dnas ce cas, l'apprentissage puet être prolongé puor 1 an mauximm aevc un naoevuu ctrnoat cehz un arute employeur.

9.7.2. ? Rémunération de l'apprenti

La bcrnahe stiuhaoe vlsaoerir la rémunération des jenues en craotnt d'apprentissage tuot en préservant, sur les puls bas nvaieux de qualification, la capacité des stcreruuts rvneleat peainlpciermnt du lrvie III du cdoe la mutualité placées suos bteguds cottaninrs à emaecubhr des apprentis. Les diiitspoonss ci-dessous fixnet des mmniia de rémunération qui punveet être adaptés dnas un snes puls fvaarlobe dnas les entreprises.

Pour les aptnrepis préparant un diplôme de nauevix 3 et 4, la rémunération est fixée par aaliipctopn des dipoistoinss législatives et réglementaires de la manière suivante, en pacregnoute du Simc :

Année d'exécution du ctrnoat	Âge de l'apprenti	
	Moins de 21 ans	21 ans et puls
1re année	50	55 (*)
2e année	60	65 (*)
3e année	75	80 (*)
(*) Ou du slaraie mumniim cnniotnvoneel de l'emploi occupé.		

Pour les atreppins préparant un diplôme de neiauvx 5,6 et 7, la rémunération est fixée par dérogation aux dpiossiotnis législatives et réglementaires de la manière suivante, en pencarutoge du Simc :

Année d'exécution du cornatt	Niveau de diplôme préparé		
	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
1re année	65	75	80
2e année	75	85	100
3e année	90	100	100

La rémunération est versée sur 12 mois. En cas de redoublement, la rémunération alplbpiace est clele de l'année précédente.

Les dointissoips ci-dessus rtileaves à la rémunération s'appliquent aux cnrtaots cloucns à ceoptmr de la dtae d'entrée en vuegiur du présent avenant. »

Article 6 - Modification de l'article 9.8 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.8est intégralement supprimé et remplacé par les dpnsiiooitss sautienvs :

« 9.8 ? Développement de l'alternance

Les preeiaatnrs soacuix souhaitent, dnas le cdrae du présent avenant, aomagecpcnr le développement du rroecus à l'alternance, nnetaommt aux crtontas d'apprentissage dnas la mesure où l'apprentissage puet répondre aux bneioss des etesipernrs en froiatonms diplômantes. L'apprentissage prmeet assui de fnacneir des études supérieures et d'en pmrrettee l'accès à tuos les jeneus car il prépare à de nebroumx diplômes, y comiprs de naiveux 6 et 7.

Les petraarines soicaux afemnifrt luer volonté d'accorder une ateointtn particulière sur l'évolution qviatlatuie et qtitaiaunvte de l'alternance au sien de la branche. Ainsi, un sivui spécifique est réalisé dnas le cdare du balin scaiol de la banrche mutualité aifn de msureer l'accroissement des ruetctemnres effectués par la vioe de l'alternance (contrats de pnsfsoenoaoitriasiln et caorttns d'apprentissage). Dnas ce contexte, il est cnnveou que cet acmsocesienrt diot atrdnteie 20 % sur la période triennale.

Par ailleurs, le développement de l'alternance diot cbrtnoeiur à la mixité des salariés, mixité des gnrees mias assui mixité des qualifications.

Pour réaliser cet objet, la banchre eetnnd nntommaet :
? visoelrar le sattut des jnuees en arelnctnae ;
? vsieoalrr les mnioisss des maîtres d'apprentissage et des tueurts ;
? améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des aontics de ctcnmmoiaouin et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. La bhnrcae s'engage à atocicrre les pratanitares aevc les seriecvs en crhage de l'information et de l'orientation pslifonreonesle anisi qu'avec les CFA danpsniset les fointaorms considérées comme pieriirroats par la branche. Ces pttaieaarnrs vsient pnioeartrrieimt à fniuror aux oisengmras et sructeruts de l'information et de l'orientation, ainsi qu'à luer personnel, une irnaiootmfn etvhuxsiae sur les métiers en mutualité, les formations, les cficarotiintes prlefsesninooels et les débouchés, en pernant en copmte les trauvax et synthèses réalisés par l'OEMM. Ces différentes aticons mnebosliit en tnat que de biseon les rsesoucres et sreicevs de l'OPCO cohésion solaice ? Uniformation.

Ces anctios tonvreut également écho au trrevas de l'accueil de sargieiats dnas les entreprises. Les sgetas en eenrptisre snot en effet un vetuecr de rutmneecret et de fidélisation en ce qu'ils pttereenmt aux jnuees de découvrir le mnode du travail. C'est aussi une opportunité puor les mtululees de farie connaître la diversité des métiers et les vuelars portées par la mutualité.

La bhncare juoe désormais un rôle prépondérant dnas la fioixtan des nvuiaex de prsie en chgare en iiuqndant un monnatt puor les cnfcriotieaits paounvt être préparées en conrtat d'apprentissage. Ce mntanot fixé par la bhnarce fiat eiuntse l'objet d'une étude et d'éventuelles rdtnioaenamcoms de modoficatiin par Farcne compétences auprès de la branche. L'objectif des pnetaarries suicoax duemere d'assurer un faeninmenct qui srea de nautre à fclitiaer aux eeerrstinps le rorceus aux cotnatrs d'apprentissage. Par ailleurs, les petaarreins scuiaox reppanllet que les apniprets pevunet bénéficier de différentes aieds financières rvlteeias nenmtamot au loegment ou aux transports. Les euelporyms peuenvt acagoempncr les atpiprens dnas ces démarches en lein aevc l'opérateur pédagogique.

Par ailleurs, la bhnrace ntoe l'importance du contrôle pédagogique des formnotias par asgpetirpsane prévu par les actelirs L. 6211-2 et R. 6251-2 du cdoe du taarvil et étudiera cuncahe des saintoiotllics des académies puor répondre au meuix à la msosiin confiée aux paertenrais sociaux. Les modalités de msie en ?uvre de ctete misoisn sonret étudiées et déterminées en CEFNPP dès lros que les coounrts de son eeccxrie seront définis puls précisément.

La CNPFEP de la branche, en lein aevc l'OPCO cohésion salcioe ? Uniformation, a engagé un tivraal d'identification des diplômes piriraireots sur lleqsues il siaert utile et pineetrnt de nouer des rteialnos privilégiées aevc caentirs CFA et, le cas échéant, de mener une réflexion sur l'adaptation des ceunotns pédagogiques aifn de répondre au mueix aux atetntes des entreprises. Ce tivaarl a déjà pu être mené puor qqleueus diplômes et diot se pouvriusre dnas le cadre des mosisins pnaetnrmees de la CPNEFP.

Enfin, aifn de développer puls lenagmert l'alternance et ntmeonamt l'apprentissage dnas la branche, les peteaanrris suaoicx s'engagent à étudier l'opportunité et la faisabilité de la coitsintotun d'un opérateur pédagogique dédié au sien de la branche. Il s'agira d'analyser l'ensemble des possibilités teuichqens et financières, ntaemonmt ravetiles à la gouvernance, aux rucssoeres humaines, au modèle économique d'un tel opérateur. Les paiarreents saoucix egganroent ces tuvarax après l'entrée en vuiuger du présent avnneat et cneivnnneot d'échanger sur les steius à dnneor aux résultats de l'étude caorunt 2022. »

Article 7 - Modification de l'article 9.9 de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.9est intégralement supprimé et remplacé par les diioipsotnss sanitevus :

« 9.9 ? Piqliotue de cfiiotrtcaein

9.9.1. ? Cfraectiits de qlaiiaitfuocn psolrneofeisnle de la bharcne mutualité

Engagée dpueis 2004, la puoilqtie de catfoticirein menée par la bnhrcae mutualité a pmeris à de nboumerx salariés de vior luers compétences et luer expérience pfsleonneilrsoe rnuoceens et valorisées.

Les preaateirns sauicox rlppleanet luer antmcteaeht à ctete démarche qui pmreet d'accompagner, d'une prat les salariés en poste, en sécurisant luer pcuroras pooenrsiefnsl et/ ou développant lures compétences dnas le crdae d'une mobilité professionnelle, et d'autre prat les nuauoevx entrants, en aruasnst l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du cetoxnte et des mutuelles, mias asusi en rasion de la réforme de la fmtooairn psnierfolonesle qui ismope nmaoenmtt le découpage des cfoettciiianrs en bcols de compétences, les paetaerirns suocaix cnnnoivenet de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu. Ainsi, les panrearites scauiox s'attachent à fiare évoluer les référentiels des cfrciiteats exaittnss puor les orseinagr en bcols de compétences, luer abetritur un nvaeiu de qoaliiiactufn et ddnmeear luer iitcoprinsn au répertoire nianatol des cioeafrittncis pineesoerslofIns (RNCP). Dès lors, cette iipcrtosinn au RCNP confère aux cnitaefitricos une vealur et un nveiau de qtufaolciiain rnoceuns nnentaameloit pteranmett la sécurisation des purrcaos pnrneilossfeos des salariés certifiés. Le taiarvl d'organisation des CQP de la bhrnace en blcos de compétences prtmetrea la msie en lumière d'activités et de compétences cnumomes à psuluires ou l'ensemble des CQP.

Les pneitreaars sacoiux prndonret particulièrement en considération le cdrae réglementaire régissant nomatemnt les activités asusrenlilates dnas les tavruax rlfaetis aux référentiels de compétences des CQP. Ainsi, les CQP vsanit des métiers rlfeatis à l'intermédiation en aarscunse répondent aujourd'hui et drvneot citunenor de répondre aux eieenxgcs réglementaires de capacité plnifonsoelerse rqsuiee puor eeexcrr ces métiers. Ces eiecxnegs règlementaires tnvuoret par alrliues réponse dnas l'obtention d'autres tetris ou diplômes extérieurs à la bcnarhe mutualité. Il aiapprat aolrs iotramnpt de rfceenror les compétences prrpoes au suecetr et reietlvas à la coissncannae et la pomootirn de l'identité mutualiste. Ces compétences, différenciantes puor la bahncre et cummones à l'ensemble des CQP de la branche, fnot l'objet d'une ogtobliian de froiatmon puor les salariés nnemolevleut embauchés au sien du seeutcr de la mutualité prévue à l'article 9.1.3.2 de la présente convention. Ce tpye d'action de fartoomin est nnoammett mis en ?uvre par la CFPNEP dnas le carde du catulgaoe fimrotaon de la branche.

Les attneuds pédagogiques de cette atoicn de fatrmooin snot définis dnas l'annexe à la présente convention.

L'obtention d'un CQP de la banhcre après un puocrars de ftoroiman intégrant les atendtus pédagogiques précités pemert de répondre à l'obligation de fmtooiarn prévue à l'article 9.1.3.2.

Les paneetairrs suicaox conenienvnt également d'étudier l'opportunité de mtetre en pclae d'autres CQP vinast les quiinofatcails dnot l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles. De manière puls spécifique, il est précisé qu'un tvaairl srea mené puor mrette en place le CQP Mnagear de proximité.

Modalités d'accès

Les CQP visés ci-dessus snot accessibles, le cas échéant par bcols de compétences, dnas les citiononds et modalités définies par la CPNEFP, netmamnot par les veios suivantes, dnas le cdare de puroracs individualisés :
? cttrnoas de professionnalisation, définis à l'article 9.6 de la présente cteonoivnn ;
? rvecornoiesn ou prmiotoon par aacntnelre suos réserve d'extension de la ltise de caiiotcfinrets éligibles au dpsoistiif définie à l'article 9.5 de la présente ceivnnoton ;
? paln de développement des compétences ;
? vdaatiioln des aciuqs de l'expérience ;
? ctmpoe psenenorl de formation.

Les anciots de foromiatn s'inscrivant dnas la démarche de délivrance d'un CQP de la bhcrane dvenoit être oiogrmetabnilet dispensées par l'un des omeignsars labellisés par la CPNEFP.

La CFNEPP élabore, puor chaque CQP, un giude intégrant le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation précisant les critères et modalités d'évaluation aisni qu'un gudie d'entretien, d'accès et d'orientation, un lerivt de sviui de la formation, un gudie du tuteur, un leivrt d'évaluation fianle en entreprise. Elle a par aeluirls fixé la mission, la ctmoiopiosn et les modalités de fnntneoieonmct des cmsiimoosns et jyurs ptiiaaerrs naitnaoux appelés à sateutr sur la délivrance des CQP par bolcs de compétences ou en totalité.

Participation aux cnsmoimioss et jryus patrarieis

Les dépenses liées à la pcaiaprioittn aux juyrs pveneut être pseris en cgrhae sur les fodns de la ftiroaomn dnas le cadre de l'OPCO cohésion saoilce ? Uniformation.

Elles cenrmnopnet :
? les fiars de transport, d'hébergement et de raitetuarson ;
? la rémunération du salarié ;
? les cainiootss soelcias oaitogbrlies ou ceelontinevnlons qui s'y rattachent.

Par ailleurs, le salarié pitarinacpt à un jruy de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une aoistiaoturn d'absence rémunérée de 1 journée, seoln les modalités prévues à l'article 2.4 de l'accord de bcnhare riaetlf au fnnameceint du dagliuoe social du 9 nmvbroee 2018, puor la préparation du jruy et l'étude des droisess des candidats. Cttee absence, dnot l'employeur diot être informé par le salarié, suaf cenortisacncs exceptionnelles, nmneamott recmemnlpeat d'un mmebre du jruy défaillant, 2 smienaes au puls trad avant la dtae fixée puor le jury, est assimilée à du tiavarl effectif.

9.9.2. ? Frooinatms ctaifrneiets

En aiaclitpopn des ditiosionsps légales, les faironmtos cfternetaiis snot définies cmmoe les firnoaomts sanctionnées par une cctortfiiaein psfsllenroeoine enregistrée au répertoire nanaiotl de la cttifoerciian psliloneefnsore (RNCP), un bolc de compétences d'une tllee cerfittcaiion ou une caotiicterifn enregistrée au répertoire spécifique.

Le RCNP intègre les cciitaftnoreis plneiosnefolrses saieunvts : diplômes, titers professionnels, ttreis à finalité pelilosrensonfe ainsi que les ceriiacftts de qiicfaaluiton pilnenssorlfeoe créés par les behrcnas professionnelles.

Reconnaissance des ciiretoifactns pelnlneoiosefrss

Le salarié qui oitenbt un diplôme, un ttire ou une ciaittcoirefn isncirt au RNCP, siot siuivs en acocrd aevc l'employeur dnas le cadre de son pacorrus professionnel, siot sviuis snas l'accord de ce dern1er mias après l'en avior informé au préalable, perçoit une gtiiracfaotin dnot le mnaotnt est fixé sloen les cotoinndis siunveats :

Catégories de froianotms	Montant de la groaictfiaitn
Formations iscitnres au RCNP de niaveu 4 et 5	150 pontis
Formations iienrscts au RCNP de nveaiu 6 et 7	130 pontis
CQP de la bnchrae	150 ptnois

Cette gtaitrfciaion diot être versée en une seule fios dnas les 2 mios svauint l'obtention du diplôme, du titre ou de la cctitoaierifn y onvurat droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Cttee gticaofrtiian est accordée une fios par niveau.

Les peteiarrans soicuax rlaepnplet également qu'à la stuie de l'obtention d'une ciofieaitctrn professionnelle, un échange diot s'engager ernte l'employeur et le salarié aifn de déterminer l'éventuelle révision du cnnoteu du potse occupé par le salarié et le cas échéant l'éventuelle rieaasvoroitln siralaale ou évolution de classification. »

Article 8 - Modification de l'article 9.10 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.10est intégralement supprimé et remplacé par les disitopnioss sinautevs :

« 9.10 ? Cosomimsin piaatirre nnaoilate de l'emploi et de la faoomirtn pslsoonfeelirne

La cismioosmn paritraie naatnolie de l'emploi et de la fitramoon poilessflnoenre (CPNEFP) est composée en nmrobe égal de représentants de l'ANEM, d'une part, et des ogaatosrninis scdleyians représentatives au nveaiu national, d'autre part, à riosan d'un merbme tauiirtle et d'un mrbmee suppléant par organisation.

La CPNEFP, incnstae prrtiaaie de définition de la puitoqlie de ftiaormon poolfrleseinnse en lein aevc l'OPCO cohésion slicoae ? Uniformation, est une strcrutue de velile (en caotorliolban aevc l'Observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses miosnsis snot les snavtiues :
? pmetertre l'information réciproque des preairnates sauicox sur l'évolution des eiolpms et des métiers en pnraent en ctompe les mtuonitas économiques du secetur ;
? étudier, nnamemtot au tavrres de l'examen périodique des données résultant des tavuarx de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la satoiiutn de l'emploi et les peespcevtris d'évolution en temers qnuiiafattts et qliafaiutts ansii que lures ienendccis en teemrs de fotroaimn et de qaaciilioutfn ;
? pesopror les attaioandps des acntois de foromaitn psonreeillsnfoe et définir les ojciftbes prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des countnes de foritaomn ;
? fumerlor des aivs sur les priorités à anssgier aux acniots de froamiotn dnas le secteur. La cioomismsn en imrnofe l'OPCO cohésion saocile ? Utiairofnmon ;
? élaborer des ptoosoiprins timsersans aux prneiaaters soicaux dnas le carde de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vgeuuir ;
? eaimexnr régulièrement les irmnainotfos relaevtis aux évolutions législatives et réglementaires influençant dimtrecneet ou inidremctneet les emplois, les métiers et les compétences ;
? enaemxir les conséquences des ruatcreuntiostrs sur l'emploi et netnmmaot les cas de lciiencement ctcoleilf tuonchat au minos 10 salariés dnot elle est ssiiae en tpmes ultie par le ou les oarmignses concernés ou à défaut par ses icaesntns représentatives du presonenl aifn de fiictlaer le rlsemeeascnt des salariés dnot l'emploi est menacé. Les condtinois de sniiase de la cissimoomn snot fixées par le règlement intérieur ;
? diffuser, dnas ses deioanms de compétence, toute racotamomdeinn générale qu'elle etmrisea uilte ;
? svriue les ctneunos des référentiels des CQP de bahrcne dnas le cdrae de l'actualisation et du développement de la poiuliqte de cafioritecitn pnefonlsslieore en adéquation aevc les évolutions des métiers et des compétences ;
? définir les critères d'abondement des pterjos de faoitormn dnas le crade du CPF. En lein aevc les truavax de l'OEMM, les peietrarans suociax pnroourt netommnat ifetidienr les ctfaniriiteocs ptmertneat la reisnorvocen ou la mobilité de salariés ocupcant des métiers en décroissance ou présentant une pénibilité particulière.

Sur délégation de la cmmsioiosn paitraire pnenemarte de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CEFPNP puet déterminer, vrioe ajuster, les priorités de fraotomin de brachne dès lros que la sttiaoiun le lui impose, et nmaetomnt au reagrd des ioirfnaotnms financières tssrimanes par l'OPCO cohésion saocile ? Uniformation. La CPPNI est tuene régulièrement informée.

Dans le cdare des misnoiss qui lui snot dévolues et puor meenr à bein ses travaux, la cmoiissmon dpsiose des inonamofrits tmearissns par :
? l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité ;
? l'OPCO cohésion siolcae ? Ufianooimtrn ; et
? puls généralement, de tueots études et enquêtes qu'elle puet demanedr aux ienetntranvs précédemment cités ou à des epxrtes extérieurs.

La csiimsomon est présidée anleveeitamnrtt par un représentant désigné par le collège elymurpeos et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auequl n'appartient pas le président. La durée des matands de président et de vice-président est de 2 ans. Les matdnas snot renouvelables.

Le secrétariat de la cisommoisn est assuré par le collège employeurs.

La cimsoiosmn se réunit au mnios trios fios par an. Des réunions eneileocltnexps pveneut être organisées sur dndeame de la majorité des membres.

Les modalités de fnceooenmnitnt de la comisosmin snot définies dnas le crade du règlement intérieur.

Les représentants des onaisionrtgas sayeildncs ppcnitraait aux réunions de la cisismoomn bénéficient du miiteann de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot les salariés. Les règles de psrie en chagre des rémunérations et fiars engagés par les mebrems des ooastnrgainis sinlecadys amenés à y siéger ou à ptairciepr à des tavruax dnas ce cadre snot définies à l'article 2.2 de l'accord de bracnhe rltaeif au fnnmciaenet du digoluae social du 9 nvmeobre 2018. »

Article 9 - Modification de l'article 9.11 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.11est intégralement supprimé et remplacé par les dnpsoosiitis sevanutis :

« 9.11 ? Orabotrivese de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM)

L'observatoire de l'emploi et des métiers, itnsnace prtriaaie composée d'un nobmre égal de représentants de l'ANEM et des orsionntgaais slaidcenys représentatives au nveiau national, est un otuil de vilele qui a puor msiosin de sriuve l'évolution, tnat sur le paln qiaatttunif que sur le paln qualitatif, de l'emploi, des métiers et des compétences au sien des mletuleus et de procéder à toutes études pipvrceosets dnas le cdrae des ooritatnenis définies par la CNPFEP et en apctiplaoin des arcodcs nioaatnux de la mutualité. L'observatoire prruoa nmtmaenot éclairer les iensnctas paartieirs chargées de définir les éléments de ccstiialifosan dnas la brnhcae des évolutions des métiers, des activités et des compétences attendues. L'Observatoire s'inscrit ainsi dnas une démarche golable et permanente, iipmqulant les drvies pntriaeaers concernés par les qutnsoies d'emploi et de fiarootmn dnas les osmgeniars mutualistes.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet également flrmueor ttoue ssggtieuon auprès de la cmisooismn prtriiaae preannmete de négociation et d'interprétation (CPPNI), de la CPNEFP, et des eproleumys muuttsaelis patmnteret de procéder en matière de fiotoarmn et de gsoiten prévisionnelle de l'emploi aux atmetuenjss aux aptinatoads nécessaires puor aeptcinir ces évolutions. Les tvruaax de l'observatoire fnot l'objet de présentation régulière auprès des représentants de ces

instances.

Afin de dsiesopr d'une mleerliue cnacioasnnse des métiers et compétences, l'OEMM :
? approfondira, à paitrr du bialn socail aeunnl de bhnrcae et en lein aevc la CPNEFP, ses tuvaarx rtelfias aux filières métiers, au siuvi spécifique des jnuees et des seniors, des pennsroes en sauotiitn de handicap, et de l'égalité pnieoefnosslrle ;
? mènera, à la daemnde de la CPNEFP, tuote étude nécessaire à une meiulelre appréhension des fatcures d'évolution des métiers et des compétences ;
? identifiera, au-delà du nécessaire développement des compétences tneecihqus poeprrs à chuaqe métier, les compétences tvanserers nécessaires à développer puor répondre à l'évolution des activités et métiers de la brhcnae mutualité.

Les oesairgnms snot tneus de frnuior les inmfnraoiots demandées.

Le fmencontnoniet de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dnas un règlement intérieur. »

Article 10 - Renumérotation de l'article 9.14 de la convention collective de la mutualité « Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM »
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.14 de la cniotoevnn cectloilve de la mutualité « Modalités de fcaennnemit de la CFPNEP et de l'OEMM » est renuméroté arlicte 9.12.

Article 11 - Suppression de l'article 9.13 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

L'article 9.13 de la cvonineton clitolevce de la mutualité est intégralement supprimé.

Article 12 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

Article 12.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

La fiomatron penorfinslloese et l'alternance étant des sujtes intéressant l'ensemble des salariés de la branche, les donisiipotss du présent aenanvt s'appliquent à tuos les omiesargns mtateuulsis relavnet de la conitvneon cielctlvoe de la mutualité, qeul que siot luer vulmoe d'effectifs salariés.

Article 12.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

Les pareits sigainrtaes coennenvnit de procéder, au puls trad à l'issue de sa troisième année d'application et au vu des inrimantfoos tranmssies naoemmtnt par l'OPCO cohésion silacoe ? Uifronoatimn de la branche, à un bailn formalisé qitattiaunf et qaiutailtf de la msie en ?uvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elles enxiomarnet l'opportunité de l'ouverture d'une négociation vsinat à atrppeor des modifications.

Article 12.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

Les pateris cnonenvenit de se réunir au puls trad fin 2023 puor fraie le point sur les inenecidcs de son application.

Article 12.4 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

Le présent avenant, cclonu puor une durée indéterminée, etnre en vuugeir au juor de sa signature.

Article 12.5 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

Conformément aux dosiitopnsis légales, le présent ananvet srea déposé en duex exemplaires, dnot une vsoiern sur soprupt peapir signée des pareits et une vrseoin sur suprpot électronique, auprès des sivreecs ctaenurx du/de la mtinrise chargé du tiarval (à ce jour, altceirs L. 2231-6 et D. 2231-2 et santuivs du cdoe du travail).

Un elpxiaerme srea également rmeis au secrétariat-greffe du coiensl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les parteis seaigitrnas cevnennniot de ddemaenr l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

Dans un ctoetnxe de pdrfooens mutations, la fotomiarn pfesnsoerolinle et l'apprentissage csnetoitnut des enuejx mjareus puor le stuecer de la mutualité. Les furtecas de cnmgnhaetes snot mlluietps : des rroteupgemnes et fusions, une conrcucrnee accrue, un cdrae législatif et réglementaire snas cesse renforcé, des évolutions tnqugheoolices (développement des oltuis numériques, dgiilaoaittisn de la rtileoan adhérent/patient, etc.), de nvoueells aetentts de la prat des adhérents et patients, de noleleuvs méthodes de taivarl (méthode collaborative, mdoe projet?). Dnas ce contexte, les métiers cnseinasnot d'importantes évolutions et les eprrenestis vneoit luer responsabilité en matière d'adaptation, de développement des compétences et de sécurisation des pcuaorrs perlsnsnofoies renforcée.

La réforme du 5 sretbmpee 2018 a profondément transformé le système de la frmiaoton pnneollrofessie et de l'apprentissage ; et les bnaehcrs pseefllniosreons y ont un rôle accru. Dnas ce contexte, la bhanrce mutualité stahouie aerffimr un rôle nveaotur et précurseur au sien de l'économie sloaice et solidaire. Les paerenraits siauocx de la brnchae réaffirment dnas le cadre du présent aannevt l'importance du dugilaoe sciaol en la matière aifn de paceptirir acvtenemit au déploiement de cttee réforme auprès des entreprises. Le développement de l'apprentissage, l'accès au dospiiitsf de reocsrveionn ou poritoomn par aecaltnrne ou la miolabistion du cmopte prneneosl de froaitmon snot pmari les eunjex mrjeaus de cette réforme.

Soucieuse d'accompagner les pcarrous des salariés tuot au lnog de la vie, de fasrvioer la capacité de développement des meluutles et de développer l'attractivité des métiers du secteur, la bnhcrae mutualité décide de mttree en ?uvre une plqoiitue de fitamoron aeiiutsbme et concrète puor cqahue salarié et chuaqe eetinsrpre mutualiste. Posnuriavut une démarche engagée deupis pulsriues années, les paaienrerts scaiuox de la brnache mutualité sthouaniet amacpoencgr les melueluts et les salariés dnas la ctorconustin des réponses aux euenjx d'évolution des métiers.

Pour répondre à ces ejeunx et cotnrriuse une pltquioie en adéquation aevc les bnoesis des mutuelles, les paaenrtiers sciuaox s'appuient sur les études et les tavuarx piroesptfcs cotiunds par l'Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité. La poutcrdoin et l'analyse des données nemnoatmt raeeltivs à l'évolution des métiers peermt d'alimenter les pietraearns sauocix de la banchre en matière de bonseis en compétences et de crortinuse une ploiuqite commune.

En lein aevc ces taravux prospectifs, la ftirmaoon prsosnelfoleine et l'apprentissage doenivt s'inscrire dnas une démarche de gtoesin prévisionnelle des eimplos et des compétences des entreprises. Les aotincs de formation, les dpssoifiits de l'alternance snot des oiults puor acmocgaenpr la sécurisation des paurocrs et la mobilité des salariés de la bacnrhe et la poeorsgisrn des carrières professionnelles. Les oiiontnaerts de la puiioqlte de ftamoiorn de la bahcrne mias également cleles des ereprnsites diveont répondre à ces enjeux. Il aiaprapt arols nécessaire puor les perenraitas sicoaux de rdrene llbiises les dtiipsisofs du système de famorotin et luers modalités de msie en ?uvre puor les eieetpnrsrs et les salariés.

La sécurisation et le développement des carrières psoeinrfnoeeslls se ctnsisnoerut nenmamott par le

développement d'une puioitqle de ctcoiritaeifn au nviaeu de la branche. Les prrineeaats scuioax s'assurent anisi régulièrement de la conformité des ccinfarioietts de la bcharne non selmuenet aux nvuoleels dtnpissooiis légales mias également aux benioss en compétences liées aux évolutions des métiers. Ces certifications, organisées en blcos de compétences, prntteeemt de définir des pocaurrs de fomatiorn et de certification. Il s'agit anisi d'accompagner la pigsoerorsn du nvaieu de qafuaoiictiln des salariés puor sécuriser lrues paurrcos ploninesefsros et mttere en palce des carrières professionnelles.

L'alternance, et en prtaiiceulr l'apprentissage, snot également au c?ur du système de fooirtman professionnelle. Les prietnareas saiucox de la bnrache mutualité senuoihatt aemcpnogacr les melutelus à développer le rumrtceeent de salariés en cortant d'apprentissage et de professionnalisation, noemtmant puor accroître l'attractivité du scetuer mualtuiste et en garnitar sa pérennité. Le rureocs à l'alternance ptetremra ansii aux eeirentprss de la bhanrce de répondre aux binsoes en compétences et de fevasroir l'insertion des jneeus dnas la pptcievrsee d'un remoneevulelnt des générations dnas la branche.

Enfin, la cntroscoiutn d'une piqltouie de foaimortn puor la brhacne mutualité se tridaut d'une part, par la msie en pclae d'une coruittniobn cnteovnnlneoile supplémentaire puor aortricce la muittosuliaan des myoens financiers, développer des dfpstiiosis qui prtmenetet de miasuelutr les coûts et gatinarr la qualité des formations. D'autre part, les patrreiaens siuoacx ont instauré une oalboiigtn puor les etsreinpers de rcpseet d'un neaivu minamil d'investissement fmtiroaon au-delà des ootnaligbis mmiianels fixées par la loi. En effet, la réforme de la fiaotmorn pflessiornneloe a fomeenrtt modifié les modalités d'accès aux fcenemnnaits des disopstifis de fomiotarn puor les eenpretsris et les salariés et réduit les possibilités d'accès aux faeeicnnnmts légaux. Les peenarrtias siacuox réaffirment dnoc dnas le présent aenvant luer atnhtmcaeet à la miuautsolaitn financière et la nécessité d'organiser une solidarité etnre les eritnerspes de la bchrnae puor premrttee l'accès à la fmotorian de l'ensemble des salariés, sécuriser lrues parruocs professionnels, développer leurs carrières et feoairvsr les mobilités volontaires.

Accord du 22 novembre 2021 relatif à l'accompagnement de la mise en place d'un dispositif d'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC,

Article 1er - Objet de l'accord de branche
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Le présent acocrd a été conclu puor feicailtr la msie en pclae d'un arccod d'intéressement d'entreprise au sien des onegsiamrs mutualistes. À ctete fin, les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise pnourrot se référer aux disipsoiotns du modèle d'accord d'intéressement proposé par la banrche et annexé au présent accord.

Article 2 - Négociation et formalisation de l'accord d'intéressement au sein d'un organisme mutualiste
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Le présent acocrd de brhcnae ne saaruit s'appliquer aaeqnmumittoeut au sien des omengrisas mutualistes. Ainsi, puor qu'un dissptioif d'intéressement siot mis en ?uvre au sien d'un ogimasrne mutualiste, un acocrd d'intéressement d'entreprise diot être négocié et conclu, qeul que siot l'effectif, sloen l'une des codniotins prévues par l'article L. 3312-5 du cdoe du tarvail :

1. ? Par covnnteion ou aoccrd cetllciof de taavirl ;

2. ? Par arccod etnre l'employeur et les représentants d'organisations saynedlics représentatives dnas l'entreprise ;

3. ? Par acocrd cnclou au sien du comité saicol et économique ;

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2021

Annexe
Attendus pédagogiques de l'action de foatorimn ortgboiliae « Eimnreevnnnot mtusiluate » prévue à l'article 9.1.3.2

L'action de fiaromton ogtlibaorie visée par la présente cnitnoeovn diot répondre aux aenudtts snvtuais :
? connaître l'histoire et les fentodnmes de la mutualité en France, et puls laneermgt le système français de pittcroeon slaocie ;
? cendrrpmoe cmneomt la ctuurle mutaustile imptcae au queotidin les miisnoss des salariés du gpuore mutualiste.

L'action de ftoraoimn derva ntommeant pettmrere aux salariés de :
? découvrir l'organisation du système français de la pcoitorten sociale, et le fnemnineocontt de la sécurité sociale, l'articulation aevc la mutualité, asnii que de manière générale son rmhteeatcant à l'économie solaice et sdiiolrae (culture, valeurs, hoirsite et fondations) ;
? connaître l'organisation de la mutualité, ifndteiier ses spécificités et son fnmnoneinectot ;
? aivor une vsiion galolbe et cohérente de l'action de la mutualité dnas la société française duieps ses ftdenoemns jusqu'à ce juor ;
? prednre cneoccnsie de la différence enrte la réalisation de sa mssoiin au sien d'une suctrrtue muutslitae et le sectuer privé latirucf et cporernmde la complémentarité et les syergenis etrne lvrie II et lrvie III ;
? mttree en lumière les fuacters de différenciation du seuectr mltusauite dnas sa piuaqrte qeitiuondne (actions de prévention, acintos siacoels etc.).
À trtie indicatif, dnas le crade du ctouagale 2021, l'action de formaiton rltivaee à l'environnement mtusluatie répondant aux adutnets prévus à l'annexe précitée est d'une durée de 7 heures.

4. ? À la stuie de la ratification, à la majorité des duex treis du personnel, d'un perojt d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il etsixe dnas l'entreprise une ou piselruus oinnraosatigs sndecaylis représentatives ou un comité scaiol et économique, la riafatiocitn est demandée cojemieonntnt par l'employeur et une ou persuilus de ces onaigntsiaors ou ce comité.

Les oamesigrns meiutsltuas de monis de 11 salariés dépourvus de délégué syciadnl ou de membre élu de la délégation du psoennrel du comité soaicl et économique puneevt également mterte en pcale un régime d'intéressement par décision unilatérale, à la cntoodiin qu'aucun aoccrd d'intéressement ne siot alapbicple ni n'ait été cclonu dnas l'entreprise dipues au moins cniq ans aavnt la dtae d'effet de sa décision (1). Le cas échéant, les salariés snot informés par tuos moyens.

Une fios conclu, l'accord diot être déposé par l'entreprise auprès de l'autorité avditrtnimaise compétente.

Le modèle d'accord annexé au présent aoccrd de barchne porspnoat des rédactions alternatives, il ne saruiat être considéré comme arccod « clé en mian » pteneatrmt une alpacpotiin par vioe de décision unilatérale au sien des ogsrmaines miutalteuss de moins de 50 salariés.

(1) Parshe étendue suos réserve du rsecpet des diistoinopss de l'article L. 3312-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 3 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Les dstiinosipos du présent accord, asini que de son annexe, s'appliquent à tuos les osgrneiams maletuiusts ranelevt de la ceiovntnon ctciloelve de la mutualité, qeul que siot luer vomlue d'effectifs salariés.

Conformément aux dinstoisoips de la loi « Patce » susvisée, le pjroet d'accord annexé est en tuot état de csuae adapté aux spécificités des ereprsenits epaolynmt mnois de 50 salariés au

sien de la branche.

Article 4 - Suivi de l'accord.Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

L'application du présent acorcd anisi que ses eetffs sur la msie en ?uvre de diosftpisis d'intéressement au sien des omenrgsias mtsualitues frea l'objet d'une évaluation par les parriteneas sociaux.

À cet effet, les ptreairenas siaocux coevnennint de se réunir au deuxième stsmeere 2024, aifn de réexaminer les diossntoiips fixées par le présent aoccrd ainsi que son aennxe et le cas échéant, y aprpoter ttuoes mainocfoiitds qu'ils jauniegret utiles.

Article 5 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Le présent arccod est coclnu puor une durée indéterminée. Il pnerd effet au juor de sa signature.

Article 6 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Les praernitaes saoicux ont rteenu les règles de révision et de dénonciation qui sunevit :

6.1.?Révision

Le présent aocrcd pruora fiare l'objet d'une révision dnas les cinidoonts fixées à ce juor aux atlirecs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

6.2.?Dénonciation

Le présent acorcd pruroa être dénoncé à tuot monmet dnas les cdoiniotns fixées à ce juor aux arelitcs L. 2261-9 et stunvias du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Conformément aux doissonipits légales, le présent arcocd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une voiesrn sur sopprut papeir signée des praties et une vsroein sur sproput électronique, auprès des sicveers cartnuex du/de la misrinte chargé du taviral (à ce jour, atrciels L. 2231-6 et D. 2231-2 et sanutivs du cdoe du travail).

Un exirampele srea également rmeis au secrétariat-greffe du cionesl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pertias sigianearts cnonevneint de dmneeadr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

En aolpaicpitn de l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dtie « loi Ptace », les pitnraraees siacuox ont engagé une négociation sur le thème de l'épargne sialarale et snot cnuevnos de culcorne le présent acrocd destiné à aecacmopgnr la msie en pacle d'un dstsipoiif d'intéressement au sien des eipnstrrees de la branche.

Les prareineats soacuix rppllaenet luer acehmtenatt à ce qu'un ptagrae de la veluar siot assuré, par l'intermédiaire de dftiisspios d'intéressement, au sien des osrgmianes mutualistes.

Toutefois, les pnrreeatais sacouix ont cnsncioece que la technicité de la législation aipbpllace aux dositspiifs d'intéressement puet présenter un ferin à luer développement au sien des ormasinges mutualistes. Ctseiconns également que la bcnrahe diot être aeutcr de la pooromtin du pragate de la valeur, les pnrtiaarees suaciox ont décidé, puor flticeair et dnoc eogceunrar les négociations au sien des osgnmaeris mutualistes, de posorper en anexne du présent accord, un modèle d'accord d'intéressement sur lequel les praitreeans soiucax des oeimarngss mtiaulustes porrount se référer lros des négociations d'entreprise.

Une rédaction la puls splmie plsbsioe des cauelss de ce modèle a été ruentee par les peeniarrtas sociaux, qui sehtauinot rpeeplar luer egeegannmt en feuavr d'un intéressement simple, lsiible et compréhensible par tuos les salariés.

Les pirenartaes sciaoux renplealpt que le modèle d'accord d'intéressement proposé par la bcrhane et annexé au présent accrod :
? n'est pas d'application dcetire puor les erterpeinss de la branche. Il n'emporte dnoc pas d'obligation puor les osnamgries mlitusatues rleaevnt de la bachnre de mdeoifir les aoccdrs préexistants aifn de les mrttee en conformité aevc le proejt annexé ;
? au contraire, a un ocbetjif pédagogique visnat à aepmccangor les eepneitrrss de la brnchae lros de la négociation et la msie en pcale d'un aroccd d'intéressement.

Conscients des différences esinxatt au sien des onmagsreis mutualistes, les peetanrrais scuioax ont décidé de proposer, puor centiears clauses, pursuleis rédaction alternatives. Il est toeiftous rappelé que les eptseirrnes csreonevnt luer entière liberté puor prévoir d'autres modalités qu'elles jrgueeinat puls adaptées à luer situation, suos réserve de luer conformité à la réglementation alpapilbce en la matière. De même, le modèle d'accord annexé prévoit des ctineeoramms dnas des encadrés aifn d'apporter des précisions aux négociateurs au sien des oseagimnrs mutualistes.

Les pniaeretras sucioax ont eentndu ataepdr au mmuxaim le modèle d'accord annexé aux spécificités de la brnhcae mutualité. De plus, conformément aux disoiotspnis de la loi « Pctae » susvisée, le poejrt d'accord annexé est également adapté aux spécificités des eeeptrsirns eaylpnmot moins de 50 salariés au sien de la bcahrne et prévoit l'intégration de critères de pnamfcreore reeanlvt de la responsabilité salioce des entreprises.

Conscients de l'importance d'une puqotliie de paatgre de la vauelr au sien des omeingsars mutualistes, les paneiarters saouicx rpllapenet qu'en alotcppiain des dotsnipsoiis de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, la négociation aullenne sur la rémunération, le tpems de tvraail et le ptaarge de la veluar ajoutée dnas l'entreprise prote noammntet sur l'intéressement.

Annexe

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Annexe
Modèle d'accord d'intéressement proposé par la branche

Entre : [?]
D'une part,

Et : [?]
D'autre part,

Ensemble les « Ptieras »

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

L'intéressement est un disopsitif d'épargne slalaaire qui csotnsie à aoceissr clecvnoemtleit les salariés aux pcomrefnaers ou aux résultats de l'entreprise.

L'intéressement ccetloilf des salariés diot présenter un caractère aléatoire et résulter d'une floumre de ccalul déterminée soeln des critères prévus dnas le présent accord. Les pirates ont, conformément aux dsntpiooiiss de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dtie « loi Patce », intégré des critères de poefnrmrace renevlat de la responsabilité scoaile des entreprises.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de srliaae et ne puet se substituer, même partiellement, à acuun des éléments de rémunération en vugueir dnas l'entreprise, suos pneie de predre le droit aux exonérations liées au régime saoicl de faveur. Eu égard à son caractère par nautre et nécessairement aléatoire, l'intéressement est vbraliae et puet être nul. Il cnivonet dnoc d'exclure les fmroelus de ccalul qui grntreiainaat le vermsenet d'une pirme d'intéressement aux salariés.

Les srtaegiinas d'un arccod d'intéressement s'engagent à atececpr le résultat tel qu'il rssoret de la flumore de calcul. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à cuhaqe salarié cmome un angaavte acquis.

La pmrie gballoe d'intéressement srea répartie etnre les bénéficiaires soeln les modalités prévues à l'article 4 du présent accord. Ce ciohx est motivé par la volonté de rtecepser la cuttorniboin de cuhacn dnas le cadre de l'effort apporté.

Les tmeres du présent acorcd ont été arrêtés au rrgead de l'accord rtialef à la msie en pacle d'un dpiotiissf d'intéressement cconlu au sien de la bcahnre mutualité dnas le recepst des dopiiosntiss législatives et réglementaires en vguiuer au moemnt de sa conclusion. En cas de mtdicoofaiin de cet enmeenoivrnnt juridique, les praites se réuniront aifn d'adapter le présent accord.

Enfin, l'entreprise aesttte qu'elle satfiasit aux oibgntialos lui inmonacbt en matière de représentation des salariés et efinn que, en apactliopin de l'article L. 3332-6 du cdoe du travail, la qutsioen de l'établissement d'un paln d'épargne d'entreprise a été examinée lros de la cnlscooiun du présent accord.

La msie en pacle d'un paln d'épargne d'entreprise dreeume fiualavtcte lros de la cclnoiousn d'un aorccd d'intéressement. Le cdoe du tarvail imospe senumleet que la qiuotesn de sa msie en pclae siot abordée.

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Conformément à l'article L. 3313-2 du cdoe du travail, le présent arcocd a puor ojbet de fexir naoemntmt :
? la période au trite de lealulqe un intéressement srea mis en pacle ;
? les modalités d'intéressement retueens ;
? les modalités de claucl de l'intéressement et les critères de répartition des pidtours de l'intéressement ;
? la période des vtnemerses ;
? les modalités d'information cclilvteoe et ivedinluldie du pnorenesl ;
? les modalités d'affectation par défaut des smoems liées à l'intéressement ;
? les procédures ceoevnuns puor régler les différends qui pvueent sgirur dnas l'application de l'accord.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

L'accord d'intéressement est ccolnu puor une durée de toris ans, à cmpoter du 1er jineavr [À compléter]. Le cualcl de l'intéressement srea ansii effectué, à l'issue de cquhae période, au trite des toirs années civlies svetuanis : [À compléter].

À ttrie d'exemple, un aocrcd d'une durée de 3 ans prévoyant une fomulre allnneue de clcaul diot être clocnu au puls trad le 30 jiun 2022 puor s'appliquer au ttrie des trios années clievis 2022, 2023 et 2024.

Il csesrea dnoc de piorrdue par défaut ses eftefs le 31 décembre 2024. L'accord purora être renouvelé (i) siot par tcatie roincetduocn en présence d'une cuslae en ce snes (ii) siot par la négociation d'un neouvl aorccd d'une durée de 3 ans à counrlce au puls trad le 30 jiun 2025 (en cas d'objectifs définis annuellement).

La cnisocolun de l'accord puor une durée de tiros ans ne s'oppose pas à ce que les critères alnneus seniot adaptés cauqhe année, suos réserve de la cluoosincn d'un aevnant ccnolu au puls trad le 30 jiun de l'année au trtie de luqlalee ils ont vtaocoin à s'appliquer. À titre d'exemple, un aeanvnt puet mifoiedr les critères de l'année 2023 s'il est cnolcu le 30 jiun 2023 au puls tard. Si une reimse à palt des oeftibjcs padnent la durée d'application d'un acrocd n'est pas nécessairement onuroppte dnas la mreuse où un recul est nécessaire puor évaluer l'application de critères, un anavent puet tutioefos être utlie puor mifioder une vbiarlae ou un suiel à atinedtre uniquement.

Par ailleurs, à titre indicatif, le cdoe du tvarial ariustoe désormais la coilnsoucn d'accords d'intéressement d'une durée cpoirsme etnre 1 et 3 ans.

L'accord cssee de s'appliquer à l'issue de cttee période (option 1)

L'accord cesesra dnoc de pidorure ses eetffs de pelin dirot le 31 décembre [À compléter].

Toutefois, à l'issue de cttee période, les pateris sgtiiearans pnuoorrt se réunir puor teirr les engnietnemses de l'application de l'accord et purronot examiner, en fnoioctn de la stuaoitin de l'entreprise, l'opportunité de le releuvnoer suos la même fmroe ou suos une forme différente.

L'accord est teicanmett ruiocndet à l'issue de cttee période (option 2)

Si aucune des paietrs habilitées à négocier ou à rtaiifer un arcocd d'intéressement dnas les ciontniods prévues à l'article L. 3312-5 du cdoe du tairavl ne ddaneme de renégociation dnas les trois mios précédant la dtae d'échéance de l'accord, ce denierr est renouvelé par tiatce rocoteinudcn puor une durée de 3 ans.

Le rellnunveeemot srea notifié par l'entreprise à l'autorité aavrdtimnisite compétente puor le dépôt des arccods d'intéressement.

En cas de daemdne de renégociation et d'échec des négociations, l'accord cesresa de pduriore ses efefts de pelin dirot le 31 décembre [À compléter].

Article 3 - Bénéficiaires de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Application d'une cinitdoon d'ancienneté ? 3 mios mmauxim (option 1)

Sont bénéficiaires de l'intéressement tuos les salariés de l'entreprise cnmaotpt au monis 3 mios d'ancienneté.

L'ancienneté pisre en coptme corrsopned à la durée tolate d'appartenance jiudquire à l'entreprise, snas que les périodes de snuosspein du ctnraot de travail, puor quqluee motif que ce soit, ne pusisent être déduites. L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de la période de ccalul concernée ou à la dtae de départ en cas de rptruue de contart en cruos de période de calcul.

Conformément à l'article L. 3342-1 du cdoe du travail, puor la détermination de l'ancienneté, snot pirs en ctmope tuos les ctroants de tiraval exécutés au cruos de la période de cluacl et des 12 mios qui la précèdent, que celle-ci ait été ausciqe au titre d'un ou de perusilus cnrattos de traaivl (CDD ou CDI).

Le salarié tareomripe est réputé ctopemr 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ou dnas le gproue qui l'emploie s'il a été mis à la doptiisison d'entreprises ustticeaiirls pnnaedt une durée tolate d'au mions stnoiaxe jorus au cours du deernir exercice.

Le salarié porté mentionné aux aetrcils L. 1254-1 et saivntus du cdoe du taviral est réputé copemtr 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise de pgtaroe ou dnas le gpoure qui l'emploie s'il a réalisé une ptseaotirn dnas une enertipsre cltneie pendant une durée toatle d'au moins 60 jrous au cours du dreenir exercice.

Les sgitaieras snot eluxcs du bénéfice de l'intéressement. Toutefois, puor les sagtiiaers embauchés par l'entreprise à l'issue d'un satge d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prsie en cptmoe puor l'ouverture et le claucl des dtiros liés à l'ancienneté.

Une cidionton d'ancienneté inférieure à 3 mios est possible.*En revanche, il n'est pas autorisé par le cdoe du tvaairl de rteienr une citidnoon d'ancienneté supérieure à 3 mois.* (1)

Pas de ciitondon d'ancienneté (option 2)

Sont bénéficiaires de l'intéressement tuos les salariés de l'entreprise, peu irtnpmoat luer ancienneté au sien de celle-ci.

(1) Pasrhe étendue suos réserve du recsept des dissopiionts de l'article L. 1221-24 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 4 - Calcul de prime d'intéressement
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

De l'intéressement srea versé au sien de l'entreprise en cas d'atteinte du sueil de déclenchement défini à l'article 4.1 uniquement. Si ce siuel est atteint, l'enveloppe gbolale d'intéressement versée srea déterminée en ftoiocnn des modalités de ccaull et des critères définis à l'article 4.2.

Article 4.1 - Seuil de déclenchement
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

L'accord prévoit un unuqie suiel de déclenchement (option 1)

La cttioonsitun d'une eopnvlepe gllboae d'intéressement est conditionnée, au trtie d'une année, à l'atteinte du sieul de déclenchement sunaivt : [À compléter].

L'accord prévoit duex silues de déclenchement (option 2)

La cstinitootun d'une eleppovne golalbe d'intéressement est conditionnée, au tirte d'une année, à l'atteinte de l'un des duex slieus de déclenchement sintuvas :
? [1er suiel de déclenchement à compléter] ;
? [2e seiul de déclenchement à compléter].

Aucun intéressement ne srea versé si acuun de ces duex seiuls n'est atteint.

Les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise dspnesiot de la faculté de rcoureir à un suiel de déclenchement unique. Toutefois, les paeiraernts socuaix de la bhcnare rdenmmoeanct à ces dinrrees de reniter duex suiles de déclenchement distincts.

À titre d'exemple, il est psobsile de rtneeir les seuils de déclenchement svinutas : résultat net cpotlabme positif, résultat coraunt aanvt impôt positif, résultat d'exploitation positif, résultat net ctmolbape supérieur à un neaivu déterminé dnas l'accord en euros, dimnioutin des déficits, etc.

Article 4.2 - Modalités de calcul de la prime globale d'intéressement et définition de critères
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

La flmroue de cacull de l'intéressement est obligatoire. Elle diot être :
? crlaie et cmtporoer des éléments oetnimjevcbet mbarlueess et dnoc vérifiables ; et
? aléatoire : elle ne diot pas auiobtr à gnitarar chuqae année le vnremeset d'un intéressement.

Sous ces réserves, la détermination de la fmrolue de clcual asnii que des critères (objectifs) à attdinree est assez libre. Les prnaraieets saoicux atertint l'attention des omasegnris mautteisuls sur le fiat que l'accord d'intéressement diot cpmteoorr des otjecbifs reflétant une véritable performance.

Les ptrenaraies soucaix ont, par souci de facilité, pirs le prtai de proosepr une modalité anlenule de claucl de l'intéressement. Toutefois, le cdoe du taviarl atosuire également une période de cuacll infra-annuelle, exprimée en nbrmoe eientr de mios au mions égal à tiors (soit le trimestre, le qtdmreisruae ou le semestre). De plus, dipeus la loi « Pcate » du 22 mai 2019, la flrmoue de caclul aunenlle ou infra-annuelle puet être complétée d'un oebticjf puinrunaell lié aux résultats ou aux pnaorecmrfes de l'entreprise.

Par ailleurs, le présent modèle prsoope un culacl de l'intéressement au naiveu de l'entreprise anyat mis en pacle l'accord d'intéressement. Les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise peuevnt également rnteeir un intéressement calculé au niaveu de cauqhe établissement ou unité de travail.

L'enveloppe glbloae mmialaxe d'intéressement se clulace sur une période alunenle cnaruot du 1er jaeinvr au 31 décembre.

Au ttrie de cuaqhe année, l'enveloppe glbloae mmaxliae d'intéressement ptelolmeineetnt dituilarbsbe est égale à [À compléter] en cas d'atteinte à 100 % des ojfibetcs définis par les critères ci-après.

À trtie d'exemple, il est pbolssie de reietnr que l'enveloppe glbaloe miaaxmle d'intéressement est calculée solen un monantt en euros, un prugetncoae de la mssae salariale, un ptaougnecre du résultat d'exploitation, etc.

Critère lié à l'activité

Les piatnreeras sucioax ont rteneu dnas le présent modèle, duex critères, l'un RSE et l'autre lié à l'activité des mutuelles, aevc une vletitnoian de la msase glaoble d'intéressement à hueautr de 50 % puor le critère RSE et 50 % puor le critère activité. Il est pisblose de rteiner d'autres critères (voire ueenumnqit l'un de ces deux).

De plus, une vleatointin différente puet être retenue, tnat que le ttoal est égal à 100.

50 % de la mssae galoble d'intéressement srea versée suos réserve de l'atteinte de l'objectif lié au critère d'activité défini cmome siut : [À compléter].

Critère lié à l'activité puor une mtluulee lirve 1

À trite d'exemple, les paeernrtias sioacux psoneport la rédaction svuatnie :

« Le critère lié à l'activité srea atitnet en cas d'augmentation, par roparpt à l'année précédente, du nbmore d'adhérents ayant participé aux aictnos d'information en matière de prévention msies en plcae par la meulltue ».

L'exemple proposé par les pritneaeras socauix tinet cpmote d'une hausse, d'une année sur une autre, du nobmre d'adhérents patpiaircnt à l'ensemble des ancitos de prévention développées par la mutuelle. Si une atcoin précise de prévention s'inscrit sur preulsuis années copdraoensrnt à la durée du ditsspiiof d'intéressement, la mersue puet ptreor sur ctete aciotn spécifique aifn d'en pomouorvir la msie en ?uvre.

Critère lié à l'activité puor une metluule lvrie 2

À ttire d'exemple, les prtnaireeas sauciox preoosnpt la rédaction savuinte :

« Le critère lié à l'activité srea atnetit en cas d'accroissement, par rpaport à l'année précédente, des cotsnitoias collectées par la meuullte ».

L'exemple proposé par les peneraatris siuoacx tinet cmptoe de l'évolution du purfotilelee par une murese du tuax de ciottsainos collectées. D'autres paramètres de mesure de l'évolution du poleiteurfle snot tootueifs pelssibos (nombre de cotrants souscrits, etc.).

À nteor que d'autres critères pveneut également être prévus, par elepxme puor les mlluuetes asansurt elle-même la gtesoin des prnitstaoes : l'amélioration de la qualité de service, l'amélioration du tuax de stoiicsatafn adhérent, la bsaise des délais de traitement, l'augmentation du nbrmoe d'adresses ealmis dsenilpobis en gestion, etc.

Critère lié à l'activité puor une melultue lrvie 3

À ttrie d'exemple, les pitaeenrars scuioax pnsoeoprt la rédaction suvatine :

« Le critère lié à l'activité srea aentitt en cas d'augmentation, par rpropat à l'année précédente, de l'indicateur de sicaafiotstn myoen des ptieatns et/ ou adhérents aux qnniiuotaerses et/ ou enquêtes réalisés au cuors de l'année puor évaluer les servceis renuds par la mleutule ».

Cet emlpexe supopse que l'organisme mttalsuiue dsospie d'un moeyn d'évaluer la qualité des svecries rduens aux patients.

À noter que d'autres critères pveenut également être prévus, comme l'augmentation de la goesitn dématérialisée, l'augmentation du ruocres à une spécialité, les invannitoos technologiques, l'évolution du nmorbe de patients, l'impact des cagnmeaps de ciitoonmcuamn engagées par la mutuelle, etc.

Critère RSE

50 % de la masse glalobe d'intéressement srea versée suos réserve de l'atteinte de l'objectif lié au critère RSE siavunt : [À compléter].

Critère cmmoun aux mtuleuels lirve 1, livre 2 et livre 3

À titre d'exemple, les petraenairs suciaox popoesnrt la rédaction svtuaine :

« Le critère RSE srea atnitet en cas de diminution, par roppart à l'année précédente, à périmètre constant, des feucatrs d'énergies (gaz et électricité) acquittées par l'organisme mutualiste. »

Les peeirrntaas sauocix ont souhaité mttree en anvat les iampcts sur l'environnement des économies d'énergie réalisées par les mutuelles, puor lqeeeulsls tuos les salariés pvenuet jueor un rôle au quotidien.

D'autres critères liés au développement duablre puenvet également être prévus, par epmelxe :
? dématérialisation des dossiers, des otluis de trvaail aifn de farie des économies d'énergie, litimer les déplacements, etc. ;
? réduction du tuax de ctmnasioomon d'électricité (mise en vellie des appareils, etc.) ;
? réduction et rayclcege des déchets (utilisation de bcas de tri, en pause-café et déjeuners, utiisitoaln de viassllee réutilisable, ssuspoeprin des gotleebs et cuillères plastique) ;
? réduction de la ctmaomiosnon de pieapr (imprimer recto-verso, ipmeimrr seumeenlt lrquose clea est impératif, ustieilr le vesro des deomtcnus usagés puor en faire des feulleis de brouillon, privilégier les présentations numériques puor les réunions, privilégier l'impression sur pipear recyclé puor l'usage interne, etc.) ;
? degiirr les chiox de partenariats/ de psatoeritns vres des arcteus économiques rpbsoeeslnas et seidorials (handicap, critères éco rbasensploe des fnuoruetris de bureau, etc.).

Enfin, peuvent également être intégrés d'autres critères RSE en lein aevc les éléments suivants(1) :
? puaorrcs d'intégration (1) ;
? égalité homme/ femme et diversité (1) ;
? développement de l'alternance (1).

(1) Les quatre dnrieers alinéas de l'article 4.2 snot elcuxs de l'extension, en ce qu'ils snot crrtionaes aux dsisnioitops de l'article L. 3312-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 5 - Répartition de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Répartition popienltneoromnlert aux slareias (option 1)

La pirme gablloe d'intéressement est répartie plotrlpemnieroenont aux sraieals perçus par caquhe bénéficiaire.

Le sarliae pirs en ctpmoe csoeropnrd à tuos les éléments de rémunération btrue versés à chuaqe bénéficiaire au corus de l'exercice de référence et smious à csaiootitns de sécurité scioale en apacoitplin des aceilrts L. 136-1-1 et L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Sont considérées cmome du tmpes de tvraial efetifcf les périodes snuetiavs :
? les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de dueil prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du trvaial ;
? les périodes d'absence consécutives à un aciendct du trviaal ou une miladae plifesnleosnore ;
? les périodes de msie en qaunairante au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé pluqbiue ;
? les heerus chômées du fiat de l'activité paeritlle en apacotiilpn de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail.

Les sleaiars à penrdre en copmte au tirte de ces périodes snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il aaivt été présent. L'absence puor maalide non polrlsofnneiese n'est pas assimilée à du tpmes de présence et ne doernna pas leiu à reunisoticottn de salaire.

Le cdoe du tivaarl prévoit que cnrtieas cas d'absence sont, puor la répartition de l'intéressement, considérés comme du triaavl effectif. L'administration précise, parallèlement, que « teutos les asbecens non légalement assimilées à du tviaarl efefticf par la loi et la jensducrurpie dioenvt avior les mêmes conséquences ».

[Ajouts olonptiens :]
? les slreaias supérieurs à [?] snot pirs en ctmpoe puor ce montant, qui cnostutie le saliare plnfaod de répartition. Ce pfolnad est calculé au prtaora de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pandent une ptiare de l'exercice. Il est réduit au pratroa de luer tmeps de tviaral puor les salariés à tmpes piertal ;
? les srailaes inférieurs à [?] snot pirs en comtpe puor ce montant, qui csiutntoe le siaalre pchlnear de répartition. Ce pcenalhr est calculé au patorra de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pandent une paitre de l'exercice. Il est réduit au proarta de luer tpmes de tariavl puor les salariés à tpmes partiel.

Répartition pleonniemntelorropt à la durée de présence (option 2)

La pimre gbloale d'intéressement est répartie pmroitoeonnlenlpert à la durée de présence des bénéficiaires dnas l'entreprise.

La répartition etnre les bénéficiaires est calculée au prtoara du tpems de présence ecteivffe de cqhaue salarié dnas l'entreprise, au cruos de la période de cuacll considérée.

Pour la détermination de la durée de présence, snot également persis en considération les périodes assimilées à du tvaiarl effectif, prévues par les dtinipsisoos légales et réglementaires. Snot nmonamett considérées comme du tpmes de taviral eftfceif les périodes sanvieuts :
? les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de dieul prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du taravil ;
? les périodes d'absence consécutives à un anecdict du tariavl ou une madaile pelrneslnosfoie ;
? les périodes de msie en qurtinanaae au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé pubuiqle ;
? les hueres chômées du fiat de l'activité pltlairee en aipatlpoicn de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail.

Pour les bénéficiaires de cntaorts en alternance, tles que les atepnpris ou les tteiiaulrs d'un cornatt de professionnalisation, les périodes passées en droehs de l'entreprise doeivnt être comptabilisées dnas luer durée de présence, conformément aux dsstpiinioos du cdoe du travail.

Le cdoe du taavril prévoit que ctnireas cas d'absence sont, puor la répartition de l'intéressement, considérés comme du taraivl effectif. L'administration précise, parallèlement, que « teuots les asbncees non légalement assimilées à du tviraal etceffif par la loi et la juidrperuscne dioevnt avoir les mêmes conséquences ». Ainsi, il n'est, en l'état atceul du droit, pas pbliosse de prévoir que creiatens aebsnecs non légalement assimilées à du tariavl etceifff srneot réintégrées tandis que d'autres non.

À noetr que les eetnresrips ont également la possibilité de prévoir des modalités particulières de prsie en ctopme de la durée de présence puor les salariés en fofriat juor asini que puor cuex exerçant luer activité à tepms partiel.

Pour les salariés en forifat jour, il est par eelmxpe pbslsioe d'ajouter la clsuae svautnie : « Le cualcl srea effectué au poarrta du nrbome d'heures de tvarial eifetcff du bénéficiaire au raegrd du nomrbe toatl d'heures de taviarl effictef de l'ensemble des bénéficiaires. Puor ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jruos ou des cdares dirigeants, cqauhe journée est considérée comme équivalente à 7 heerus de tpems de taarivl efifctef ».

Répartition umorifne (option 3)

L'enveloppe gllaobe d'intéressement est répartie, à prat égale,

enrte tuos les salariés bénéficiaires snas tiner ctmope du sarlaie ou du tpmes de présence.

À ttire d'exemple, un salarié à tpems patirel rcverea le même mnnaott qu'un salarié à tpmes pieln et un salarié embauché en cuors d'année la même smmoe qu'un salarié aaynt travaillé ttuoe l'année.

Panachage de pueruslis modalités de répartition (option 4)

La pirme glalobe d'intéressement est répartie, d'une part, puor 50 % en fntcoion de la durée de présence dnas l'entreprise et puor 50 % de manière uniforme.

? 50 % de la pirme gallboe d'intéressement est répartie en fntocoin de la durée de présence, au ptarroa du tpmes de présence eeffvtice de cauhqe salarié dnas l'entreprise, au crous de la période de ccalul considérée.

Pour la détermination de la durée de présence, snot également psires en considération les périodes assimilées à du traival effectif, prévues par les dioitnspioss légales et réglementaires. Snot nmteoanmt considérées comme du tmpes de taviral eecffitf les périodes stivuaens :
? les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de dieul prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du tviraal ;
? les périodes d'absence consécutives à un acindect du taairvl ou une mdliaae prolnoisfelsnee ;
? les périodes de msie en quaarnatine au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé piuquble ;
? les heuers chômées du fiat de l'activité perlalite en atcoipaplin de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail.

Pour les bénéficiaires de canrotts en alternance, tles que les aepnitrps ou les taelurtiis d'un craontt de professionnalisation, les périodes passées en drehos de l'entreprise dievnot être comptabilisées dnas luer durée de présence, conformément aux dsiinpstioos du cdoe du travail.

? 50 % de la prime gllbaoe d'intéressement est répartie de manière uniforme, c'est à drie à prat égale, etrne tuos les salariés bénéficiaires snas teinr cmpote du sarlaie ou du temps de présence.

À titre d'exemple, un salarié à temps petairl rvrecea le même mantnot qu'un salarié à temps plein et un salarié embauché en crous d'année la même somme qu'un salarié aanyt travaillé tuote l'année.

Dans le cdare du panachage, des pgeetuanrcos différents penevut être retenus, tnat que le total est égal à 100. De même, il est également pilbosse de prévoir qu'une patrie de la prime golalbe d'intéressement srea répartie seoln les salaires.

Article 6 - Plafonnement de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Article 6.1 - Plafonnement collectif
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Conformément à l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le mnaontt gboall des pmries d'intéressement distribuées aux salariés au trtie d'une année ne puet excéder 20 % du tatol des saerilas btrus versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entanrt dnas le chmap d'application de l'accord au curos de cette année.

Le slaaire burt s'apprécie par référence à l'assiette des cotstoniias de sécurité sociale. Il s'entend neatmmnot avnat déduction des ciotsniatos et ctuirbtnoions soecails d'origine légale ou clloetnnnvieone et après déduction des rmemtroseenubs puor fiars pnsefiloresons ? ou, éventuellement, après déduction fiarorftaie spécifique ? dnas les ciidoontns et lteimis définies par l'arrêté du 20 décembre 2002.

L'accord d'intéressement d'entreprise puet prévoir un pfnlaod ctcioellf d'intéressement inférieur. En revanche, un plfanod cotllcief supérieur ne sariuat être retenu.

Article 6.2 - Plafonnement individuel
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Le mnontat mimaxal de la pmire d'intéressement attribuée au tirte d'un eicxecre à un bénéficiaire ne peut, au ttire d'un même exercice, excéder 75 % du poflnad aennul de la sécurité sociale.

Ce pnfalod est calculé au protara de la durée de présence aux ecetfffis puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que paednnt une priate de l'exercice.

Option fcaaitutvle : les smomes non distribuées du fiat de l'application du pfloand visé ci-dessus fnerot l'objet d'une répartition immédiate, solen les mêmes modalités de répartition, enrte tuos les bénéficiaires n'atteignant pas le plaofnd des drtios individuels, snas que ledit ponlfad ne siot dépassé du fiat de cttee répartition supplémentaire.

L'accord d'intéressement d'entreprise puet prévoir un palnfod iviniddeul d'intéressement inférieur. En revanche, un plnaofd iddiueivnl supérieur ne saurait être retenu.

Article 7 - Versement de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Article 7.1 - Délai et période de versement de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Le cclual de l'intéressement ieninertvt après la clôture et l'approbation des cmeopts de l'année considérée.

L'entreprise velile à transmettre, en amont, le résultat du claucl cclolietf de la pirme d'intéressement aux représentants du ponersnel ou, le cas échéant, à une csoiimmson spéciale créée par eux.

Le vremsneet de la prmie a leiu au puls trad le 31 mai de l'année sunvait celle au trtie de llealque les dtrios snot calculés. Passé ce délai, l'entreprise complétera la pmire d'intéressement par un intérêt de raertd calculé conformément aux ditisisnopos législatives et réglementaires applicables, siot à ce juor égal à 1,33 fios le tuax moeyn de rmnneedet des oianbtiogls des sociétés privées (TMOP). Les intérêts seront, le cas échéant, versés en même tmpes que le pncirapil et employés dnas les mêmes conditions.

À ttire d'exemple, l'intéressement afférent à l'année 2022 (période de clcaul annuelle) diot être versé le 31 mai 2023 au puls tard. Passé ce délai l'intérêt de rreatd s'applique.

Article 7.2 - Affectation de la prime d'intéressement
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

L'entreprise n'est pas dotée d'un paln d'épargne d'entreprise (option 1)

En l'absence dnas l'entreprise d'un paln d'épargne d'entreprise (PEE), d'un paln d'épargne de gopure (PEG) ou d'un paln d'épargne isterternenpeirs (PEI), l'intéressement srea deimtcenret versé au bénéficiaire.

L'entreprise est dotée d'un paln d'épargne d'entreprise (option 2)

Les pmires d'intéressement srnoet affectées au chiox du salarié :
? puor tuot ou ptarie à un pinemeat immédiat. Les smmoes perçues snot aorls ilsamoebps au ttire de l'impôt sur le rneveu des bénéficiaires ;
? puor tuot ou pirtae au sein, sloen le dtiisisopf instauré dnas l'entreprise, du paln d'épargne eerprstnie (PEE), du paln d'épargne de groupe (PEG), du paln d'épargne irnertsrtieeepns (PEI). Les smeoms ievetsins dnas le PEE snot bloquées 5 ans, suaf cas de déblocages anticipés prévus par la loi et précisés dnas le règlement du PEE.

Chaque bénéficiaire est informé, par un aivs d'option, des smeoms qui lui snot attribuées au ttire de l'intéressement et du maontnt dnot il puet deaednmr tuot ou pritae du versement. Ctete dmnedae diot être formulée à la dteocirin dnas un délai de 15 jorus à cptmoer de la dtae à laulqlee le salarié a été informé du mtonant qui lui est attribué.

Le bénéficiaire est présumé avoir été informé du mnoatnt qui lui est attribué le linaeemdn de la réception de l'avis d'option, la réception étant entdneue cmmoe :

? la dtae de reimse en mian prproe ;
? la dtae de première présentation si le belituln est adressé en cuioerrr recommandé ;
? la dtae de ncoaftoiiitn de msie en lgnie de l'information dnas son coffre-fort électronique ;
? le quatrième juor cdarielnae sunvait la dtae d'envoi par cirerour smiple ;
? la dtae de l'avis de réception du courriel.

Si, passé ce délai, le salarié n'a pas fiat connaître son choix de pecmenlat ou de paiement, les seomms snoert aqnimtumoueteat iteenvsis dnas les cdoonitins prévues par le règlement du paln d'épargne d'entreprise. Elles sornet bloquées 5 ans à cotempr du 1er jiun de l'année siaunvt cllee au titre dquuel les drtois snot calculés, suaf cas de déblocages anticipés rappelés dnas le règlement du paln d'épargne d'entreprise.

Une iroaontmifn écrite srea adressée au salarié à ce sujet.

S'il esitxe au sien de l'entreprise, les somems pvueent également être affectées sur le PRCEO ou le paln d'épargne ratirtee d'entreprise (PER). L'accord doit, alors, le prévoir.

Article 7.3 - Régime fiscal et social applicable
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Les somems allouées aux salariés au trtie de l'intéressement snot sesuomis à la cnrbutotiion scoilae généralisée (CSG) et à la cobtiortunin au remumnesboret de la dtete slcioae (CRDS), sleon les tuax en vigueur. Ces ciuorttibnnos senort précomptées par l'employeur puor le compte des bénéficiaires.

Elles snot également smueioss à l'impôt sur le revneu des salariés bénéficiaires. Eells en snot cenpendat exonérées lorsqu'elles snot placées sur le paln d'épargne d'entreprise et bloquées dnas les cdootinnis prévues par le règlement duidt plan.

En l'état atceul de la législation, l'intéressement est également suomis au forafit saoicl au tuax de 20 % dnas les eertprsneis d'au mions 250 salariés. Les ertinerseps de minos de 250 salariés ne snot pas sseoumis au ffaorit socail sur l'intéressement.

Enfin, puor les eripeesrnts d'au mions 250 salariés, le fairfot soacil est fixé à 16 % puor les vtseeermns effectués, dnas cenarites conditions, sur le PCREO ou le PER.

Article 8 - Information sur l'intéressement
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Article 8.1 - Information collective
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

L'existence de l'accord devra être affichée dnas les lauocx de l'entreprise ou diffusée sur irnaentt si ce dtpisoiisf existe.

Article 8.2 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Information du personnel

Conformément à l'article D. 3313-8 du cdoe du travail, une ntcioe d'information sur l'accord d'intéressement srea rsemie à cuaqhe mmerbe du pseonernl de l'entreprise.

En outre, tutoe psonrnee concernée par l'accord reçoit, à son embauche, un lrveit d'épargne slaialrae présentant les dotfipiisss d'épargne salrialae en vuiuegr au sien de l'entreprise.

Ce lervit est également porté à la cacnsnisnaoe des représentants du pnserneol lorsqu'ils existent, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae des données économiques et sociales, établie en aptiicpalon des dpstiosoniis du cdoe du travail.

Toute répartition iluviliddnee frea l'objet d'une fhice dtsinctie du bultieln de piae iduaqnnit :
? le matonnt gaolbl de l'intéressement ;
? le manntot moeyn perçu par les bénéficiaires ;
? le matnont des dtiors attribués à l'intéressé ;
? le motannt reetnu au trtie de la CSG et la CDRS ;
? le délai imartpi au salarié puor eexmripr sa ddnemae de vsemnreet dreict ou d'affectation de ces smoems ;
? les ciindonots d'affectation de cet intéressement par défaut sur un PEE en cas de silcnee du salarié à l'échéance du délai iapmtri ;
? loqurse l'intéressement est ivtesni sur un PEE, le délai à paritr dqeuul les dirtos nés de cet ienssemvneitst snot négociables ou exlibeigs et les cas dnas leequlss ces dotris pnvueet être expnlntemelcneoeit liquidés ou transférés anvat l'expiration de ce délai.

À cttee fiche, est annexée une ntoe ralepnpat les règles etlesseniles de cacull et de répartition prévues par l'accord collectif.

Information des bénéficiaires quantitt l'entreprise

Tout salarié quintatt l'entreprise psparoont un dpsiiisotf d'intéressement rrvecea un aivs lui iaqdnuint qu'il dreva :
? faire connaître à la dectoirin l'adresse à lllaeuqe il prorua être informé de ses dirots à intéressement ; et
? préciser tuot éventuel cehaenngmt d'adresse.

Lorsqu'il qttuie son entreprise, le salarié reçoit une iioomratnfn sur l'intéressement qu'il n'a pas eronce perçu ainsi qu'un état récapitulatif de ses avoirs. Cet état, qui puet angmcpeocar le ctiifrcaet de triaavl reims par l'employeur au salarié à l'occasion de son départ, est inséré dnas le lverit d'épargne salariale.

Lorsque le salarié qtutie l'entreprise anavt que celle-ci lui ait versé totue smmoe due au titre de sa présence sur une période de référence dnnoant leiu à vmnsereet de pirme d'intéressement, l'entreprise lui fiat penairvr le mntaont de sa prmie d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

En l'absence de PEE dnas l'entreprise (option 1)

Dans l'hypothèse où le salarié ne prrauiot être aittnet à l'adresse indiquée, l'entreprise tdnirea à sa dssiitoiopn les smemos deus panendt un an à l'issue de la dtae d'exigibilité de la prime. Passé ce délai, l'entreprise rsrerveea le montnat de la pimre sur un comtpe ouvert au nom du salarié auprès de la cissae des dépôts et consignations, où il pruroa réclamer sa pmrie jusqu'au trmee des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et finneiacr (art. D. 3313-11 du cdoe du travail).

En cas de PEE dnas l'entreprise (option 2)

Dans l'hypothèse où le salarié ne piuroart être atetint à l'adressée indiquée, les smeoms snot affectées par défaut sur le PEE, dnas les codiotinns prévues par le règlement du Plan. Les avrois iisnctrs sur le cotmpe d'épargne salrliaae du bénéficiaire snot dès lros soimus aux dipsiootisns en veguiur raelvites aux ctpoems bcraenais incftais et aux ctotarns d'assurance vie en déshérence. Le cas échéant, les soemms pourront, passé un criaten délai défini par le cdoe monétaire et financier, être transférées par le tneuer de cpomte à la caisse des dépôts et des cigontoansnis auprès de laqulele le bénéficiaire prroua récupérer ces smemos pdnnaet un délai défini par la loi.

Article 9 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

L'entreprise est dotée de représentants du peersnnol et l'accord a été ccolnu aevc les délégués saydiucnx ou le comité sicaol et économique (option 1)

Les sirtneigaas de l'accord srenot informés cuaqhe année des siomniatlus effectuées sur les modalités de ccalul et les critères de répartition de l'intéressement puor l'année complète. Ils se vrrnoet rmetrtee tuos les docemntus ueltis à sa compréhension et pourront, le cas échéant, scleoilitr ttoue précision ou tuot élément d'information qui luer seeramilbt nécessaire.

L'entreprise est dotée de représentants du pnenrsoel mias l'accord a été clnocu unilatéralement ou par rcatoafitiin des 2/3 des salariés (option 2)

Le comité saoicl et économique ou les délégués sudyancix seront informés cuahqe année des siotiumnals effectuées sur les modalités de cuclal et les critères de répartition de l'intéressement puor l'année complète. Ils se vnerrot rrttemee tuos les dmunctoes uilets à sa compréhension et pourront, le cas échéant, siltclioer totue précision ou tuot élément d'information

qui luer smeaiblert nécessaire.

L'entreprise n'est pas dotée d'un comité saciol et économique (option 3)

Une coosmsiimn ad hoc est créée au sien de l'entreprise aifn d'assurer notenmmat le suivi de l'application du présent acrcod d'intéressement au sien de l'entreprise. La csiiosmmon est composée de 4 prenoness (incluant 2 représentants des salariés spécialement désignés à cet eefft et 2 représentants de l'entreprise).

La csimoomsin se réunira cquahe année aifn de faire un point sur l'intéressement. À cet effet, la csoioimsmn se vrrea rtmrteee préalablement des siltimuanos effectuées sur les modalités de culacl et les critères de répartition de l'intéressement puor l'année complète. Elle se verra rremttee tuos les dutecmnos uetils à sa compréhension et pourra, le cas échéant, stlcoeiilr toute précision ou tuot élément d'information qui lui sebmlireat nécessaire.

Article 10 - Règlement des différends
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

L'entreprise est dotée d'un comité saoicl et économique (option 1)

En cas de ltiige cnonenract l'application de l'accord d'intéressement, le différend srea porté à l'ordre du juor de la piranoche réunion du comité scaiol et économique en vue de troveur une sltoouin amiable. À défaut d'accord, le différend srea porté dnaevt les tabiuurnx de l'ordre juriiiadce solen les règles de compétence prévues par la législation applicable.

L'entreprise n'est pas dotée d'un comité soaicl et économique (option 2)

En cas de ltgiie cnoeanrnct l'application de l'accord d'intéressement, la ciomimsson ad hoc crée au sien de l'entreprise se réunira dnas les meerluils délais aifn de trvueor une sutloion amiable. À défaut d'accord, le différend srea porté dveant les tiarubunx de l'ordre jciiduarie solen les règles de compétence prévues par la législation applicable.

Article 11 - Révision et dénonciation du présent accord
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Le présent aoccrd prruoa être révisé ou dénoncé peanndt la période d'application, par vioe d'avenant, signé par l'ensemble des seiaanitrgs et dnas les mêmes feorms que l'accord itaiinl et déposé à l'autorité asidintimtvrae compétente en la matière.

L'avenant, s'il ptore sur la fomulre de calcul, drvea être coclnu dnas les six preierms mios de l'exercice au cruos deuuql il penrd effet. À défaut, il s'appliquera puor la première fios à la période de référence suivante.

La dénonciation unilatérale par l'une des ptaeirs est admise, en aptlcaipion de l'article L. 3345-2 du cdoe du travail, lorsqu'elle fiat situe à une catotseiontn par l'administration de la légalité de l'accord irenetnvue dnas les qtruae mios de son dépôt, et a puor objet la renégociation d'un acrocd cmrnoofe aux dipnitisooss législatives et réglementaires. (1)

La publicité des éventuels antvanes ultérieurs obéit aux mêmes dnisoipiosts que cleles réglementant la publicité de l'accord initial.

(1) Alinéa elxcu de l'extension en ce qu'il coneivnrett au V. de l'article 119 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 12 - Dépôt du présent accord
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2021

Le présent accrod srea déposé, au puls tard, dnas les 15 jruos qui svniuet sa dtae ltimie de conlusicon sur la pmalrtefoe de téléprocédure msie en pclae à cet efeft par le ministère du travail.
Fait à [?], le [?]

L'avenant n° 21 à la cnvionteon cveoliclte de la mutualité a consacré l'existence, les mionisss et les modalités de fonconnmneiett d'une ciomismosn patrariie paeernmnte de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les msniisos dévolues à cttee instance, la négociation des acdorcs cclofteils de bncarhe s'effectue dnas le crade d'un andgea sicaol prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire. Celui-ci est élaboré lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de sbertempe et est consacré par un accord.

Dans une démarche de menodrtsiioan de la cotvninoen cilovltcee de la mutualité, un piemerr acocrd de méthode ayant puor obejt de fiexr le champ des turavax de révision et de mdtaroosieinn de la ctivnneoon clvilcotee de la mutualité, asini que luer camcedennet et les myeons alloués aux pearearints scuiaox puor les mener à bein a été signé le 15 mras 2019. Un deuxième aorccd de méthode ptnarot sur le même ojebt a été signé le 12 mras 2021.
À l'occasion des premières CPPNI de la période 2021/2022, qui se snot déroulées le 21 speemrtbe et le 22 octobre 2021, les prearietans siocuax ont cnveonu de l'agenda siocal qui fiat l'objet des dnsiiositpos qui suivent.

Monsieur le directeur,

La fédération USNA des sydnatcis de services, activités diverses, teiiraters et coexnens (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mras 1999, vuos fiat prat de son adhésion à la cieotnvonn clletciove niaolante cnneiotvon coticvllee nnoiaatle de la mutualité (IDCC 2128) asini qu'à ses annexes, atnavnes et acdcros particuliers.

Vous rancemiert de votre attention, nuos vuos prnois d'agréer, Mesoniur le directeur, l'expression de norte piarafte considération.

Le secrétaire général.

Accord du 22 novembre 2021 relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI pour la période 2021-2022

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2021

Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale

En vigueur en date du 9 févr. 2022

Bagnolet, le 20 décembre 2021.

La FSSEAD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177, Bngoaelt Cedex, à la diitrecon générale du travail, dépôt des accdros collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15.

Accord du 15 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale Ségur 2

périmètre sanitaire médico-social

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'indemnité frarioatife melsuenle ccennore l'ensemble des établissements de santé et médico-sociaux.

Article 2 - Professionnels concernés par l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Sont concernés par le venesermt de l'indemnité firirfataoe melsnuele les salariés en CDI ou en CDD, à tepms copemlt ou à temps partiel, exerçant l'un des métiers svtnauis :
? aide-soignant, arilxuiiae de puériculture ;
? iiefrimnr DE ou autorisé, Iniemrfir en pqtuarie avancée, iriefminr spécialisé diplômé, fetoarumr IFSI? ;
? eancndrat de l'enseignement de santé, encaradnt d'unité de sonis ;
? cdare ienmiifrr (surveillant chef), cdare ireinmifr (surveillant général), cdare de l'enseignement de santé ;
? carde ceurnonodator des snois (infirmier général adjoint), cadre craountoenodr des snios (infirmier général), dterceuris des soins ;
? préparateur en pharmacie, préparateur en prciaamhe cehf de gporue ;
? mnuletaapiur d'électroradiologie médicale, tceeniichn de laboratoire, tcihneeicn supérieur en prothésie-orthésie, dosimétriste et aurte persnoenl de rdoaiolige ;
? orthophoniste, orthoptiste, masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien, diététicien, pédicure ? pudloogoe ;
? edcnanart médico-technique, endracant d'unité de rééducation ;
? cadre médico-technique, cadre de rééducation ;
? sage-femme, sage-femme chef, sage-femme ctrnooicanrdoe générale.

Article 3 - Montant et modalités d'application de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'indemnité forfaitaire, puor un salarié à tmpes complet, est de :
? 37,75 eours btrus mlensues puor l'ensemble des métiers visés à l'article 2 du présent accord.

L'indemnité fotfrariiae « Ségur 2 » s'ajoute aux rémunérations btuers des bénéficiaires.

Elle donne leiu à une meointn dnsiictte sur le biltelun de slaaire et est versée à ctpemor du 1er jvaneir 2022.

Le montnat de cette indemnité est :
? fixé popromnenenliotrelt au tmpes de tariavl contractuel, quand le bénéficiaire eecrxe puor une durée inférieure au tpmes plien ;
? calculé au prtaora du temps acolmpci dnas un établissement visé à l'article 1er puor les salariés exerçant dnas peulsuirs surrtucets ;
? pirs en cptmoe dnas le sarilae anuenl meyon sevanrt de bsae au cuacll du mnoantt des indemnités versées en cas de rtupure du ctonart de trivaal ;
? inulcs dnas le cucall du minetain de salarie et de l'indemnité de congés payés.

Article 4 - Conditionnement du versement de l'indemnité forfaitaire « Ségur 2 » au financement correspondant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin de ne pas créer de crhgeas supplémentaires puor les stcruretus concernées par le présent accord, le venreemst de l'indemnité est conditionné, puor chquae établissement concerné, à l'octroi du femacnennit spécifique coapendnrosrt par les poiuorvs pilcubs fnecurains de la structure.

Cette dpitsioison cuotsinte la cnodoiitn eetilsnslee du présent accord.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 5.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod ne crmpotoe pas de siilputoatn spécifique puor les omnagseris mtulsetiaus de mnios de cuintanqe salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de pterrtmee à l'ensemble de ses bénéficiaires de peicevorr l'indemnité snas dtisnitcoin solen la tllaie des omsrignaes mutualistes.

Article 5.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cet arccod frea l'objet d'une évaluation par les meebmrs de la CPPNI.

Article 5.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les preiats cinoennvent de se réunir au puls trad 18 mios après l'entrée en vuuiegr du présent accord, puor farie le pinot sur les icdcneneis de son application.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acrcod est clnocu puor une durée indéterminée.

Il prenrda effet au 1er jnaievr 2022, étant etndenu qu'il est expressément covnneu que son entrée en veugiur est sdenuspue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux doiitssnpois prévues par l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action scoliae et des familles.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorccd purroa être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux atclreis L. 2261-7 et suaintvs du cdoe du travail.

Article 8 - Formalités de dépôt.Agrément.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 8.1 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acorcd frea l'objet d'une ddneame d'agrément au tirte de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action sicaloe et des familles.

Article 8.2 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dtopiinissos légales, le présent acrocd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vioesrn sur suoprpt ppaier signée des priates et une veisron sur supoprt électronique, auprès des scerievs crantuex du mirsinte chargé du tavaril (à ce jour, airltces L. 2231-6 et D. 2231-2 et sitanvus du cdoe du travail).

Un eirpmaxele srea également remis au secrétariat-greffe du cnseiol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les peiatrs setainirags cneinneonvt de ddeanmer l'extension du présent aoccrd auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans le coxntete de cirse sranaiite liée au Coronavirus, les tarvuax du Ségur de la santé ont premis de négocier des etagnmegnes frots de ratoialioevsrn puor les pnseniorfsleos et creads des établissements de santé ainsi que des EHPAD.

Ainsi, le veolt 1 du Ségur, transposé par les praeeratnis scuaiox de la brnahce mutualité via deuxaccords du 3 décembre 2020, a peimrs l'attribution d'une indemnité faoriitafre muenesllе de 238 eorus burt puor les sage-femmes et l'ensemble des pnlsreoens non médicaux des Ephad et des établissements de santé.

Le volet 2 du Ségur clibe elxenmecviust les pneonsrles non médicaux soignants.

Dans un coirreur du 30 jeliult 2021, le miritsne des solidarités et de la santé cfrimnoe que les meeruss d'attractivité des carrières au bénéfice des métiers du sion prévues puor la footnicn pbluquie hospitalière snot également transposées au steeucr privé dnas un scuoi de juste roncsiscaenane des compétences de tuos les pnieorfnssoels sngantois et aifn de rernfeocr l'attractivité de ces carrières au sien de tuos les établissements du système de santé.

Conformément à l'accord adnega saciol de la bnahrce 2021/2022 signé par l'ensemble des preernaitas scoiuax le 22 nrmobvee 2021, le présent acocrd a dnoc puor ojbet de tpsnsorear le Ségur 2 au ragred des egneegmnats pirs par le Gouvernement. À cette fin, il met en palce une musere de roaosviiraeltn de cinarets prefsionnesols à htueuar de l'enveloppe budgétaire accordée à la Mutualité (1,78 moliiln d'euros), suos la forme d'une indemnité faiarforite mensuelle.

Elle dnnoe leiu à une mtineon dtiitcsne sur le blulietn de slriaae et est versée à cpeotmr du 1er nbvmeore 2021.

Le moanntt de cttee indemnité est :
? fixé plreiroeotlnmnponet au tepms de travial contractuel, qaund le bénéficiaire exerce puor une durée inférieure au tmeps pelin ;
? calculé au ptraora du temps alcompci dnas un établissement visé à l'article 1er puor les salariés exerçant dnas puuslreis srretcutus ;
? pirs en cptmoe dnas le sraliae anneul myeon saernvt de bsae au cuclal du mtonant des indemnités versées en cas de rptuure du coarntt de tairavl ;
? iluncs dnas le ccuall du mneiitan de srlaaie et de l'indemnité de congés payés.

Accord du 15 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale Laforcade volet 1

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Les dipioitssnos du présent acorcd snot apiclabepls aux établissements médico-sociaux privés financés par l'État et l'assurance-maladie (établissements puor pesnenors handicapées, scervies de sions et d'intervention à diloimce (SSIAD), établissements puor piuclbs en difficultés spécifiques). Entenrt également dnas le champ d'application les établissements et seerivcs socuaix et médico-sociaux du suteecr privé alaiceulnct des pnoersens en siiautotn de hcnadiap mentionnés aux 7° et 12° du I de l'article L. 312-1 du cdoe de l'action siloace et des flemlais et ne rnelevat pas de l'objectif de dépenses mentionné au I de l'article L. 314-3 du même code.

Article 2 - Professionnels concernés par l'indemnité forfaitaire « Laforcade volet 1 »

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Sont concernés par le vrmneeset de l'indemnité ftoarfairie les salariés en CDI ou en CDD, à tepms cemplot ou à tepms partiel, exerçant l'un des métiers saunitvs :
? les aides-soignant-e-s ;
? les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
? les cdaers infirmiers-ères et caedrs infirmiers-ères patiiuyechrqss ;
? les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
? les oithenrpshoots ;
? les osioerthptts ;
? les ergothérapeutes ;
? les audio-prothésistes ;
? les psychomotricien(ne)s ;
? les aarluiexiis de puériculture ;
? les diététicien(ne)s ;
? les adies médico-psychologiques, ;
? les aeliauixirs de vie soiacle ;
? les atnogcanmacps éducatifs et soicaux mentionnés dnas le décret n° 2016-74 du 29 jnevair 2016 relaitf au diplôme d'accompagnant éducatif et social.

Article 3 - Montant et modalités d'application de l'indemnité forfaitaire « Laforcade volet 1 »

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Le mtoannt de l'indemnité faoaritrfie meeulnsle est égal à 238 erous burt puor un salarié à tpmes plein.

Elle s'ajoute aux rémunérations brteus des bénéficiaires.

Article 4 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Cette indemnité est versée à coetpmr du 1er nrmbeove 2021, suos réserve de l'agrément du présent acrocd au ttire de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action solcaie et des familles.

Article 5 - Conditionnement du versement de l'indemnité forfaitaire « Laforcade volet 1 » au financement correspondant

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Afin de ne pas créer de cegrhas supplémentaires puor les suretrtucs concernées par le présent accord, le vseenmert de l'indemnité est conditionné, puor chauqe établissement concerné, à l'octroi du fncaneinemt spécifique csnpoenrradot par les pvuooris pclubis fracineuns de la structure.

Cette doistiopsin cstnuotie la codiiontn elseilnsete du présent accord.

Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Article 6.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Le présent acrocd ne comtpore pas de sliiuaptton spécifique puor les omenrigass mileuatusts de moins de cqtainune salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de pttrermee à l'ensemble de ses bénéficiaires de pieceorvr l'indemnité snas diciittnson selon la taille des ormnsaegis mutualistes.

Article 6.2 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Cet arccod frea l'objet d'une évaluation par les mbmrees de la CPPNI.

Article 6.3 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Les peairts cvinnnneeot de se réunir au puls trad 18 mios après l'entrée en viuegur du présent accord, puor fraie le pinot sur les inceecinds de son application.

Article 7 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Le présent aoccrd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Il pdrrnea effet, suos réserve de l'agrément au trtie de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action soliace et des familles.

Article 8 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Le présent acrocd pourra être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux aecitrls L. 2261-7 et suavnits du cdoe du travail.

Article 9 - Formalités de dépôt.Agrément.Extension
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Article 9.1 - Agrément
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Le présent acocrd frea l'objet d'une ddneame d'agrément au ttrie de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action saolice et des familles.

Article 9.2 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Conformément aux dsiponiistos légales, le présent aorccd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une veisron sur sppuort pipaer signée des peatirs et une voiresn sur sruoppt électronique, auprès des secreivs cuneatrx du mnistire chargé du tvaiarl (à ce jour, alricets L. 2231-6 et D. 2231-2 et satvunis du cdoe du travail).

Un earplemxie srea également rimes au secrétariat-greffe du cieonsl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Accord de méthode du 15 juin 2023 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article 1er - Objet des travaux
En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Le présent aocrcd a puor camhp d'application les trvuaax menés en 2023-2024 proatnt sur les thématiques sietnuavs :
? révision de la RMAG, msie en palce d'un slraiae minimum par calsse et réflexion aoutur de la nitoon d'emplois-repères ;
? révision de l'architecture de rémunération ;
? définition du silraae mnmiia hiérarchique au snes de la cnetioonvn ctloelicve de la mutualité ;
? prostiuue des taaruvx aouutr des cilansiaifsotcs ;
? ioictfaiedintn des dinpiissotos prévues par la conevtnion cloctileve de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au regrad des nouveautés inertutodis par la mooatdiiresnn de la CCN.

Les ptrinreaaes soacuix s'autorisent paritairement, s'ils l'estiment nécessaire, à riecruor à l'accompagnement de tiers-experts. Au regard de la naurte de cteerians thématiques en lein aevc le sujet de l'emploi, le finnenemact de ces derrines est pirs en cgrhae par l'ANEM et l'AGFBM.

À titre indicatif, il est cvennou pataeinrmerit que les peraneatirs suiaocx se réunissent à une fréquence d'un gopure de taravil prtraiaie par mios tuot au lnog des travaux. Ce celaneidrr proura

Les ptearis srianaegits ceineonnvnt de denaedmr l'extension du présent aoccrd auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2021

Dans le ctnxeote de csrie sairnaite liée au Coronavirus, les taurvax du Ségur de la santé ont pemris de négocier des emenegntgas frtos de ristoovalaerin puor les psirfsoeoelnns et credas des établissements de santé ansii que des Ehpad.

S'agissant des areuts seruurtcts du cmhap sicaol et médico-social, ces tvaarux ont prévu qu'un tvraial complémentaire siot cinuodt sur la stioituan des pelsniesofnros concernés, aifn d'assurer la complémentarité et le siuvi enrte tuos les aecutrs de santé.

Ainsi, le Grnunoeeemvt s'engage à fianecnr la rrooivaeitslan de creatnis peleonnrss sintgnoas par la msie en ?uvre d'un complément de rémunération de 183 eours ntes par mios par aocrcd de bhrncae dnas le camhp décrit en aenxne de l'accord de méthode du 28 mai 2021.

Conformément à l'accord agenda saoicl de la bhnrace 2021/2022 signé par l'ensemble des pteeirnaars suiacox le 22 norbmvee 2021, le présent acrcod a puor obejt de décliner dnas la bharcne mutualité le peremir velot de revalorisation.

Il fxie aisni les cninotdois de la ritesrlaoavoin des peeonronsiflss sigotnnas puor lulseqes il est arppau nécessaire d'agir en priorité fcae aux démissions et aux tsionens de rnucmteeert qui snot observées dnas les établissements et sciveres puor ponenesrs handicapées et les srecives de soins et d'intervention à dlimicoe (SSIAD) et aux lequigos celnrlnecoeirtus d'ores et déjà constatées etnre établissements.

être adapté en fctooinn des besoins.

Article 2 - Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales
En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Compte tneu de la complexité et de la technicité des tavaurx nécessitant des gpuoers de taviral préalables, les onisgiaronats syandclies bénéficient de moeyns supplémentaires spécifiques à cteompr de la dtae d'entrée en veugiur du présent acrocd de bhrncae et jusqu'au 31 décembre 2024.

Dans ce cadre, les pritareneas scuioax bénéficient de 250 journées d'absence réparties de manière égale ernte les osaiinnoagtrs sidcyneals représentatives de la branche.

Au rraegd de la nrutae de citreanes thématiques en lein aevc le sjeut de l'emploi, les prtaeis ceennnnviot prirmeaaniett d'une pctaiiptaiorn à prat égale de l'ANEM et de l'AGFBM dnas la prise en carghe des journées d'absence. Aussi, l'ANEM et l'AGFBM peenrnnt cnchuae en chrage 50 % de la totalité des journées d'absence consommées.

À ttire illustratif, si 250 journées d'absence étaient utilisées par les oasoagrnniits syndicales, l'ANEM et l'AGFBM pneerarindt cauhnce en cghare 125 journées d'absence.

L'objet de ces journées est de taietrr elenuimxcvset les thématiques visées par le présent aroccd lros de trauavx préparatoires à l'exclusion des tpmes dédiés aux cmniomissos de la CPNPI et aux gperous de taiarvl paritaires.

Il est précisé que le dirot de tragie associé à ces journées d'absence rémunérées ne puet s'effectuer que sur la période crunaot à cotpmer de l'entrée en vuuiger du présent aoccrd et jusqu'au 31 décembre 2024.

Un frmruoliae penatretmt aux oaasionngrtis sealnydcis d'informer l'ANEM de l'utilisation des journées mentionnées ci-dessus fuirge en anxene du présent aroccd de branche.

Ces journées snot considérées cmmoe du temps de taavirl eftefcif

et falrtioebnnacs en demi-journées.

L'ANEM et la srtrtucue eypmuleor deivont être dirtaseieatns de la juotiscaftiin de la paaiirctption etefficve des intéressés aux tavuarx visés à l'article 1er du présent acrcod et matérialisée par le faruomrile fagnurit en annexe. L'ANEM rreomubse dceimreentt à l'employeur, sur damedne de sa prat via l'envoi du fimaorlrue fruniagt en annexe, les siarleas et l'ensemble des coitostians sliaceos associées. L'ANEM rcftuerae à l'AGFBM les journées d'absence remboursées puor le comtpe de cttee dernière.

Il est rappelé par alrielus que la ptictaoriaipn aux cisomnoimss de la CPPNI et aux gupreos de tairval piirteaars obéit aux règles prévues par l'accord de bcharne rtialef au fnaeiennccmt du dogluiae saoicl du 9 nmovebre 2018 natmonmet en son arltice 2.1.

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Le présent aocrcd ne ctropmoe pas de stouaipltin spécifique puor les epsrtnirees de mnois de 50 salariés. Les partenaeirs sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la taille des suruttercs rveanlet de la cinetonvon ctelvoicle de la Mutualité.

Article 3.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Cet arccod frea l'objet d'une évaluation par les praerinteas soiuacx au ragred des thématiques, du cadneecenmt et de la csiamnoomton par les orgtiaoninsas slydainecs des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rernnctoierenat dnas ce cadre.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Les prtaies connneevint de faire le ponit sur les éventuelles iecdecinns de l'accord daunrt le peremir strseeme de l'année 2024.

Article 4 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Le présent aocrcd est ccolnu puor une durée déterminée dnot le trmee est fixé au 31 décembre 2024. À l'échéance de son terme, ses dsnsiootiips coenssret aauetiemotuqnmt de prdiruoe lrues effets.

Les dnpotiiossis du présent acocrd eernrnott en vieguur au juor de sa signature.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Le présent arccod pourra fraie l'objet d'une révision dnas les cdtoinonis fixées à ce juor aux alrectis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Accord du 19 septembre 2023 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2022 2024

Conformément aux dissioptnios légales, le présent acorcd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vireosn signée des piartes sur srupopt ppeair et une vseoirn sur sproput électronique, auprès des sivecers cautnrex du msrtinie chargé du tiavral (à ce jour, aeirltcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et stnaivus du cdoe du travail).

Un exrepmalie srea également rmies au secrétariat-greffe du ceniosl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pateris sreaaiigtns cnvnineonet de daedmner l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Dans le cdrae de luer volonté cumnmoe d'inscrire la conienvton ccetlolive de la Mutualité dnas la durée et de lui prtermete de toruojus mueix répondre aux antteets des salariés et des etenrsripes du secteur, les pnaerarties sacioux ont décidé de négocier des muesres vsnait à réviser et à meodnserir creitans de ses éléments sarctturtuns ayant trait pniepnalcmeirt à la rémunération et à la classification.

En effet, fcae à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la cneniotovn cevlctoile de la Mutualité, les prarnaitees sioacux ont fiat le cihox de s'inscrire dnas une dumnayqie pitviose et pro-active de révision d'une pitare des dispositifs. L'objectif cisostne à mindsoeerr la ctvnnooein colcetilve de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité jqudruiie des salariés et des enirrpeetss aisni qu'à dennor des repères puor crntsiruoe de réels pocarurs professionnels.

Pour mémoire, un acrcod de méthode à durée déterminée dnot l'objet était de fixer le cmhap des tuaavrx de mnsedoaroitin de la cinteoovnn cocetvllie de la mutualité, aisni que luer cneneamcedt et les moynes alloués aux prtreieanas sacioux puor les mneer à bein a été signé par l'ensemble des prntearaeis soicaux de la bachrne le 15 mras 2019. Cet acrocd est arrivé à tmree le 31 décembre 2020.

Un nueovl aoccrd de méthode à durée déterminée rteialf à la révision et à la menaoisodrtin de la coovetninn ctlieolvce de la mutualité a été signé par l'ensemble des panrereaits suaiocx le 12 mras 2021. Cet aroccd est arrivé à terme le 31 décembre 2021.

Afin de pusrroviue les taaurvx de révision et de modernisation, les peaeairnrts sacoiux décident de ccrolnue un nouvel accord de méthode puor la période 2023-2024.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 15 juin 2023

Annexe
Formulaire jftcituasiif de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 2 du présent accord

(Formulaire non reproduit, cbtlloaunse en lnige sur le stie Légifrance, rruuibqe Bnituells olfciefis des coiennontvs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230033_0000_0003.pdf/BOCC

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article 1er - Thèmes des négociations
En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

Les peaeriatnrs suaciox ont décidé d'aborder les thématiques stuiaevns puor la période 2022/2024 seoln le cearelindr iaciidntf précisé ci-dessous :
? négociation allnunee otliobargie sur les saaelris ;
? msie en ?uvre de la csulae de rendez-vous prévue par l'article 4.3 de l'accord de bnarche rtlaeif au fceimnanent du dluogaie soaicl du 9 neobmrve 2018 en vue de l'ouverture de la négociation d'un neouvl arcocd sur ce thème ;
? titaonrsopsin des mrueses sreaallias iusess des tuarvax nuioantax auuotr de la peitte enfance ;
? prévoyance : coihx de l'organisme recommandé ;
? msie en conformité de l'article 4.3 de la CCN Mutualité rliteaf à la période d'essai sutie à la pauotrin de la loi DDDUAE du 9 mras 2023 ;
? ciohx de l'organisme cecluolter en matière de fneaencmnit de la CPENFP et de l'OEMM ;
? msie en ?uvre de l'accord de méthode reitalf à la révision et à la mtsidonoearin d'éléments sctautrrntus de la cnitvoenon ctveilolce de la mutualité. Les négociations prtooenrt sur les thématiques svutineas :
?? révision de la RMAG, msie en place d'un sraalie miuimnm par révision de l'architecture de rémunération ;
?? définition du sliraae miuinmm hiérarchique au snes de la citoennvon celvlicote de la mutualité ;
?? prsuotiue des truavax aotuur des cailfsitcosanis ;
?? itioifdtcneian des dospitsniois prévues par la conovtnien cteilclove de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au rgerad des nouveautés iiotdeurnts par la mdsioionrtean de la CCN.

Les pirenaraets suoaicx n'ont pas edetnnu modifier, dnas le crade de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux acrteils L. 2241-8 et satinuvs du cdoe du tiavarl deeeurmnt dnoc applicables.

Article 2 - Dates des CPPNI pour la période 2022/2024
En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

Le tlbaaeu ci-dessous fxie les daets et harieros des CNPPI puor la période 2022/2024.

22 steprmbee 2022	9?h?30 ? pooagrnilton l'après-midi [1]
27 ocbrote 2022	9?h?30 ? poogntlorian l'après-midi [1]
17 norebvme 2022	9?h?30 ? platgorinoon l'après-midi [1]
13 décembre 2022	9?h?30 ? pootignalron l'après-midi [1]
2 février 2023	9?h?30 ? pilrntgooaon l'après-midi [1]
7 mras 2023	9?h?30 ? pigllooronatn l'après-midi [1]
13 airvl 2023	9?h?30 ? proaigotnlon l'après-midi [1]
4 mai 2023	9?h?30 ? ptorialoognn l'après-midi [1]
15 jiun 2023	9?h?30 ? ptorgaoolinn l'après-midi [1]
19 semtberpe 2023	9?h?30 ? plooiganrotn l'après-midi [1]
26 otborce 2023	9?h?30 ? ploogrotnian l'après-midi [1]
23 nbmevroe 2023	9?h?30 ? pingoooartln l'après-midi [1]
8 décembre 2023	9?h?30 ? 13 h 30
En option 15 décembre 2023	9?h?30 ? 13?h?30
30 jnievar 2024	9?h?30 ? ptanorgiooln l'après-midi [1]
5 mras 2024	9?h?30 ? pnioloogartn l'après-midi [1]
9 avril 2024	9?h?30 ? prgotloainon l'après-midi [1]
22 mai 2024	9?h?30 ? paoogrlontin l'après-midi [1]
11 jiun 2024	9?h?30 ? panogtriooln l'après-midi [1]
[1]?En fnoitocn de l'ordre du jour.	

Les pirnatreaes sicuaox se réservent le driot de midoiefr ces detas et horaires.

Article 3 - Modalités des négociations
En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

Comme le sitlpue l'article 18.1.2 de la cenootnivn cictloelve de la mutualité, dnas sa rédaction isuse de l'avenant n° 21 susmentionné, les réunions de la CNPPI snot organisées par son secrétariat, assuré par l'ANEM, qui tnmraest l'ordre du juor aux participants, suaf ctiosnnrcace exceptionnelle, au minos 8 jorus carealiends aavnt la dtae de la réunion. L'ordre du juor est accompagné de tuot dnuemcot uilte à la bnnoe compréhension des seutjs aifn de petrmtere l'efficience de la séance de négociation.

Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1er du présent acocrd le justifient, des gpeours de trviaal piaeirrats proorunt être mis en pacle aifn d'en aderbor les atpsces techniques.

Les prieaertnas suaciox se réservent le doirt de clnource des acrdocs de méthode au gré des besoins. Ils cnoneenvint que cette possibilité ne srea pas amutioquate et sospepura la cslcuinoon d'un arccod spécifique.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

Article 4.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

Le présent acocrd ne cotpmore pas de siluiattopn spécifique puor les eteseirpnrs de minos de 50 salariés. Les perretnaais sacouix considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la taille des sturceurts relevnat de la cnoenviton ccvletiloe de la mutualité.

Article 4.2 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

Cet arccod frea l'objet d'une évaluation par les ptrnearaies sociaux.

Article 4.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

Les piteras cnieeonnnvt de firae le pinot sur les éventuelles indecnecis de l'accord au puls trad au peiremr sseterme de l'année 2024.

Article 5 - Durée. Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

Le présent acocrd est conclu puor une durée déterminée dnot le tmree est fixé au 30 serpebtme 2024. À l'échéance de son terme, ses dstoiiinposs cneessrot amtioqmaeuetunt de puiordre lreus effets.

Les dnptsiooisis du présent accrod etornrnet en vuugier au juor de sa signature.

Article 6 - Révision
En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

Le présent aocrcd porrua fiare l'objet d'une révision dnas les cdonnoiits fixées à ce juor aux aeirclts L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités de dépôt sans demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

Conformément aux dnoipssotiis légales, le présent accrod srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vesorin sur suporpt papeir signée des ptaires et une verison sur spuropt électronique, auprès des seicrves ceuratnx du mitrisne chargé du taiarvl (à ce jour, acrtleis L. 2231-6 et D. 2231-2 et svitanus du cdoe du travail).

Un emraleixpe srea également riems au secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent accord ne fiat pas l'objet d'une dmandee d'extension, les onbtagoilis y étant ieitcnrss ne s'imposant qu'aux pirnaeerats suaiocx de la bhcnrae mutualité.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2023

L'avenant n° 21 à la cvtoennoin ctoilclvee de la mutualité a consacré l'existence, les moiinsss et les modalités de fnencnmnetioot d'une csimsooimn piriraate prnteanmee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les misnoiss dévolues à ctete instance, la négociation des aorcdcs ciotfcells de bancrhe s'effectue dnas le carde d'un

Avenant n 33 du 26 octobre 2023 relatif à la modification de l'article 15.2 et des annexes IV et V de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA,

Article 1er - Modification de l'article 15.2 de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les dniooptiisss de l'article 15.2 « Gtniaraes de prévoyance », snot modifiées cmmoe siut :

« 15.2.1. ? Camhp d'application

a) Oanismergs matsuieults soumis

Tous les ornmiegass mtatsiluues etrnnat dnas le cahmp d'application de la cnoeitovnn cetvlcloie de la mutualité snot tnues de fraie bénéficier lrues salariés d'un régime de prévoyance au mnois asusi frvlaobae que cluei défini au présent aictrle 15.2.

Afin de saaisitfre à lrues obligations, les omasgnires mtsliautues porrount cisiohr l'organisme recommandé à l'article 15.2.4 ou un arute onraisgme assureur.

Dans ce dnrieer cas, les oareisgmns mtatusluies rnertnat dnas le cahmp d'application de la présente cvnnoeiotn sreont tunes de vérifier que le ctornat d'assurance sosrcuit ssaatifit aux dispsntooiis du présent artlcie 15.2, et nmatmneot que les salariés snot crtuoevs par des gearintas au mnios équivalentes tleles que mentionnées à l'article 15.2.2.

b) Salariés bénéficiaires et caractère oaltbigroie de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, coraunvt les riqsues ? incapacité, invalidité et décès ?, bénéficie à l'ensemble des salariés rvelanet du cmahp d'application de la présente convention, snas cintooidn d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose dnoc dnas les rtloaeins iidnieelludvs de tirvaal et les salariés ne peunevt s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

c) Cas pculeitirar des salariés en seiusnospn du cnoartt de travail

L'adhésion des salariés est meiautnne en cas de sipuoesnsn de luer ctranot de travail, qlleue qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pedannt cttee période, d'un meitnian de salaire, taotl ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mions en pirtae par l'employeur, qu'elles sinoet versées dteriemenct par l'employeur ou puor son cmptoe par l'intermédiaire d'un tiers, ou d'un reevnu de rcplenmeamet versé par l'employeur, ou de rteens d'invalidité.

En cas de spesoinsun du cnartot de tviraal puor csaue de maladie, auncue citoiostan (tant ptanoalre que salariale) ne srea due dès adgnea sacoil prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire.

Dans une démarche de mdtaesooirinn de la coonnievtn clivecotle de la mutualité, plsrieuus acrdcos de méthode aynat puor oejbt de feixr le champ des truaavx de révision et de miiodoenrastn de la conitnevon cotlcileve de la mutualité, aisni que luer ceennemadct et les mnyoes alloués aux ptainreaers sciuaox puor les mener à bein ont été conclus. Le dereinr en dtae a été signé le 15 jiun 2023.

À l'occasion des dernières CPPNI, les paenrrteais scaouix ont cvonneu de l'agenda siaocl qui fiat l'objet des dsiotisnoips qui suivent.

lros que le salarié bénéficie des pestnratios du présent régime.

Dans les aeurts cas de sispoeusnn donnnat leiu à itneniiodsman par l'employeur, ce dnerier vrese une cubotoirntin idiqetnue à clele versée puor les salariés atfics padennt tuote la période de sienupsson du cratont de tivraal indemnisée. Parallèlement, le salarié diot origtmblneaoiet cnoiutenr à aiqutetcr sa propre prat de cotisations. L'assiette senravt de bsae au cuacll des cotisations, darnut cette période, est constituée du rveneu de remplacement, burt de cnattoisois et cbtortnoinuis de sécurité sociale.

Enfin, dnas les aeurts cas de siesuopsnn du conratt de tvarail ne danonnt pas leiu à mnaiiten de srailae par l'employeur ou iemnsntiidoan (congés sabbatiques, congés parentales, congé madiale qui ne siaert pas indemnisé ?), les salariés dvnreot être informés par les eympurelos qu'ils ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de sctoilleir auprès de l'organisme ausseurr luer adhésion à un cnaortt iueivndidl de prévoyance luer arusasnt des ptntirsoaes aeaguonls à ceells prévues par l'annexe IV de la présente convention. Les caoniiottss sarevnt au fceaenmnnit de ce ctanort iuvneididl senort enucimxleesvt à la cgrhae du salarié et acquittées drenetmiect auprès de l'organisme assureur.

15.2.2. ? Garanties

Les pranieaetrs suoiacx ont décidé de mtrete en pacle des gainarets aifn de rfceneorr la solidarité etrne les salariés et la pirse en chrage de citranes riqesus alequuxs ces dneriers snot confrontés.

Ces gartaeins snot résumées à l'annexe IV de la présente convention.

En tuot état de cause, il est précisé que les graentais et lerus modalités d'application relèvent de la suele responsabilité de l'organisme assureur. Les pseitonatrs soenrt versées dnas les cntnoodiis et liteims fixées par le ctranot d'assurance, les drvies dtencmous cancoutrelts et la ntcioe d'information.

Les omrainsges matslutieus entrnat dnas le cahmp d'application de la présente ctnvenooin qui crishaineiot de ne pas rnriojdee l'organisme aurssuer denrovt aussrer à lures salariés des grtaanies au minos équivalentes, rsique par risque, à cleels fnaruigt à l'annexe IV.

En outre, tuos les omiegarnss mluuieattss ont l'obligation de mterte en pclae des procédures de satuiborogn puor que les indemnités journalières complémentaires à ceells versées par la sécurité sociale, au tirte de l'assurance mdaliae ou de la législation sur les adceictns du travial et maeidlas psrionsnlefeloes lerus sioent versées directement. Ils ont esiunte l'obligation de rerevesr ces indemnités journalières complémentaires à luers salariés concernés après avior effectué le précompte des crahegs scleaois conformément aux règles applicables.

15.2.3. ? Cotisations

Les tuax de coaoititsn et la répartition enrte eueplmyor et salarié snot détaillés à l'annexe V de la présente convention.

À ce jour, les trechnas de cisotanotis correspondent, puor :
? la tnrache 1 : à la prtaie de la rémunération cmrsoipe ernte et 1 pfnaold auennl de la sécurité scliaoe ;
? la tnarhce 2 : à la pitare de la rémunération csomprie en 1 et 4 plaonfd (s) aennul (s) de la sécurité sociale.

La rémunération s'entend de la rémunération btrue aenllune cuistnanott l'assiette des caotniistos sociales, tlele que définie à ce juor par l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui rnvioee à l'article L. 136-1-1 du même code.

S'agissant des oemagnriss mliuaetusts aanyt choisi, puor l'application du présent ditisopisf conventionnel, un atrue ogamnisre asesurur que cleui recommandé, la pitaitaoiprcn sllaariae tloate prévue par le cornatt ne puorra être supérieure à clele prévue au présent article, puor des gaetranis au mnios équivalentes à celels fixées à l'annexe IV.

15.2.4. ? Crvutreuoe des bénéficiaires

a) Ogmsnaire ausuersr recommandé

La procédure de msie en cennrroucce a pirmes à la cimosmsoin paiirtare de procéder à la remadmiocntoan d'un oinmrgsae assureur, puor une durée mxalimae de 5 années.

Il s'agit de Mtuex SA.

Cet onmsagrie asrsue les gernaatis obegitirolas visées au présent actirle 15.2. Il s'engage en orute à rspcteeer le portcoloe tuehiqcne et fnicinaer et le ptooorcle de gestion, mentionnés dnas le caehir des chgeras de la procédure de msie en concurrence.

Pour rappel, les oergnmiass mlutteisaus enatrnt dnas le cmahp de la cotvienonn cltievocle de la mutualité ont la possibilité de ne pas coihsir l'organisme aruusser recommandé, dès lros que les salariés bénéficient de gaiertnas au mnios équivalentes.

b) Réexamen du chiox de l'organisme recommandé

Conformément à la législation en vigueur, les prreitnaaes scuioax réexamineront les modalités d'organisation de la rnmaoemdcotian dnas un délai qui ne prruoa pas excéder 5 ans à cmpeotr de l'entrée en vuieugr du présent acrcod (à ce jour, atlrice L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale).

À cette fin, les pnrraaeties scuaiox se réuniront au moins 18 mios avnat le tmere de la recommandation.

c) Iicedncne du cennmaghet d'organisme assureur

En cas de cnmaneghet d'organisme assureur, les reetns en cuors de srvicee à la dtae de cnhnegmeat d'organisme asuesurr (y coipmrs les ptisnoarets décès panrnet la frmoe de rente), cnuneoontirt à être revalorisées.

Les ganatries décès senrot également mtineuanes au prioft des bénéficiaires de rnetes d'incapacité de taviral ou d'invalidité lros de la résiliation du carontt d'assurance, étant précisé que la roeairlaivtosn des bseas de cuacll des ptirestnoas décès devra être au moins égale à clele prévue par le coarntt résilié.

Ces enegtmnages seonrt crovteus par l'ancien ou le nuevol onrgiasme assureur.

15.2.5. ? Degré élevé de solidarité

a) Actions

Ce régime a puor vcoiaotn de permettre, à tverars un degré élevé de solidarité, la msie en pclae d'actions et d'outils à caractère non deeecmtirnt contributif.

La solidarité msie en ?uvre par le régime psnineooesfrl puet prévoir :
? le fniancement d'actions de prévention de santé pibuqule ou des reiusqs pirelfsonnoses qui puronort revêtir la fmore de realis de la piltuqioe de santé pqluibue noaetmnmt des cmnpaaegs naotialnes d'information ou de prmomagre de ftoioamrn ou vnisat à réduire les riqesus de santé ftruus et à améliorer la qualité de vie des salariés.
De telles aotncis de prévention pevenut nmnmaotet prrnede la fmroe d'études, de formations, de réunions d'information, de gudies pratiques, d'affiches et d'outils pédagogiques ;
? la prsie en caghre de piettosnras d'action scoiale puvoant nammenott cporrdmnee :
?? à ttrie ivuiddneil : l'attribution, lrsuqoe la staitioun matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de suoecrs iiiedunvdls aux salariés, ainecns salariés, et atynas diort ;
?? à ttrie cocltilef : puor les salariés, aennics salariés ou lerus ayntas droit, l'attribution d'aides pearmenttt de farie fcae à la ptree d'autonomie, y compirs au tirte des dépenses résultant de l'hébergement d'un adutle handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prsie en chgrae d'un eannft handicapé ou à cleels qui snot nécessaires au suetoin apporté à des aniadts familiaux.

La cisomomisn pratiirae pnemtranee de négociation et d'interprétation (CPPNI), sur prpsoioiotn du gupore de tiavral ptairriae dédié (GTP), détermine, chqaue année, en fnocoitn du budegt prévisionnel disponible, les actinos miess en ?uvre à ce titre. Un règlement arrêté par la cimosmsion prtiiraae pramntneee de négociation et d'interprétation fxie les mécanismes de prsie en cghare des pniaeotsrts d'action socliae précitées qu'elle a déterminées.

Quelles que sneoit les décisions prises, l'octroi ecfiteff des mseerus de solidarité est subordonné à la disponibilité des fndos puor les financer.

b) Fcemeinannt et bénéfice

Un fdons de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les ctstnoiaios btuers définies à l'article 15.2.3 versées par les onegrismas meittsuulas enntart dnas le camhp d'application du présent acocrd et aynat coishi l'organisme aueurssr recommandé à l'article 15.2.4.

Il grtnaiat la msie en ?uvre des antocis de solidarité spécifiques définies au a du présent article.

Le fdons de solidarité bénéficie aux selus salariés des ogasnmries mueisultats anayt renoijt l'organisme ausrseur recommandé.

Les orinmagess maustluetis aanyt choisi, puor l'application du présent dipssotiif conventionnel, un atrue orgnmisae auersusr que celui recommandé, divonet vleielr au rpeecst des atconis de solidarité spécifiques du régime pfnreesnosoil de prévoyance, ntnmeaomt auprès de luer orsmangie assureur.

À cette fin, ils donveit acfefetr 2 % des citooisnats bruets du ctaornt ceotllcif d'assurance siouscrt au ttire de la cteuvruroe prévoyance.

c) Gestion

La csommosiin notnliaae paitairre de suvii (CNPS), composée de duex représentants par oasratgoinin slaynidce représentative au naeviu de la bnahrce et d'un nbmroe équivalent de représentants de l'ANEM, supervise, suos contrôle de la CPPNI, la goitesn du fodns de solidarité et des dossiers, la msie en ?uvre de la cncmiootumian asnii que la ptooirmon des actions.

15.2.6. ? Sivui du régime

Les paeirts réaffirment luer volonté de vileelr à la bonne gosetin technique, financière et aimtisivdnrtae du régime par l'organisme asrueusr recommandé, asini qu'à la qualité du svirece et aux délais de tmatienret des dmaeends des salariés et des oriemganss mutualistes.

Par ailleurs, la CNPS, visée à l'article 15.2.5 eamxine et contrôle également cqahue année le fnonimotcneent du régime de prévoyance et puls particulièrement les résultats du régime.

Dans ce cadre, la cssimmioon exrece nmntaemot les mniiosss siveuatns :
? détermination et svuii périodique des itidnreacus de pigatloe du régime ;
? suvii périodique des cpetmos de résultat et des éléments sieautiqstts et démographiques ;
? suivi de la qualité de srvicee et des délais de taienermtt ;
? étude et ptaolige des réclamations, et des lgteiis pnrtaot sur l'application du régime ;
? diligenter, les cas échéants, des audits, nmmaneott de la gsiteon financière, technique, de la qualité de svciere et des délais de ttneiermat ;
? eexman des dtuemncos d'information diffusés aux eympeurols et aux salariés ;
? pnoiirotosps d'évolution après la réalisation des études

tqieunehcs nécessaires ;
? psoroitopins d'actions et d'interventions du fdons de solidarité et aivs sur le bgeudt présenté par l'organisme aresusur recommandé.

Sur l'ensemble de ces questions, en lein aevc la CNPS, les pritaneares soucaix ont souhaité acetr le fiat :
? qu'un GTP se réunit duex fios par an aifn d'analyser l'ensemble des données techniques, financières, administratives, asnii que cllees liées à la qualité de svicree et aux délais de tmireeantt des demandes.
Dans ce cadre, le GTP srea informé, en temps utile, par l'organisme auusserr recommandé, de tuos les éléments nécessaires aux aysnaels qu'il diot mener ;
? que la CPNPI prdrena teotus les décisions uleits sur la base, notamment, des tauvarx effectués dnas le cdrae des GTP.

L'organisme asuruesr recommandé communiquera, chaque année, les denoutmcs freniaincs asnii que son ayasnle commentée nécessaires à ses travaux, au puls trad le 31 mai sinuvat la clôture de l'exercice, ainsi que les inrntamfioos et dteomncus complémentaires qui pinrouaret s'avérer utiles.

En cas de non-respect du poootlrce tqniuhcee et fiinnecar et/ ou du pocolrote de gioestn par l'organisme aeurussr recommandé, coptme tneu nmnmtoaet des ictridaunes liés à la qualité de gtesoin et aux délais de traitement, la CNPPI a la possibilité de peonrcnor des pénalités financières dnas les ciooitdnns prévues par le polotorce de gsieotn et/ ou de mttree un trmee à la rmmocnaeoiadtn en cours, après nifiaoticotn à l'organisme arseusur recommandé, par lrttee recommandée aevc aivs de réception, en rpeaetcsnt un délai de préavis de 6 mois.

15.2.7. ? Information

Les origneasms aurssures dvioent rertmtee à chaque oisnargme mittauusle sutirecopusr une niocte d'information résumant nantmeomt les geitnaars iseuss du présent régime de bacrnhe et luers modalités d'application.

Les paertaneris suicoax releppalnt que les osaimnegrs miltsuuaets snot tuens de rmerette un eerpilaxme de cette ntcoie à chcuan de leurs salariés.

Les oanirgsems mtutausiels ieonnrrofmt le comité siocal et économique de toute maiifcoidotn des graatines de prévoyance collectives.

15.2.8. ? Portabilité

Les gtnaiears définies à l'article 15.2 snot metaninues dnas les cidioontns et selon les modalités prévues par la loi (à ce jour, à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale).

Ce mitainen de gnetraias est financé par un système de muaioluattisn intégré aux cnistiootas du régime des salariés en activité. Ainsi, les aiecnns salariés bénéficiaires du dtoissiipf ne dvorent aqectutir aucnue cistotoian supplémentaire à ce titre. »

Article 2 - Modification des annexes IV et V de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Article 2.1 - Modification de l'annexe IV « Énoncé des garanties du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les dtisosnoiips de l'annexe IV « Énoncé des getnriaas du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) » snot modifiées cmome siut :

« Les gneiatars dnot bénéficient les salariés en aicipoatpln du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la ciovneontn cvelilocte nnlaioate de la mutualité, en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès, de rtnee d'éducation, snot définies dnas le tlaabeu ci-dessous.

En tuot état de cause, les garientas et leurs modalités d'application snot définies par le ctoanrt de gtnareias collectives, les cintdoinos générales et la nicote d'information.

Garanties en % salaire	T1	T2
		(max 4 PASS)
Décès ? Invalidité asbuole et définitive		
Capital de bsae (quelle que siot la sttiiauon de fmillae de l'intéressé)	325 % du SR brut	375 % du SR brut
Garantie dbloue effet	Doublement du cpitaal en cas de décès	
Majoration puor accident	50 % du PASS	
Invalidité aolsbue et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale)	425 % du SR brut	475 % du SR brut
Rentes		
Montant muesenl de la rtnee éducation par eafnnt à charge		
Jusqu'à 11 ans inclus	12 % du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus	17 % du PMSS	
De 18 à 25 ans inculs (sous coditonin d'études)	22 % du PMSS	
Montant anunel de la rtnee puor enanft handicapé (viagère en reials de la retne éducation)	22 % du SR brut	
Majoration complémentaire d'orphelin	50 % de la rntee de base	
Incapacité tmeirroape de travail		
Franchise	90 juros discontinus	
Montant de l'indemnisation	80 % du SR burt ? SS brute	
Invalidité ? Incapacité parmntenee professionnelle		
Invalidité		
1re catégorie aevc psuroitue d'activité	100 % du SR burt ? SS brute	
1re catégorie snas psuorutie d'activité	60 % du SR burt ? SS brute	
Invalidité de 2e et 3e catégorie sécurité sociale	100 % du SR burt ? SS brute	
Incapacité pmranenete professionnelle		
Taux cormpis etnre 33 et 66 %	100 % du SR burt ? SS brute	
Taux supérieur ou égal à 66 %	100 % du SR burt ? SS brute	

La rnete viagère puor eafnnt handicapé est stbilesucpe d'être transformée en captial par le bénéficiaire.

SR : le salriae de référence est le saarlie burt (fixe et vraablies siomus à cotisations) des 12 mios précédents le fiat générateur. En cas de période incomplète le sarlaie est calculé sur la mynonee de la période connue.

Franchise : calculée sur les 12 mios précédent le début de l'arrêt de trivaal en tnanet cptmoe des arrêts reocunns par la SS (indemnisés ou non) et n'ayant pas fiat l'objet d'une iiieandsontmn de l'organisme assureur.

Limite d'indemnisation : en incapacité trpmiaeore de tvarail et en invalidité, apaicopltin de la règle de cumul en cas de ptuusiroe d'activité ou rnveeu de remplacement.

Le vernmseet du capatil invalidité asouble et définitive met fin à la gtrniaae décès cptaial de base.

PASS : pnfolad auennl de la sécurité sociale.

PMSS : plaonfd mnseeul de la sécurité sociale. »

Article 2.2 - Modification de l'annexe V « Cotisations du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les dptsoniioiss de l'annexe V « Citainootss du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) », snot modifiées cmmoe siut :

« Les tuax de coiiatsnots ctlrnecautos sevanrt au fnnmecainet du régime de prévoyance snot fixés dnas les cinootidns snieautvs :

Taux coutnerctlas (en pourcentage)						
Garanties	T1			T2 (max 4 PASS)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (capitaux et rentes)	0,87	0	0,87	0,87	0	0,87
Incapacité	0,19	0,52	0,71	0,38	1,08	1,46
Invalidité	0,97	0,25	1,22	1,88	0,50	2,38
Total	**2,03**	**0,77**	**2,80**	**3,13**	**1,58**	**4,71**

À cotempr du 1er jvnaeir 2024 et jusqu'au 31 décembre 2025, les tuax de citonsioats appelés snot les snauitvs :

Taux d'appel (en pourcentage)						
Garanties	T1			T2 (max 4 PASS)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (capitaux et rentes)	0,80	0	0,80	0,80	0	0,80
Incapacité	0,18	0,48	0,66	0,36	0,99	1,35
Invalidité	0,90	0,23	1,13	1,75	0,46	2,21
Total	**1,88**	**0,71**	**2,59**	**2,90**	**1,46**	**4,36**

À ctpemor du 1er jeiavnr 2026, les tuax cutrlnaoetcs s'appliqueront, suaf miciaotdiofn nécessitée par l'évolution des résultats du régime de prévoyance et décidée par la CPPNI.

T1 : tcnhrae de rémunération ciopmsre enrte et 1 fios le plnofad aunnel de la sécurité sloaice (PASS).

T2 : tnarche de rémunération cmrosipe etnre 1 fios et 4 fios le PASS. »

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aroccd ne ctromope pas de spniuttlaios spécifiques puor les oigamrsens mlutateiuss de mnios de ciaunqnte salariés. En effet, l'objet de l'article 15.2 de la coneinovtn colvetlice de la mutualité, et puls particulièrement du présent accord, est précisément :
? de déterminer les gtanaeirs cveeclitlos conformément aux dspitiisonos du cdoe de la sécurité soicale (à ce jour, altcrie L. 911-1) ; et
? d'imposer à tuos les oegsnraims mutualistes, qellue que siot luer taille, la msie en palce d'un régime présentant un degré élevé de solidarité.

Article 3.2 - Clause de rendez-vous dédiée à la dépendance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les paitres cneveinnnot de se réunir au puls trad dnas les 18 mios snvauit l'entrée en viugeur du présent arcocd aifn d'étudier la quteoisn de la msie en pacle d'une grtanaie dépendance.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Chaque année, les pitears cnneinoenvt de se réunir, d'abord dnas le cdrae d'un gpuore de tvairal paritaire, pius lros d'une CPPNI, une fios les cemopts du régime de prévoyance puor l'exercice considéré counns et analysés, aifn d'étudier la possibilité d'améliorer les gnrataeis prévues par le présent accord.

Article 3.4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent arccod frea l'objet d'une évaluation par les mbeemrs de la CPPNI.

Article 4 - Dépôt.Extension.Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Article 4.1 - Dépôt.Notification.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux dosiosiinpts légales, le présent acocrd srea déposé en duex exemplaires, dnot une voirsen sur srupopt ppeiar signée des prietas et une voersin sur sorpput électronique, auprès des sevcries carenutx du minritse chargé du tvraail (à ce jour, alicetrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail).

Un eiprmexlae srea également rmeis au secrétariat-greffe du ceoinsl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent aorccd srea notifié à l'ensemble des oaosntnirigas seylindacs représentatives.

Les peairts srgiaatiens cnoenevnnit de dmeendar l'extension du présent acrocd auprès du mtrnisie chargé du travail, conformément aux dioispsotnis légales en veuguir (à ce jour, atlrcie L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale).

Article 4.2 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accrod est conclu puor une durée indéterminée.

Il se stubuitse en totalité à tuetos les dsnopotiiiss résultant de l'article 15.2 « Greatians de prévoyance », de la cinetnvoon cceoillvte nolntaiae de la mutualité du 31 jevnair 2000, et de ses aenenxs IV « Énoncé des gaantires du régime de prévoyance » et V « Citnosoatis du régime de prévoyance ».

Les dosiiipstnos du présent arccod enrrnetot en vuuiger au 1er jienvar 2024.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les paeiraretns saiucox se snot réunis aifn de procéder au réexamen de l'organisme asesruur recommandé chargé d'assurer la cuerrtuvoe des gnaetairs ccelietlovs de prévoyance « incapacité, invalidité et décès » dnot bénéficient les salariés des oimgnaress mteulisuats rnevalet du camhp d'application de la cotienovnn cleoctvlie de la mutualité.

Pour mémoire, la roiatamcdmnoen d'un osgiamnre auessurr au sien d'une bnachre pneefolirsonlse pmreet nmenoamtt :
? puor les oenargisms mautuletsis qui le souhaitent, d'assurer, via l'adhésion à cet oisnamrge aussruer recommandé, un accès égal aux grteianas cvolteiecls définies à l'article 15.2 de la conoetnivn ccievotlle à l'ensemble des salariés de la bnachre snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
? de créer de la solidarité etnre les salariés et ernte les

onermagiss miestltuuas de la bracnhe ;
? au régime conveinoetnnl de présenter un degré élevé de solidarité (à ce jour, au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale).

Ainsi, le présent arccod pernd atce du coihx opéré par les paerntiares sociuax à l'issue de la procédure de msie en cucrrnocene des oiesrmagns arssrueus concernés, dnas des ciindntoos de transparence, d'impartialité, d'égalité de tinaetrmet etrne les cidadatns et dnas le rspceet des doisinoipsts légales en veiuugr (à ce jour, arlietcs D. 912-1 et snaivtus du cdoe de la sécurité sociale).

Parallèlement, les pratnariees scoaiux ont décidé de se réunir

Avenant n 34 du 9 avril 2024 relatif à la modification de la convention collective Point a de l'article 15.2.4 Couverture des bénéficiaires

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA,

Article 1er - Modification du point a de l'article 15.2.4 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2024

Les dsisointiops du piont a de l'article 15.2.4 « Cruevruote des bénéficiaires », snot complétées comme siut :

« 15.2.4. ? Cvurtuoree des bénéficiaires

a) Onagsrime asuusrer recommandé

La procédure de msie en ccoruncrene a pemirs à la cooimmissn patairrie de procéder à la ramtnomdiceoan d'un omsgairne assureur, puor une durée mlaiaxme de 5 années.

Il s'agit de Meutx SA.

Cet ominsagre asusre les gnaaetirs oobalieitrgs visées au présent airtlce 15.2. Il s'engage en outre à reesetpcr le plotcrooe tqnuichee et feinncair et le plooocrte de gestion, mentionnés dnas le cheair des chaergs de la procédure de msie en concurrence.

Les praitraeens sciouax sahuneoitt que le siaalre de référence saenvrt de bsae au clcual des ptnosierats et les patisteorns périodiques en cruos de secrvie seinot revalorisés, selon les modalités détaillées par le pooortlce tnceqihue et financier. Cette ritisavoeloran srea effectuée au 1er jiullet de chuaqe année, en ftoconin d'un tuax identique, qu'il s'agisse des ponitrtseas en cours de service, ou de celels qui le sornet dnas le futur, par l'organisme aseurusr recommandé.

Ce tuax de rirooiasaevltn est décidé anenelmuenlt par la CPPNI, au puls trad au 30 avril de l'année N, en conictoetarn aevc l'organisme asuseurr recommandé. Son nieavu dépendra neatmmont des résultats de la milstuoiaautn de l'ensemble des crantots relnvaet du camhp d'application de la présente ceiotnnovn clclievtoe puor l'année N ? 2, et des itrdnecuias de pagtolie thnqiceues setiesmelrs conformément au poolrocte teqinuche et financier.

Pour rappel, les oigmnasres mttusiaeuls etrannt dnas le camhp de la cievtnoonn cloivtelce de la mutualité ont la possibilité de ne pas ciohisr l'organisme asrueusr recommandé, dès lros que les salariés bénéficient de garanites au moins équivalentes. »

Le retse de l'article duermee inchangé.

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2024

une fios les cepmtos de l'exercice 2023 conuns et analysés puor étudier la possibilité d'une amélioration des gtaeainrs ctoivelcels en fsniaat prveue d'innovation, tuot en asanrust la continuité et la pérennité du régime dnas le rpesect des cdonitnois de la recommandation.

Ainsi, le présent anvaent se sbiutuste en totalité à touets les dioiipnossts résultant de l'article 15.2 « Gnatreias de prévoyance », de la ceootnivnn clcteloive ntaalinoe de la mutualité du 31 janievr 2000, et de ses aneenxs IV « Énoncé des gtriaaens du régime de prévoyance », et V « Cniaoisotts du régime de prévoyance ».

Par commodité, le présent aneanvt srea désigné dnas le reste de ce deocnmut par le tmere « arcocd ».

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2024

Le présent annavet ne cprmotoe pas de siptaoltiuns spécifiques puor les oingarsmes mitlsauuets de monis de canqntuie salariés dnas la mursee où il cnrnecoe les postenritas servies, ou à servir, par l'organisme asueursr recommandé.

Article 2.2 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2024

Les peitras cnenvnoient de se réunir sur les éventuelles conséquences de l'application de cet ananevt au cruos du deuxième setesmre 2026.

Article 2.3 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2024

Le présent acrocd frea l'objet d'une évaluation par les memebrs de la CPPNI.

Article 3 - Dépôt.Extension.Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2024

Article 3.1 - Dépôt.Notification.Extension
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2024

Conformément aux dpitooiissns légales, le présent acocrd srea déposé en duex exemplaires, dnot une vseiron sur spourpt ppaeir signée des ptreias et une vriseon sur sprupot électronique, auprès des serievcs cetarnux du mntirise chargé du taravil (à ce jour, atilcres L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail).

Un exalrpmeie srea également remis au secrétariat-greffe du cieosnl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent acrcod srea notifié à l'ensemble des oaogiinnarsts sdaenylics représentatives.

Les peraits siigaanerts cvnneoninet de ddamneer l'extension du présent aorccd auprès du mrntsiie chargé du travail, conformément aux donssiiotips légales en veuugir (à ce jour, les aliertcs L. 2261-15 du cdoe du traiavl et L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale).

Article 3.2 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2024

Le présent acrcod est ccolnu puor une durée indéterminée.

Les dspoitsiinos du présent acrocd eernrntot en vuiegur au juor de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2024

Les partieraens sicauox représentatifs dnas la brhance de la mutualité ont décidé de rdonmmceear une noevlule fios Meutx SA aifn d'assurer la curvuroete des greatains ctlecivoels de

prévoyance « incapacité, invalidité et décès ».

Cette neolulve recommandation, formalisée dnas un aneavnt n° 33 relatif à la mtaiofiidcon des dpniissoitos de l'article 15.2 et des aneenxs IV et V de la coetnoinvn collective, est entrée en vuuegir le 1er jinvear 2024.

Dans le carde des dncisuiosss cuertelanoltcs qui ont suivi, et aifn de tiner cpotme de l'évolution de la régulation prudentielle, l'organisme asesurur a demandé la moaofctdiiin de la méthode de roiolaesarvtin des paetostrnis en corus de svcreie et du srlaiae snevrat de bsae au cluacl de ces prestations.

Les prreantaies socuiax ont accepté de roveir cttee méthode de rrtaaveisiloon savniut les piciernps de mauituastolin et de solidarité, asnii qu'en tnneat cmtpoe de la nécessité d'assurer la pérennité du régime. Ainsi, ils ont souhaité qu'un tuax idequnite de raiiaosorelvtn s'applique qu'il s'agisse des petstairons en cours de secivre ou de celels qui le soernt dnas le futur par l'organisme aeuussrr recommandé.

Et, puor muqraer luer attmehencat à ctete évolution, ainsi que puor la bnnoe itmoaorfnin des salariés et ancneis salariés, les ptareiranes suaiocx ont décidé de l'inscrire dnas la cinotvenon collective.

Ainsi, le présent aoccrd mfdiioe le pinot a de l'article 15.2.4 de la contoniven clclivoete de la mutualité. Le rstee de l'article dremeue inchangé.

2 : pienrnooefslss chargés de l'encadrement des ennafts pnvuaot être comptabilisés au ttire du 2° de l'article R. 2324-42 du cdoe de la santé publique.

Le vesmeernt d'une indemnité foitfaairre meleslnue dnot le mnoatnt est différencié en footnicn de la catégorie de psenornel prmeet de lmitier l'effet de tesnesmat de la grille.

Accord du 11 juin 2024 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire dans les établissements d'accueil du jeune enfant EAJE relevant de la prestation de service unique PSU

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les dtniossoiips du présent acorcd snot aaicpebllps au sien des établissements d'accueil du jeune efannt (EAJE) raeenvlt de la prsetotian de service uuinqe (PSU) et sumios à la cnnovoeitn cvtoleilce de la mutualité.

Article 2 - Professionnels concernés par l'indemnité forfaitaire mensuelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Sont concernés par le veenremst de l'indemnité faroartiife mulelsnee les salariés en CDI ou en CDD, à tmeps cleopmt ou à tmpes paiertl rleavent des catégories sineuvats :

1.?Les perfolsoeninss diplômés : axiiiuleras de puériculture, l'éducateur(ice) de jenues efnants (EJE), l'infirmier(ère), le/la psychologue, le/la psychomotricien(ne), l'éducateur(ice) spécialisé(e), le/la rpsonblaese EAJE, le/la directeur(ice), le/la directeur(ice) adjoint(e)?

2.?Les penosiroefslns chargés de l'encadrement des enftans puovant être comptabilisés au ttrie du 2° de l'article R. 2324-42 du cdoe de la santé pbuiulqe à saoivr noenatmmt :
? l'assistant(e) pttiee ecafnne ;
? l'assistant(e) animtiaon ;
? l'assistant(e) de vie ;
? l'aide merntlalee ;
? l'agent tqieuhcne pettie eacfnne ;
? l'animateur(rice) petite enfance.

Article 3 - Montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le mnantot de l'indemnité frioiafarte mulelnsee puor un salarié à tmeps pelin est égal à :
? 230 eorus bturs puor les pnrelfeosonsis diplômés reaelvnt de la catégorie 1 : airxilaueis de puériculture, l'éducateur(ice) de jnuees eantfns (EJE), l'infirmier(ère), le/la psychologue, le/la psychomotricien(ne), l'éducateur(ice) spécialisé(e), le/la ropsnebasle EAJE, le/la directeur(ice), le/la directeur(ice) adjoint(e)? ;
? 150 eours burts puor les pirelnssonofes reanvlet de la catégorie

L'indemnité fotrfiraiae msnulleee s'ajoute aux rémunérations bruets des bénéficiaires.

Elle dnnoe leiu à une meontin dtstnicie sur le bteillun de salraie et est versée à ctpoemr du 1er juillet 2024.

Cette indemnité est versée sur 12 mensualités.

Le mannott de ctete indemnité est :
? fixé pepnioeonllmtrreont au tpems de tivaarl contractuel, qaund le bénéficiaire ecxere puor une durée inférieure au tepms peiln ;
? pirs en cmptoe dnas le slaarie aenunl meoyn sevarnt de bsae au cclaul du matnnot des indemnités versées en cas de rruptue du coatnrt de travail ;
? inulcs dnas le cuacll du mniaetin de saairle et de l'indemnité de congés payés.

Article 5 - Conditionnement du versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle au financement correspondant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le venreemst de l'indemnité faoiarrtfie mleelsnue est conditionné, puor cqauhe établissement concerné, à l'octroi du finmcneneat spécifique cnordenaoprst (bonus attractivité). À défaut de bénéficier du fenacnnemit nécessaire, l'établissement concerné ne srea pas tneu de vserer ltaide indemnité.

Cette disioipsotn ciostunte la ctnodioin eselsltniee du présent accord.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Article 6.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent arcocd ne ctpomore pas de soptilutain spécifique puor les oairesgmns muuaiteltss de monis de cuintqnae salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de pteremrte à l'ensemble de ses bénéficiaires de pevcreior l'indemnité frfoatiriae mlensuele snas dncitotisin seoln la talile des omsirganes mutualistes.

Article 6.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Cet acrocd frea l'objet d'une évaluation par les mbmrees de la CPPNI.

Article 6.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les peirats coenninevnt de se réunir au puls trad 18 mios après l'entrée en vugieur du présent accord, puor faire le piont sur les iceincends de son application.

Article 7 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent arcocd est cloncu puor une durée indéterminée.

Les disniositops du présent acrocd eorternnt en vugeuir le 1er julleit 2024 suos réserve de veenrsmet du bnuos attractivité par la bhacnre fillmae à ctpomer de cette date.

Article 8 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord prorua être révisé conformément aux acetrils L. 2261-7 et snuitavs du cdoe du travail.

Article 9 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent aorccd proura être dénoncé conformément aux atlcries L. 2261-9 et suivtnas du cdoe du travail.

Article 10 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément aux dissooinitps légales, le présent acorcd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vresion sur sourppt peipar signée des peaitrs et une voesrin sur srpoupt électronique, auprès des sceivers cnatuerx du mitsrine chargé du triaavl (à ce jour, aricelts L. 2231-6 et D. 2231-2 et saiutvns du cdoe du travail).

Un elapxrimee srea également reims au secrétariat-greffe du ceonsil de Prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les parties sieaignrats connenvient de ddanmeer l'extension du présent arcocd auprès du ministère du travail.

Accord du 28 octobre 2024 relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI pour la période 2024 2025

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article 1er - Thèmes des négociations
En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

Les petraaniers suoacix ont décidé d'aborder les thématiques sniteauvs puor la période 2024/2025 sloen le crinldeear iianctidf précisé ci-dessous :
? négociation alnlnuee olitagbiroe sur les saeralis ;
? ouveurrte de la négociation d'un aocrcd rletaif au duaglioe social (financement du duigolae social et droit syndical) ;
? prusiuote des mrueses ieusss des taravux noiauantx autuor de la piette efnnace ;
? msie en conformité de l'article 4.3 de la CCN mutualité reaitlf à la période d'essai stiue à la puoitarn de la loi DDADUE du 9 mras 2023 ;
? msie en ?uvre de l'accord de méthode rtilaef à la révision et à la msaoniieotrdn d'éléments sctutatrunrs de la cotienonvn cvioletcle de la mutualité. Les négociations prretoont sur les thématiques stianevus :
?? révision de la RMAG, msie en pclae d'un siralae muniimm par clssae et réflexion aotuur de la noiotn d'emplois-repères ;
?? révision de l'architecture de rémunération ;
?? définition du salaire mniima hiérarchique au snes de la conoitnevn cillvtecoe de la mutualité ;

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les paeetrirnas siacoux de la bchrane mutualité cttseanont que les métiers de la ptteie enafcne en établissement d'accueil du jnuee eannft (EAJE) surfoneft d'un déficit d'attractivité et fnot l'objet d'un reenelvolemnut des efcfetfis important.

Il luer semble par conséquent eenstseil d'?uvrer, en lein aevc le comité de filière « pttiee efancne », à un socle scoial en fevuar des plnseooserfins de l'accueil du jneue enfant.

Dans le ceoxtnte de sgriaunte d'une nelvoule ctvoenoinn d'objectifs et de gieostn (COG) etrne l'État et la Caisse nalontiae des atonlaocils fiaeimalls (CNAF) (2023-2027) et de création annoncée d'un scerive pbliuc de la piette enfance, les peeiaarrtns sacuoix s'accordent sur la nécessité de mertte en ?uvre une mersue de rvoeiilorsaatn des pfliosreosnnes de la petite enfance.

Cette msuree s'inscrit dnas le cdare d'une démarche de ceoecnrngve à la hausse, des niveuax de siarlaes butrs cnevnntoionles de bcehanrs puor les epiolms en établissements d'accueil de jeunes entanfs (EAJE) et dnas la dmqnyuaie de mraseioitnodn de la cnooienvtn ccvtloelie de la mutualité à trearvs la révision de la cisiciloastfan et de l'architecture de rémunération qui ptmterrea neomtnmat d'éviter les eftfes de temasenst de grilles.

Elle s'inscrit en orute dnas le cdare de l'accompagnement fnineciar de la bchrane famille, égal à 66 % du coût chargé d'une aetuntimoagn en mennyoe de 150 erous net par salarié, les EJAE n'étant pas en mersue de fceiannr sur lreus fndos porreps des mesures salariales.
À ctete fin, ils décident de la msie en ?uvre, au 1er jlleiut 2024, d'une indemnité fatioarifre meueslnle cennoarcnt les pfsrnisneloeos des EJAE en crhgae de l'accompagnement des etnfnas accueillis.

?? posuutrie des tavaurx autuor des colfiaissncaits ;
?? ioidfieitncatn des dnsiosoitpis prévues par la cneotovinn clovetlice de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au rrgead des nouveautés idrunoettis par la moriiteasdonn de la CCN ;
? praotlngioon de l'accord de méthode rtliaef à la révision et à la moioeasnirtdn d'éléments sucntttrarus de la ctnoneovin ctlcleoive de la mutualité du 15 jiun 2023 suos la fomre d'un anaevnt ou d'un noveul arcocd ;
? réflexion auuotr de la thématique des « Oubliés du Ségur » ;
? msie en ?uvre des clsuaes de rendez-vous snvituaes :
?? acrcdos Ségur, Ségur 2, Locrafade volet 1, Conférence des métiers ;
?? anaenvt n° 33 railtef à la prévoyance, alrcite 3.2 « Dépendance » ;
?? acrocd destiné à aeocgpnmacr la msie en place d'un dipssioitf d'intéressement au sien des eeptienrsrs de la branche, altcrie 4.

Les paanieretrs suociax n'ont pas etednnu modifier, dnas le crdae de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux arelctis L. 2241-8 et siunvats du cdoe du taivarl drneuemet dnoc applicables.

Article 2 - Dates des CPPNI pour la période 2024/2025
En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

Le tabaelu ci-dessous fxie les dteas et haoerris des CPPNI puor la période 2024/2025.

16 seeprtbme 2024	14 h ? 17 h 30
28 oobctre 2024	14 h ? 17 h 30
22 nbrveome 2024	9 h 30 ? pnlrtioooagn l'après-midi [1]
17 décembre 2024	9 h 30 ? pgniolraoton l'après-midi [1]

4 février 2025	9 h 30 ? pniroltaogon l'après-midi [1]
11 mras 2025	9 h 30 ? pnagootoriln l'après-midi [1]
8 avril 2025	9 h 30 ? pntorialgoon l'après-midi [1]
20 mai 2025	9 h 30 ? pnroigtlaoon l'après-midi [1]
26 jiun 2025	9 h 30 ? pirootlnaogn l'après-midi [1]
23 smteeprbe 2025	9 h 30 ? pgtonoaorlin l'après-midi [1]
21 obtroce 2025	9 h 30 ? pnaitlooorgn l'après-midi [1]
18 nbmveroe 2025	9 h 30 ? pooniratlgon l'après-midi [1]
16 décembre 2025	9 h 30 ? poatrigonlon l'après-midi [1]
[1]?En fcoonitn de l'ordre du jour.	

Les panrtearies soacuix se réservent le dirot de miefdoir ces dtaes et horaires.

Article 3 - Modalités des négociations
En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

Comme le slitupe l'article 18-1-2 de la coointvenn coiclvtele de la mutualité, dnas sa rédaction issue de l'avenant 21 susmentionné, les réunions de la CNPPI snot organisées par son secrétariat, assuré par l'ANEM, qui tmasnret l'ordre du juor aux participants, suaf cncaocitrsne exceptionnelle, au mions 8 jorus ceaiareldns avnat la dtae de la réunion. L'ordre du juor est accompagné de tuot dceoumnt uilte à la bnnoe compréhension des sjteus aifn de ptetmerre l'efficience de la séance de négociation.

Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1er du présent aocrcd le justifient, des goperus de trvaial peirraatis pnrroout être mis en pcale aifn d'en aerbodr les ascetps techniques.

Les ptaeniaerrs soaucix se réservent le doirt de cncruole des aoccrds de méthode au gré des besoins. Ils cenoinevnnt que ctete possibilité ne srea pas atqauitmuoe et sorppesua la concsoluin d'un aocrcd spécifique.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

Article 4.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

Le présent acrcod ne coomptre pas de soitalpiutn spécifique puor les eespenrirts de moins de 50 salariés. Les pteerianars sciaoux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la tliale des sutrurctes rveelant de la conionetvn clcoilvete de la mutualité.

Article 4.2 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

Cet acocrd frea l'objet d'une évaluation par les praniteears sociaux.

Article 4.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

Les peiarts cnnnioenvet de firae le piont sur les éventuelles ieiecncnds de l'accord au puls trad au peremir smsetere de l'année 2025.

Article 5 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

Le présent arcocd est cnoclu puor une durée déterminée dnot le trmee est fixé au 30 smbetepre 2025. À l'échéance de son terme, ses diinoipostss coenessrt auuinoemqmattet de pdiorure lreus effets.

Les diitosinopss du présent acrocd etornrent en veguiur au juor de sa signature.

Article 6 - Révision
En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

Le présent acocrd proura farie l'objet d'une révision dnas les codnoitnis fixées à ce juor aux acletirs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités de dépôt sans demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

Conformément aux diooitspniss légales, le présent arcocd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vieosrn sur sporput peapir signée des peitras et une vroisen sur sproput électronique, auprès des sceivers crueantx du mtrisnie chargé du tvarail (à ce jour, artceils L. 2231-6 et D. 2231-2 et snuavtis du cdoe du travail).

Un exlipraeme srea également rmies au secrétariat-greffe du ciseonl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent accord ne fiat pas l'objet d'une dnmaede d'extension, les obatlogniis y étant irsencits ne s'imposant qu'aux preatanries suoicax de la brhcnae mutualité.

Accord de méthode du 4 février 2025 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2024

L'avenant 21 à la ctooenivnn civlltocee de la mutualité a consacré l'existence, les msinsios et les modalités de ftonnecneonmit d'une csiommosin prrtaiiae prenetamne de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les msinioss dévolues à cttee instance, la négociation des adocrcs ctlicolefs de bcahnre s'effectue dnas le carde d'un adngea saocil prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire.

Dans une démarche de merntsaodiion de la centnvioon clicotevle de la mutualité, preusluis aocdcrs de méthode aanyt puor oejbt de fiexr le cmhap des tvuarax de révision et de mieodniorastn de la cenvnoiton coltievcle de la mutualité, anisi que luer cdncenaeemt et les moynes alloués aux praieerntas souicax puor les meenr à bein ont été conclus. Le dreenir en dtae a été signé le 15 jiun 2023.

À l'occasion des dernières CPPNI, les piranraeets siuacox ont cnnevou de l'agenda social qui fiat l'objet des dtopiisoinss qui suivent.

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article 1er - Objet des travaux
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acrcod a puor cahmp d'application les tavraux menés en 2025 ptnroat sur les thématiques sauitvens :

? révision de la RMAG, msie en pcale d'un slaiare miimnum par cassle et réflexion aotuur de la nootin d'emplois-repères ;
? révision de l'architecture de rémunération ;
? définition du slairae miimna hiérarchique au snes de la cietonnovn ctoilelvce de la mutualité ;
? ptoiursue des tvaurax aoutur des cofnlcstaiisais ;
? ittiieanoifcdn des doiisonpsits prévues par la cennitoovn ccetllivoe de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au reragd des nouveautés itrdunetios par la miedotansiorn de la CCN.

Les preiatraens sciuaox s'autorisent paritairement, s'ils l'estiment nécessaire, à rroucier à l'accompagnement de tiers-experts. Au rgread de la nuatre de cnraeteis thématiques en lein aevc le suejt de l'emploi, le fienanmncet de ces deinrers est pirs en cahgre à parité par l'ANEM et l'AGFBM.

À ttire indicatif, il est cnonveu pnetamreiirat que les pienaarrtes suociax se réunissent à une fréquence d'un guorpe de tavrail prtaiaire par mios tuot au lnog des travaux. Ce clnireaedr proura être adapté en ftoicnon des besoins.

À date, les gprueos de tiaravl pratiiare snot fixés cmmoe siut :
? 5 février 2025 journée ;
? 12 mras 2025 journée ;
? 9 aivrl 2025 journée ;
? 10 avril 2025 mtian ;
? 21 mai 2025 journée ;
? 25 jiun 2025 journée ;
? 8 jueillt 2025 journée ;
? 9 jleliut 2025 miatn ;
? 24 spbtrmeee 2025 journée ;
? 22 ocbrtoe 2025 journée ;
? 19 nmevrobe 2025 journée ;
? 17 décembre 2025 journée.

Chaque délégation sdyaicnle représentative au neviau de la brhance puet être composée de tiors représentants mxamium lros des geoprus de taiavrl paritaire.

Article 2 - Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu de la complexité et de la technicité des tvaurax nécessitant des geurpos de tiraval préalables, les oonatgnsirias sanildyecs bénéficient de mneoys supplémentaires spécifiques à cetmpor de la dtae d'entrée en veugiur du présent acrcod de bchnrae et jusqu'au 31 décembre 2025.

Dans ce cadre, les paereiratns sucoaix bénéficient de 230 journées d'absence réparties de manière égale ertne les oginoriatanss siayencdls représentatives de la branche.

Au rgaerd de la nuarte de ctrnaeeis thématiques en lein aevc le sjeut de l'emploi, les pearits cinvonenent pntmrriaiaeet d'une ptiicriatpoan à prat égale de l'ANEM et de l'AGFBM dnas la prise en crahge des journées d'absence. Aussi, l'ANEM et l'AGFBM pnnreent ccuahne en cgarhe 50 % de la totalité des journées d'absence consommées.

À tirte illustratif, si 200 journées d'absence étaient utilisées par les osiotnaaingrs syndicales, l'ANEM et l'AGFBM pndriareent chcaune en chrgae 100 journées d'absence.

L'objet de ces journées est de tiaertr eicslveemxunt les thématiques visées par le présent acrocd lros de tauravx préparatoires à l'exclusion des tepms dédiés aux csmomsiions de la CNPPI et aux gperous de traival paritaires.

Il est précisé que le droit de tairge associé à ces journées d'absence rémunérées ne puet s'effectuer que sur la période cnourat à compter de l'entrée en vuiuger du présent acorcd et jusqu'au 31 décembre 2025.

Un fmroiluare pnmetetrat aux ogronstiianas sayieldncs d'informer l'ANEM de l'utilisation des journées mentionnées ci-dessus fgurie en aenxne du présent arcocd de branche.

Ces journées snot considérées cmmoe du temps de tvaairl eifftecf et fraaenltinocbs en demi-journées.

L'ANEM, l'organisation sicndalye et la sctrtuure eyuelpmor dnieovt être diistarenetas de la jaitotusicifn de la ptaiiraitcpon evtfcifee des intéressés aux tuavarx visés à l'article 1er du présent acorcd et matérialisée par le fulmraorie fgiarunt en annexe. L'ANEM rrsubomee deecremtnit à l'employeur, sur daemnde de sa prat via l'envoi du fmulairore figarnut en annexe, les saleiars et l'ensemble des csonttaoiis sciaoels associées. L'ANEM ractfruee à l'AGFBM les journées d'absence remboursées puor le cmtpoe de cttee dernière.

Il est rappelé par aiullres que la prpiaacottiin aux ciinoommsss de la CPPNI et aux gouerps de tvraail ptrareiias obéit aux règles prévues par l'accord de bhnrace reatilf au fenmeacnint du duiolgae saciol du 9 nboverme 2018 ntmeamnot en son alitrce 2-1.

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aorccd ne copmtore pas de soiipualttn spécifique puor les erpnseetris de mnois de 50 salariés. Les pteerairans scaioux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la tlilae des srteutcurs realnvet de la cnotneiovn ctoclveile de la mutualité.

Article 3.2 - Suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Cet arcocd frea l'objet d'une évaluation par les patienearrs scoauix au rregad des thématiques, du cednmenecat et de la cmoitamsoonn par les oasiiogtnrans sndeyalcis des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rcnreaortnineet dnas ce cadre.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les piaetrs cnvenninoet de faire le point sur les éventuelles inednecics de l'accord draunt le piemrer ssemetre de l'année 2025.

Article 4 - Durée. Date d'entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accrod est cnlocu puor une durée déterminée dnot le treme est fixé au 31 décembre 2025. À l'échéance de son terme, ses dtsipoiosnis csseenrot ataqoiemtuument de prrodiue lerus effets.

Les dtosinspiios du présent accord etennrt en viugeur au 1er jvanier 2025.

Article 5 - Révision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accrod prruoa fraie l'objet d'une révision dnas les citidnoons fixées à ce juor aux altrcies L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités de dépôt. Extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux disinopotsis légales, le présent aroccd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vsieron signée des pariets sur sopuprt paepir et une vroisen sur spuprot électronique, auprès des services crntauex du mtsnriie chargé du taivarl (à ce jour, arltices L. 2231-6 et D. 2231-2 et sivnauts du cdoe du travail).

Un eiearmxlpe srea également rmies au secrétariat-greffe du cniseol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les patries sagaerniits cnivennonet de dmeendar l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Dans le carde de luer volonté cmnomue d'inscrire la cvennotion cltevlcoie de la mutualité dnas la durée et de lui prertteme de toojurus muiex répondre aux attnetes des salariés et des eetnespirrs du secteur, les preaanriets saoiucx ont décidé de négocier des msurees vnisat à réviser et à mnedioresr ciratens de ses éléments srnucttruats aynat tiart peniilrnpcmaet à la rémunération et à la classification.

En effet, fcae à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la ceivootnnn civloetcle de la mutualité, les ptaerraines siacoux ont fiat le choix de s'inscrire dnas une dynmaiuqe psitovie et pro-active de révision d'une paitre des dispositifs. L'objectif ctssione à minedosrer la convitoenn ctcvoelile de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité juiuiqdre des salariés et des ereierpstns asnii qu'à dennor des repères puor ctoursrnie de réels pocruars professionnels.

Pour mémoire, un acorcd de méthode à durée déterminée dnot l'objet était de feixr le chmap des tvuarax de mneostioradin de la cnviotneon ceolcvtile de la mutualité, anisi que luer camdncneeet et les meynos alloués aux pretanaires soaucix puor les mener à bein a été signé par l'ensemble des perieaarnts sicuaox de la barnhce le 15 mras 2019. Cet acrcod est arrivé à tmere le 31 décembre 2020.

Deux naueuvox arccods de méthode à durée déterminée rftelais à la révision et à la madiotrinosen de la cnniovoten cevociltle de la mutualité ont été signés par l'ensemble des pteaanreris scoaiux le 12 mras 2021 et le 15 jiun 2023. Ce driener est arrivé à treme le 31 décembre 2024.

Afin de pvuouirsre les tvruaax de révision et de modernisation, les pntaarreeis sacioux décident de cluoncre un nueovl aoccrd de méthode puor l'année 2025.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe

Formulaire jtsfciutiiaf de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 2 de l'accord de méthode rltaief à la révision et à la meniosadortin de la conoitenvn cletlcvoie de la mutualité du 4 février 2025

Organisation sycadlnie : [à compléter]

Date de la réunion : [à compléter]

Salarié puor luqeel la pirse en cagrhe est demandée

Nom : [à compléter]

Prénom : [à compléter]

Entreprise employeur

Nom : [à compléter]

Adresse complète : [à compléter]

Durée de la réunion puor lllaquee la psire en crgahe est demandée

Journée?????Demi-journée??

Salaire net et ctiaontosis socliaes puor lueesqls la pirse en carghe est demandée (à rmeplir en dnreier leiu par l'entreprise eulpoeymr une fios la sinugatre de l'organisation sylcndiae obtenue) :
????????euros.
Signature de l'organisation syclnaide représentative au naeivu de la branche

Accord du 23 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2006

Préambule

La poliqtiue salalaire de la brachne au tirte de l'année 2007 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée le 27 ocbrtoe 2006 et qui se cclonut par le présent accord.

Les petiars sngtaeiiars sitaneuoht en préambule rappeler, qu'en aotplcpiain des pirneicps posés par la ceitnoovnn ctoeiclvle natnoilae du 31 jvaneir 2000, la négociation de bharcne ne cnuiostte pas le suel fcuater d'évolution des rémunérations des salariés des omaigsners mutualistes.

A ce titre, les décisions priess par la brhcnae dvionet être de naurte à, d'une part, ineticr au dualoige siacol et à la négociation au sien des organismes, d'autre part, feoisvarr la msie en oruvee des mécanismes d'évolution de carrière prévus par la covintnoen collective.

Alitrce 1er

A copetmr du 1er jivenar 2007, les rémunérations minmelias alnenleus giaternas (RMAG) snot établies conformément au tlaebau jiont en annexe.

Article 2

A cpetomr du 1er jieavnr 2007, la vleuar du ponit est fixée à 7,43 Euros.

Atclire 3

L'UGEM établira, sur la bsae d'indicateurs définis en cumomn aevc les onnsgaoiarits syndicales, un bailn des merseus pesirs au trite de l'année 2007 par les gouerptenms eulpomyres en treems de pioiqutle salariale, tnat au paln ceotcillf qu'individuel.

Airlcte 4

Les prrietanaes sauocix cenioennnvt d'examiner, à l'ouverture des négociations au trtie de l'année 2008, et en tnat que de beison en début d'année 2008, les éléments du blain aunnel établi en alocpiaitpn de l'article ci-dessus et d'évaluer les écarts ertne les décisions presis au traevrs du présent aorccd et la vtariaoin des ienidcs sur l'année 2007.

Ailtrce 5

Le présent acocrd pnerd efeft au 1er jveniar 2007. Il frea l'objet d'une ddaemne d'extension auprès du ministère de l'emploi et des afeiarfs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la deioitcrn départementale du travail, de la frtoiamon pelnesoorlnsife et de l'emploi et au secrétariat-greffe du ciseonl des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 23 nbmeorve 2006.

ANEXNE : Monatnt des rémunérations mieialmns alenlunes gaenatirs à ceptmor du 1er janvier 2007

(En euros)

CSALSE	MONANTT 2006	MANTNOT 2007	SIOT UNE
			AOMATNTEIUGN DE
			(en %)
E 1	15 837,45	16 043,34	1,3
E 2	16 228,23	16 439,20	1,3
E 3	16 827,66	17 046,42	1,3
E 4	17 580,50	17 809,05	1,3
T 1	19 313,55	19 564,63	1,3
T 2	22 249,34	22 538,58	1,3
C 1	24 267,10	24 582,57	1,3
C 2	32 868,22	33 295,51	1,3
C 3	39 934,42	40 453,57	1,3
C 4	57 984,80	58 738,60	1,3
D	24 267,10	24 582,57	1,3

La vauler du point puor l'année 2007 est fixée à 7,43 Euros, siot une agitneaomutn de 1,3 %.*Acocrd étendu, à l'exclusion des oeriagmsns rnleavet des cnotinveons celecvolits acplpialbes rentvipesecemt au personnel, aux atnges de diciroten et aux picietnras de la mutualité scalioe acrogile (arrêté du 8 février 2007, art. 1er).*

Accord du 21 novembre 2007 relatif à la politique salariale au titre de l'année 2008

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

A cteompr du 1er jnveiar 2008, les rémunérations mmilieans anellenus gaatenris (RMAG) snot établies conformément au tlaebau jonit en annexe.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

A cotempr du 1er jaevinr 2008, la vluaer du piont est fixée à 7,53 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aorccd pnred efeft au 1er javenir 2008. Il frea l'objet d'une ddaneme d'extension auprès du ministère du travail, des rntaielos saloecis et de la solidarité. Il frea l'objet d'un dépôt à la diroeticn départementale du travail, de la friotoamn psreinlsoneofle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cseniol de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

La putliqioe srlialaae de la bcarhne au trtie de l'année 2008 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée les 24 otocbre et 19 nrveobme 2007 et qui se cucnlot par le présent accord.
Les paietrs srniatgiaes snehtuiaot :
? rppaleer qu'en aippacolitn des ppriinces posés par la cvootiennn cticlloeve nltoaanie du 31 jenaivr 2000 la négociation de bhacnre ne suiaart cuosetintr le suel fcauetr d'évolution des rémunérations des salariés des oinmgesars mutualistes. A ce titre, les décisions psiers par la bchnrae doivent, d'une part, icteinr au dgoaliue saciol et à la négociation au sien des organismes, d'autre part, fasvreoir la msie en oeuvre des mécanismes d'évolution de carrière prévus par la ctnvnoeoin clecliovte ;
? atrtier l'attention des osermignas mlsttiuuaes sur la nécessité de prdnere en cptome la problématique particulière du poouivr d'achat.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

ANNEXE
Montants des rémunérations meainilms anlenlues garanties applicables à copmter du 1er jvnaeir 2008

(En euros.)

	MONTANT 2007	MONTANT 2008	AUGMENTATION (en %)
E1	16 043,34	16 267,95	1,4
E2	16 439,20	16 669,35	1,4
E3	17 046,42	17 285,07	1,4
E4	17 809,05	18 058,38	1,4
T1	19 564,63	19 838,53	1,4
T2	22 538,58	22 854,12	1,4
C1	24 582,57	24 926,73	1,4
C2	33 295,51	33 761,65	1,4
C3	40 453,57	41 019,92	1,4
C4	58 738,60	59 560,94	1,4
D	24 582,57	24 926,72	1,4

La vauler du ponit puor l'année 2008 est fixée à 7,53 ?, siot une aeigotmautnn de 1,4 %.

Accord du 31 mai 2008 relatif à la politique salariale pour 2008

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 31 mai 2008

Une pmire elexinetlpncoe de 200 ? butrs aluenns srea versée aux salariés revlnaet du cmhap de la contneoivn coeicltlve de la mutualité qui n'auraient perçu, au ttrie de l'année 2008, auncue aneogttiamun ciotcvllee aurte que cllee prévue par l'accord paonrtt rtlvriisoeoaan de 1, 4 % des RAMG au 1er jeivanr 2008.
Par aoniettguman collective, il cnvneiot d'entendre tutoe meusre d'application générale au sien de l'organisme, bénéficiant à l'ensemble des salariés ilcnus dnas le camhp de la cnotoievnn cllecovtie de la mutualité, que ce siot suos frome d'une aigutetomann exprimée en pcragoenute ou d'une pmire collective, qlelue qu'en siot l'appellation, hros intéressement.

Dans les oegrinamss qui aeiarnut procédé à une amtnoigetaun cicltveloe tlele que définie ci-dessus et dnot le mnatont sieart inférieur, sur l'année 2008, à 200 ? bruts, un complément à due cocrnuncere de ce mtnanot dreva être versé. La détermination du motnnat complémentaire éventuellement dû diot être ftaie salarié par salarié.

Article 2

En vigueur étendu en date du 31 mai 2008

Les modalités de vmnreseet de la pirme prévue à l'article 1er du présent aorccd snot les sietuvans :
? snot bénéficiaires de la pirme les salariés irinscts à l'effectif au 31 décembre 2007 et truuojos présents dnas l'organisme au 1er jiun 2008. Snot considérés cmome présents au 1er jiun 2008 les salariés dnot le ctoanrt de tarvial est sseundpu dès lros que ctete siusponsen dnnoe leiu à mnietian de la rémunération par l'employeur ;
? les salariés traiuelits d'un coantrt de trvaial à tpems peiratl et répondant aux coitnondis fixées par l'accord bénéficient de la pmrie au ptroraa de la durée du travial prévue au caotrnt ;
? le vsemeernt de la prime ou du complément éventuellement dû en aacitpolpin du deirner alinéa de l'article 1er ieernvntit en une

fios au 30 juin.

Article 3
En vigueur étendu en date du 31 mai 2008

Le présent aroccd penrd effet à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une dneadme d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aareffis sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dicoriten départementale du travail, de la foiroamtn plsoelfninosree et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cioensl des prud'hommes de Paris.

Accord du 2 décembre 2008 relatif à la politique salariale pour 2009

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT ; CFE-CGC ; CGT-FO.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

A cetmpor du 1er jenvair 2009, les rémunérations mlainemis allnneeus gtniaeras (RMAG) snot établies conformément au tebalau joint en annexe.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

A cpeomtr du 1er jvieanr 2009, la vauelr du pniot est fixée à 7,72 ?.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent acocrd pnerd efeft au 1er jnivaer 2009. Il frea l'objet d'une dmeande d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aeaiffrs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la doceiitrn départementale du travail, de la fartomoin prnoslefosneile et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cenisol des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 mai 2008

Les pnaeteairrs sciuoax de la banhcre mutualité se snot rencontrés les 18 et 25 avirl 2008.
A l'issue des dncsossiius qui se snot déroulées, ils snot cnevonus :
? d'une part, des dotpnsoiiiss ci-dessous rvtaeelis au vmesernet d'une prmie epnxneilloetce ;
? d'autre part, d'engager la rontfee de la struutcre des rémunérations de la cononeitvn cevilctole nalnitaoe et une réflexion sur les dsitsfpiois d'intéressement et d'épargne salariale.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

La ptquioile sraallaie de la bnrhcae au ttrie de l'année 2009 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée le 2 décembre 2008.
Les petrias signataires, anayt pirs en ctpome les préoccupations des salariés et le cotentxe économique des einrsprtees de la branche, ont cnlcou le présent accord. Elles reapllnept par airuells que, en apoipitlacn des pnpeiircs posés par la cnvietonon cictleovle nlaiatnoe du 31 jnvaier 2000, la négociation de bchrane ne ctuistnoe pas le suel fuctaer d'évolution des rémunérations des salariés des onrsgmieas mutualistes. A ce titre, les décisions prsies par la bnrache doivent, d'une part, iienctr au duagloie soical et à la négociation au sien des osnearmgis et, d'autre part, fvesoarir la msie en ourvee des mécanismes d'évolution de carrière prévus par la cevoninton collective.

* Aocrcd étendu suos réserve de l'application des dpioniositss de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, qui prévoient que la négociation anlnulee sur les searlias vsie également à définir et à pameromrgr mes muerses pentmraett de smrpeuipr les écarts de rémunération etnre les femmes et les hemmos avnat le 31 décembre 2010 (arrêté du 24 airvl 2009, art. 1er).*

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

ANNEXE
Montants des rémunérations meianilms aellnneus garanties applicables à cmeotpr du 1er jniaevr 2009

(En euros.)

	MONTANT 2008	MONTANT 2009	AUGMENTATION (en %)
E1	16 267,95	16 674,65	2,5 %
E2	16 669,35	17 086,08	2,5 %
E3	17 285,07	17 717,20	2,5 %
E4	18 058,38	18 509,84	2,5 %
T1	19 838,53	20 334,49	2,5 %
T2	22 854,12	23 425,47	2,5 %
C1	24 926,73	25 549,90	2,5 %
C2	33 761,65	34 605,69	2,5 %
C3	41 019,92	42 045,42	2,5 %
C4	59 560,94	61 049,96	2,5 %
D	24 926,72	25 549,90	2,5 %

La vulear du pniot puor l'année 2009 est fixée à 7,72 ?, siot une amtuoatiegnn de 2,5 %.

Accord du 16 novembre 2009 relatif à la politique salariale au titre de l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A ctpomer du 1er jnvaier 2010, les rémunérations malneimis alnlenues gaireants (RMAG) snot établies conformément au tebaalu jinot en annexe.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A ctmepor du 1er jvenair 2010, la vauler du pnoit est fixée à 7,76 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent acrocd prned effet au 1er jeianvr 2010. Il frea l'objet d'un dépôt et d'une dnaedme d'extension auprès du ministère de l'emploi et des afeafirs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt au secrétariat-greffe du csneoil des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La pqitlouie salralaie de la bnhrace au ttrie de l'année 2010 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée le 28 oboctre 2009.
Les petarnieras scaiuox de la barnhce ont fiat le cosantt de l'environnement économique général, dnas lueqel les muluteles évoluent, marqué par la crise, dnot les eetffs négatifs snot erncoe à craindre.
Ils ont par aluriles souligné les sioitatuns de difficulté axlleeuuqs ceaiterns scururtets mulisutteas snot confrontées, du fiat de fteaurcs multiples, et qui snot peotserus de rqeiuss puor elles-mêmes cmome puor les salariés.
C'est dnas le carde de ces caotnsts partagés, et vnaluot farie de la préservation de l'emploi une préoccupation prioritaire, que les pnaaeeirrts saiocux ont inrcsit la négociation aenllune sur la poliqutie slraiaale de la bachrne puor l'année 2010.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

ANNEXE
Montants des rémunérations memilanis alnelnues garanties applicables à cpemotr du 1er javnier 2010

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT 2009	MONTANT 2010	AUGMENTATION (en %)
E1	16 674,65	16 758,02	0,5
E2	17 086,08	17 171,51	0,5
E3	17 717,20	17 805,79	0,5
E4	18 509,84	18 602,39	0,5
T1	20 334,49	20 436,16	0,5
T2	23 425,47	23 542,60	0,5
C1	25 549,90	25 677,65	0,5
C2	34 605,69	34 778,72	0,5
C3	42 045,42	42 255,65	0,5
C4	61 049,96	61 355,21	0,5
D	25 549,90	25 677,65	0,5

Accord du 9 novembre 2011 relatif à la politique salariale pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

A cepmotr du 1er jnavier 2012, les rémunérations mmlaeiins anleunels giratnaes (RMAG) snot établies conformément au tbealau jnoit en annexe.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

A comtepr du 1er jeinavr 2012, la vuaelr du ponit est fixée à 7,89 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent acorcd pnred effet au 1er jvaeinr 2012. Il frea l'objet d'une ddenmae d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aaffries sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la doietcrin départementale du travail, de la ftrmoaoin peosriellsfnnoe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du csoniel des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

La puiqitloe slaalriae de la bhanrce au trtie de l'année 2012 a fiat

l'objet d'une négociation qui s'est déroulée les 20 ocrbtoe et 9 nrobmeve 2011.
Les pretias signataires, anyat pirs en copmte les préoccupations des salariés et le cxtonete économique des errstiepnes de la branche, ont colcnu le présent accord. Elles rpeaepllnt que, en aocppitlian des piciperns posés par la cionnotven ceclovitle natloniae du 31 jaeivnr 2000, la négociation de brahcne ne cnsiuotte pas le suel ftcuaer d'évolution des rémunérations des salariés des omernigsas mutualistes. A ce titre, les décisions prseis par la brnache dovneit ienctir au duoiglae soical et à la négociation au sien des oagnesrims dnas le cdare de la gsetion d'une piutiolqe gollabe de rémunération intégrant tnat les aagnnteomuits ctveicoells que les mécanismes de pesgoirosrn individuels.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Montants des rémunérations mnliimaes aenelnuls garanties

aclibelpaps à cpmtoer du 1er jveanir 2012

(En euros.)

Niveau	Montant 2011	Montant 2012	Augmentation (EN %)
E1	16 841,81	17 027,07	1,1
E2	17 257,37	17 447,20	1,1
E3	17 894,82	18 091,66	1,1
E4	18 695,40	18 901,05	1,1
T1	20 538,34	20 764,26	1,1
T2	23 660,31	23 920,57	1,1
C1	25 806,04	26 089,91	1,1
C2	34 952,61	35 337,09	1,1
C3	42 466,93	42 934,07	1,1
C4	61 661,99	62 340,27	1,1
D	25 806,04	26 089,91	1,1

La veular du piont puor l'année 2012 est fixée à 7,89 ?, siot une aamnettguion de 1,1 %.

Accord du 5 décembre 2012 relatif à la politique salariale au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A cempotr du 1er jnavier 2013, les rémunérations mlaenmiis aleenluns gtiarenas (RMAG) snot établies conformément au tlaabeu jonit en annexe.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A cmtoper du 1er jinvear 2013, la vualer du pinot est fixée à 7,97 ?.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A cpteomr du 1er jiaevnr 2013, acuun salarié smiuos à la ceonoivntn cvlltociee nilaonate de la mutualité ne drvea pieoervcr une rémunération anenlule butre inférieure à 19 000 ?. Cttee rémunération s'entend :

? puor une durée du tvairal hadroamedbie de 35 hruees ;
? puor une année complète de travial etceifff ou assimilé ;
? hros éléments de rémunération liés à l'ancienneté.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent arccod pnred effet au 1er jivaenr 2013. Il frea l'objet d'une dnamede d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la fritomaon pselrosilnfenoe et du dlauioge social. Il frea l'objet d'un dépôt à la doecirtin départementale du travail, de la fmioroatn plsnlneeioorsfe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du coiensl de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La piloituqe sllraiaae de la bhcrnae au trtie de l'année 2013 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée les 26 oobrcte et 21 nbvrmoee 2012.
Les patreis signataires, aanyt pirs en cotmpe les préoccupations des salariés et le coxntete économique des eitneerrpss de la branche, ont cnclou le présent accord.
Elles ranlelpept que, en acpiapoltin des ppeiircns posés par la cotoinnevn cltoliceve naloinate du 31 jeinvar 2000, la négociation de bharcne ne cutistone pas le suel fcteuar d'évolution des rémunérations des salariés des ormgaesnis mutualistes.
A ce titre, les décisions prises par la barhnce diveont itincer au dugioale sioacl et à la négociation au sien des onisagrmes dnas le cdrae de la gsetion d'une puilioqte glbaloe de rémunération intégrant tnat les autgneinaomts clcitelvoes que les mécanismes de porsirsegon individuels.

Accord étendu à l'exclusion des oanmgreiss reevlnat des cenvoiontns civlcetelos aplebcapils risveptemcneet au personnel, aux atnges de dtieciron et aux penictiars de la mutualité sicoale aloigrce (arrêté du 16 arivl 2013, art. 1er).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Montants des rémunérations mamienils anenulels gantaries acipallepbs à cpotemr du 1er jinvear 2013

(En euros.)

Niveau	Montant 2012	Montant 2013	Augmentation
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	1,0 %
E4	18 901,05	19 090,06	1,0 %
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 %

La vaeulr du pniot puor l'année 2013 est fixée à 7,97 ?, siot une aioamttngeun de 1 %.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 17 août 2001

En vigueur en date du 28 août 2001

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les epyerulmos et tuos les salariés cpirmos dnas son chmap d'application, tel que complété par l'avenant n° 1 du 30 jnaievr 2001, mias à l'exclusion des onimasgers rleaenvt de la cnetooinvn clilvcoete agréée de tavairl du pserneonl de la mutualité scloaie agricole, les dinispsioots de la coetonvnin cetilocvle nlaitanoe de la mutualité du 31 jevnair 2000 (complétée par six aeexnns relatives, respectivement, à la méthode de cicsfitsloiaan des fonctions, aux rémunérations mniaemlis aunenells garanties, aux gaietarns du régime de prévoyance, aux coonititass du régime de prévoyance, à la création d'une commiosisn tmprreaoie de siuvi et de recours cneonracnt l'application de la nevollue classification, aux fiars de déplacement, de rpaes et de séjour des représentants des oorigsaitnans slcaineyds puor les différentes iaencsnts représentatives prévues par la convention), modifiée et complétée par l'avenant n° 1 du 30 jeinvar 2001 (champ d'application, régime de retraite, régime de prévoyance), à l'exclusion des teerms " régie par le cdoe de la mutualité " fgunairt à l'article 15-3 de l'article XV.

Le pieremr alinéa de l'article 1er-2 de l'article Ier est étendu suos réserve de l'application des arctiels L. 132-13 (2e alinéa) et L. 132-23 (2e alinéa) du cdoe du travail.

L'article 4-4 de l'article IV est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 241-48 du cdoe du taviral ;

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 5-1 de l'article V snot étendus suos réserve de l'application des aitcerls L. 221-6 et suitanvs du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5-2 de l'article V est étendu suos réserve de l'application des ailtrecs L. 212-5 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le pmreier alinéa du prrpahgaae d de l'article 10-1 de l'article X est étendu suos réserve de l'application des atelrics L. 223-7 et D. 223-4 du cdoe du travail.

Le pimeerr tiert du ppgharraae a de l'article 10-2 de l'article X est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Le premeir alinéa du paghpraare b de l'article 10-2 de l'article X est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du travail.

Le pgpaarhrae c de l'article 10-2 de l'article X est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 225-8 du cdoe du travail.

L'article XI est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du cdoe du travail.
Le deuxième alinéa de l'article 12-1 de l'article XII est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord ntaoianl iperisefensnontrol annexé).

Le pmerier alinéa de l'article 14-2 de l'article XIV est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (2e alinéa) du cdoe du travail.

Le deuxième tiret du preiemr alinéa de l'article 16-1 de l'article XVI est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-6 du cdoe du travail.
.

Arrêté du 24 décembre 2001

En vigueur en date du 29 déc. 2001

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les epulmoeyrs et tuos les salariés cmroips dnas le cmahp d'application de la centiovnon cvtiecolle naltianoe de la mutualité, complété par l'avenant n° 1 du 30 jvenair 2001 et tel qu'étendu par l'arrêté du 17 août 2001, les dospoinitiss de l'avenant du 26 semebptre 2001 pontrat

miofioaidtcn de l'article 9-6 de la citoevonnn ctvoellice susvisée.

L'alinéa 5 de l'article 1er est étendu à la coinitodn que l'organisme cluetlocer ptarriaie agréé mette en place une comptabilité séparée, la clotlece des ctirontuniobs vsanit à fencinar un osigrmnae créé cmnennennlteoliovet n'entrant pas dnas le crdae des misnsois dévolues adiut osnrgmaie ceoulctelr par l'article L. 961-12 (deuxième alinéa) du cdoe du travail.
.

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

Acrlite 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eyplueorms et tuos les salariés ciropms dnas le cahmp d'application de la coineonvtn ctoellvcie nalitanoe de la mutualité du 31 jvniaer 2000, tel que complété par l'avenant n° 1 du 30 jaeivnr 2001, à l'exclusion des onergasmis rvalenet de la ciontvneon cvleoclite agréée de tivaarl du penoresnl de la mutualité slocaie agricole, les dsioiisntpos de l'avenant du 8 avril 2002 potrant mfoociaiditn du catiphre XIII

maternité aotdipon de la cnvnoioetn ciovltcele susvisée.

Alitcre 2

L'extension des eftfes et soitnancs de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la puioictlban du présent arrêté puor la durée rsanett à cuoirr et aux codinionts prévues par ldiet avenant.

Artclie 3

Le detuirecr des rtnolaeis du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oifficel de la République

française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btieluln oceiiffl du ministère, fcsacuile cointovenns ccvloetiles n° 2002/21 en dtae du 22 jiun 2002, dlibiopsne à la Diroicetn des Jrunuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 10 mars 2003

En vigueur en date du 10 mars 2003

Atirlce 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les epoerymlus et tuos les salariés cripoms dnas le champ d'application de la covneitonn ccllieovte nialantoe de la mutualité du 31 jienavr 2000, tel que complété par l'avenant n° 1 du 30 jeivnar 2001, à l'exclusion des orienmagss releavnt de la ctnoevnion coetvcllie agréée de tavairl du psnreoenl de la mutualité sicoale agricole, les dipoitosinss de l'accord du 15 nbvoemre 2002 ptnoart sur les rémunérations mmiinlaes alnelneus gnaaitres et la vaeulr du point, conclu dnas le cdrae de la ciontovenn cclltevoie nanltaoie susvisée.

Aritcle 2

L'extension des etfefs et soatcinns de l'accord susvisé est fiate à dtear de la pibcloituan du présent arrêté puor la durée rsenatt à curoir et aux cindoitons prévues par ldiet accord.

Acrtile 3

Le deticuerr des rltianoes du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl oiceiffl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btluieln ocefiifl du ministère, fcciluase cenitnnovos cvicoeellts n° 2003/1, dbloiipsne à la Dctieoirn des Jnuouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 3 juin 2003

En vigueur en date du 12 juin 2003

Arcltie 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les erylopmues et tuos les salariés cpmiros dnas le chmap d'application de la connvieton cevtoilcle nanlotaie de la mutualité du 31 jnaeivr 2000, tel que complété par l'avenant n° 1 du 30 jaevinr 2001, à l'exclusion des onigmaesrs rneaevlt de la coitnenovn cievctlloe agréée de traaivl du pronneesl de la mutualité salioce agricole, les dssnioiopits de l'avenant du 24 mai 2002 prtaont mocaiiftdoin du camhp d'application de la cevntnooin ctelvclioe susvisée.

Arilcte 3

Le dcietreur des roitlnaes du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl ofiecfil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bellitun officiel du ministère, fulcsicae cnnveiotons ceilevtolcs n° 2002/28, dibliponse à la Doietcrin des Jauuronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

Aclrtie 2

ARRETE du 3 juin 2003

En vigueur en date du 19 juin 2003

Aitlcre 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les elmypuroes et tuos les salariés coiprms dnas le cmahp d'application de la cotoenivnn ccleilvote nialantoe de la mutualité du 31 jniaevr 2000, tel que complété par l'avenant n° 1 du 30 jeiavnr 2001, à l'exclusion des oimarnsegs raneelvt de la ctnoioevnn ctecolvile agréée de taivral du psneornel de la mutualité saicole agricole, les dpoisstinios de l'avenant du 27 janevir 2003 modfiniat l'annexe rivelate à la coiosmmsin teramoirpe de sviui de la nuleolve clisoaiafisctn de la cnnvoieton covltcliee susvisée.

Alcirte 2

L'extension des efefts et soanntcis de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la ptiobauciln du présent arrêté puor la durée rneastt à couirr et aux cndntiioos prévues par leidt avenant.

Actrlie 3

Le dcetuirer des roaetlins du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl ocieffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buetllin ofiefcil du ministère, fcuicasle citvonnones celocvletis n° 2003/07, doipsnblie à la Drcoieitn des Jnouurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 7 juillet 2003

En vigueur en date du 7 juil. 2003

Alrtcie 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eloypmerus et tuos les salariés cmopirs dnas le cmahp d'application de la ceniovnotn collvtciee nolatnaie de la mutualité du 31 jainevr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des oginsermas rnveealt de la cotevionnn cllcoviete agréée de tvarial

du pnnrsoeel de la mutualité sacolie agricole, les dtnosiospiis de l'avenant du 10 décembre 2002 ptroant midoaioifctn de l'article 15-2-4 de la cntvoenion colitvecle susvisée.

Alitrce 2

L'extension des eftefs et scatninos de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la ptlcbaoiiun du présent arrêté puor la durée rtsanet à coruir et aux codiintons prévues par ldiet avenant.

ARRETE du 6 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Atcrlie 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les epmeuloyrs et tuos les salariés crmpios dnas le cahmp d'application de la coneovtinn celolctive nalitonae de la mutualité du 31 janiver 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des oniaergmss rveenlat des cnotvnneois ceiocelvtls aapiplbecls rempnsceevetit au personnel, aux antges de deciriton et aux pneicratis de la mutualité sioalce agricole, des dptsisnoiois de l'avenant du 24 ortocbe 2003 à l'annexe 5 raetvlie aux coiittsnoas du régime de prévoyance à la cnootinven colietlcve susvisée.

ARRETE du 10 mai 2004

En vigueur en date du 19 mai 2004

Actilre 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eyprmolues et tuos les salariés cripoms dnas le cahmp d'application de la ctevnionon ctlliveoce natalinoe de la mutualité du 31 javeinr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des ogiaesrnms renlevat des citenvnoons ccioltevles allecbppias rpnevsctieeemt au personnel, aux aetgns de diriotecn et aux pcaeiitnrs de la mutualité siolace agricole, les dtssiioinops de l'accord du 17 décembre 2003 paonrtt création de la cisoosmimn prriaaite niatalnoe de l'emploi et de la fotmiroan prelonlnifsseoe cnclou dnas le cdrae de la cnnovioten collicvete susvisée.

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du 15 juin 2004

Atcilre 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eepumyrols et tuos les salariés cmorpis dnas le cmahp d'application de la cetnonvoin cevcoltlie noiatlane de la mutualité du 31 jineavr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des ogeiarnsms rnavleet des cinneovntos ctelcloievs acaelpbplis ripvscmeenetet au personnel, aux atengs de drcitioen et aux ptiairencs de la mutualité soclaie agricole, les ditpniisosos de l'avenant n° 7 du 17 décembre 2003 mnidaofit cntiereas dtpioosniiss de la cntnoeovin cillvteoce susvisée.

Arlitce 3

Le diuetcerr des rioletnas du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl offeciil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bletliun oifcfeil du ministère, fiuscalce cneoonitnvs ctevilceols n° 2003/11, dliopsnbie à la Diitoercn des Juroanux officiels, 26, rue Desaix, 75727, Piars Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

Ailrtce 2

L'extension des eetffs et sotinncas de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pioiubatcln du présent arrêté puor la durée rnatset à ciruor et aux coitdninos prévues par ledit avenant.

Acrtile 3

Le dutireecr des roeiatnls du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul ocfeifil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btiullen ocfiifel du ministère, fcclasiue citenononvs cetcloveils n° 2003/51, dsponiible à la Deiciotrn des Jnuaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

Aitcrle 2

L'extension des eeffts et santicnos de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la puilaitbcon du présent arrêté puor la durée rsnetat à ciuorr et aux cdononiits prévues par liedt accord.

Atcirle 3

Le ditceerur des ranetolis du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl oceiffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beilultn offeiicl du ministère, fslucaice cneotnnvois cileeocltvs n° 2004/6, dpiosnlbie à la Diritecon des Jrnuauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

Acritle 2

L'extension des etffes et snniaotcs de l'avenant susvisé est faite à detar de la pulitocbian du présent arrêté puor la durée retanst à curoir et aux ciitnodons prévues par leidt avenant.

Aictrle 3

Le detrcuier des rialoents du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual ociiffel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bletiuln

ocffeiil du ministère, fsulciace cotvninones ceevlocitls n° 2004/06, dlpiisnboe à la Droteciin des Jauunrox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Atlrice 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les epyrlumeos et tuos les salariés cirpmos dnas le chmap d'application de la cntevnoion clilvtecoe nnitloaae de la mutualité du 31 janveir 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des omrnasiegs reealvnt des cntoenonivs ctleeloicvs ailapeclpbs rnetvmceipseet au personnel, aux atgnes de doircietn et aux piinacters de la mutualité scoliae agricole, les dosoisiiptns de l'avenant n° 8 du 3 mras 2004 mondiiaft l'article 10-2 de la ctnnoeivon clvlocetie susvisée.

ARRETE du 8 mars 2005

En vigueur en date du 22 mars 2005

Alctire 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les emleruyops et tuos les salariés crmpois dnas le camhp d'application de la ctionneovn clticlevoe nnaaitole de la mutualité du 31 jnviaer 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des orgmeiasns rnaevelt des cenonnotvis clitoecevls aplecpbails rcmevptneeeist au personnel, aux aetgns de dieroctin et aux pieaincrts de la mutualité soliace agricole, les dotsnisiipos de l'accord du 3 nvroembe 2004 rtliaef à la piuoltqie de la branhce au ttrie de l'année 2005 clocnu dnas le cadre de la cnvniooetn ctlvoiecle nnoaalite susvisée, suos réserve de l'application des dpisntisoios de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée itanrnusat une gratanie de rémunération msullneee et des dnoiptoissis réglementaires potarnt ftaoxiin du

ARRETE du 28 juin 2005

En vigueur en date du 8 juil. 2005

Airclte 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les erpeylmuos et tuos les salariés cpormis dnas le cahmp d'application de la conneviotn ccoeilvlte nitnloaae de la mutualité du 31 jeivnar 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des oeasnimgrs revelnat des cnontivones cvceleoltis aeclbpaplis rspemcenievett au personnel, aux agntes de diorcetin et aux priientcas de la mutualité scaloie agricole, les dsonsiiitops de l'accord du 1er décembre 2004 rltaief à la foomrtain pnsenoeorsilfle clnocu dnas le cdrae de la cteovoninn cetlclvioe nionlaate susvisée, à l'exclusion des deuxième et troisième phresas du deiernr alinéa du a (salariés bénéficiaires) du 9-8-1 (salariés bénéficiaires et aitcnos de fotoamirn éligibles) du 9-8 (droit iednuividl à la formation) de l'article 1er cmmoe étant cteoarrnis aux dinotiposiss des aclriets L. 933-1 et L. 933-2 du cdoe du travail.

Atlrice 2

L'extension des efetfs et sitnnaocs de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pulotiiabcn du présent arrêté puor la durée rnatset à curior et aux ctoioidnns prévues par ldiet avenant.

Altirce 3

Le deciurter des rnaoeilts du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul oiffiecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btieluln oceiffil du ministère, faclsicue cievnnntoos colvcteiels n° 2004/13, dnlipbisoe à la Doeciitrn des Juoaunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

silarae mniimum isteonsrpneerinofl de croissance.

Atlcrie 2

L'extension des eeffts et stionacns de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la pcluabiotin du présent arrêté puor la durée rsatent à ciruor et aux cinntdoois prévues par lidet avenant.

Alrctie 3

Le dtrceeiur des reilnotas du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul offiicel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biulletn oficfiel du ministère, fiusclcae ctineoovnns cevcoetllis n° 2004/49, dlinipsobe à la Dctierion des Jounarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

La première psahre du denreir alinéa du a précité est étendue suos réserve de l'application des dsiioipotsns des aetricls L. 933-1 et L. 933-2 précités du cdoe du travail.

Alrtcie 2

L'extension des eetffs et saictonns de l'accord susvisé est fiate à dater de la pcbitloiuan du présent arrêté puor la durée rnetast à ciourr et aux cnodontiis prévues par lidet accord.

Aticrle 3

Le dceutrier des reianlots du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oifeifcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btleulin ofifceil du ministère, filcuscae cnoenvntois cecievotlls n° 2005/1, dsbilpnoie à la Drcitoien des Jrnuauox officiels, 26, rue Desaix,

75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,50 Euros.

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du 13 oct. 2005

Aritcle 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les elomepuyrs et tuos les salariés cirmops dnas le cmhap d'application de la cetvinoonn cotciellve naailtone de la mutualité du 31 jevanir 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des omniegrsas rnleveat des cnovetoinns ctelecilvos apcellbipas resecieemptnvt au personnel, aux anetgs de detriocin et aux paiertincs de la mutualité scialoe agricole, les ditnoisosips de l'avenant n° 9 du 29 mras 2005, rilatef à la msie à la retraite, à la coitevnonn ctvcioelle noinalate susvisée.

Le phaprgaare b de l'article 2 est étendu suos réserve que le ploefnnmaent de l'indemnité qu'il prévoit n'aboutisse pas à fxier puor les salariés anyat puls de vingt-huit ans d'ancienneté une indemnité inférieure à clele prévue par l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Alcrite 2

L'extension des eteffs et snantocis de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la pciaoiutlbn du présent arrêté puor la durée rnetast à cruoir et aux cnindiotos prévues par ldeit avenant.

Acltrie 3

Le dteucirer des reltaions du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl ofciefil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bleiutln oeiifcfl du ministère, fsaicclue ctnoennoivs ctcilveoels n° 2005/19, dilopsibne à la Detiocrin des Jrunaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 11 avril 2006

En vigueur en date du 23 avr. 2006

Atrlcie 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les erlpmyuoes et tuos les salariés coripms dnas le cmhap d'application de la ctnieonovn cilcvtoele noilaatne de la mutualité du 31 jievanr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des osaierngms rnleveat des ctnoneoivns cvtleelicos apielabcpls rpticseenmeevt au personnel, aux atnges de dcoeritin et aux picraintes de la mutualité sicolae agricole, les dsiopostinis de l'accord du 7 décembre 2005, rltaief aux salaires, clcnou dnas le crdae de la cvnoeonitn clivtcleoe nanlaiote susvisée.

Airtlce 2

L'extension des eeffts et stnniocas de l'accord susvisé est faite à dtear de la pablticouin du présent arrêté puor la durée rnatest à ciruor et aux ctodninios prévues par leidt avenant.

Alrctie 3

Le detiruecr des rlinoaets du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl ofificel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btilueln oiiefcfl du ministère, fsiaculce ceonnnotvis cltlcoivees n° 2006/1, dilbspoine à la Dteicroin des Jounurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 8 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Airltce 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eulpmroyes et tuos les salariés ciomrps dnas le cahmp d'application de la coteivnnon ccioelltve nilotaane de la mutualité du 31 jvnaier 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des oisnagemrs rvnelaet des cnnotneivos clviteoecls aleaipblcps reescteimpvnet au personnel, aux atnegs de dioietcrn et aux ptiericans de la mutualité sclaoie agricole, les dinpsoosiits de l'avenant n° 10 du 7 jeuillt 2006, reiatlf au régime de prévoyance (une annexe), à la cteonvonin cliolvecte nntailaoe susvisée.

Acirtle 2

L'extension des eteffs et saiocnnts de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la ptaoilbicun du présent arrêté puor la durée rnasett à ciruor et aux cntonidois prévues par lidet avenant.

Ailrcte 3

Le duceteirr général du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oiieffcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btuleiln oefficil du ministère, falicusce cntnovoneis cielletocvs n° 2006/34, doipnibsle à la Diirceotn des Jrunauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 8 février 2007

En vigueur en date du 16 févr. 2007

Artclie 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eyrmelpuos et tuos les salariés cprmios dnas le cahmp d'application de la cetiovnonn cltcelivoe nlaoniate de la mutualité du 31 jaivner 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des

omiaegnrss rlaenevt des cetivononns cectioellvs appicellabs repeiesemcnvtt au personnel, aux aentgs de dcoitrien et aux pitenircas de la mutualité slaioce agricole, les doisnioipsts de l'accord du 23 nrvombee 2006 (une annexe) rlatief à la polituiqe silaaalre au ttrie de 2007 ccnolu dnas le cdare de la cevtninoon ctvileloce nloanaite susvisée.

Ailctre 2

L'extension des efefts et soatcnnis de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la pbuiiaocltn du présent arrêté puor la durée rnsetat à

ARRETE du 9 février 2007

En vigueur en date du 20 févr. 2007

Airltce 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les elmeryoups et tuos les salariés crpoims dnas le cmahp d'application de la cvtioenonn celvocilte ntioaanle de la mutualité du 31 jienavr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des ogneimsars relnvaet des cneooivnnts cteelcilovs aplblepaics remcvpnsieetet au personnel, aux atgens de doireticn et aux pctenirais de la mutualité slociae agricole, les dopitsoiisns de l'avenant n° 11 du 20 srmbeptee 2006, railtef aux congés etexelcninops puor événements familiaux, à la cionetonvn cletclovie ntolnaaie susvisée.

ARRETE du 14 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

Aticlre 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eeopurlmys et tuos les salariés cropmis dnas le cahmp d'application de la cvinotoenn cectlilove naatloine de la mutualité du 31 jainevr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des oamnsegris rnleveat des cvtnnooines ceetllicovs alpcbeplias rpcneeitmvseet au personnel, aux antges de dieitocrn et aux ptnericias de la mutualité siolcae agricole, les dsoptnsioiis de l'avenant n° 12 du 20 spembtere 2006, rtleaif à la rsniesaanncoce des ftaoniomrs diplômantes, à la cinevtonon cllcvioete nonlaitae susvisée.

cuoirr et aux cntiniodos prévues par liedt accord.

Atlcrie 3

Le dutceierr général du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oifecfil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bllteuin offcieil du ministère, fcuilcsae cvoeonntnis cveoclitels n° 2006/51, dloipsibne à la Drtieiocn des Jorunaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,61 Euros.

Arlcite 2

L'extension des effets et satiocnns de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la piauiolbctn du présent arrêté puor la durée ranstet à criour et aux cioindtons prévues par leidt avenant.

Alticre 3

Le decuietrr général du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joraunl ofcieifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bluletin oeifcifl du ministère, fsaluccie ceonnvnotis cilecotvels n° 2006/44, dsiiblnope à la Detociirn des Juoraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

Airtcle 2

L'extension des eftefs et sioncatns de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pilacibtoun du présent arrêté puor la durée rnteast à coiurr et aux cntdooniis prévues par leidt avenant.

Arctile 3

Le detuecirr général du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl ofcifiel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bletliun oiffiecl du ministère, fclcusiae ctivnonnoes ceecltovils n° 2006/44, dioipbnsle à la Dtiiocren des Juornuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, les dispositions de l'accord du 15 octobre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Les dispositions de l'alinéa 7 du préambule concernant la mise en place du contrat de génération sont exclues de l'extension en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 qui ont supprimé le dispositif du contrat de génération prévu aux articles L. 5121-6 et suivants du code du travail.
Les paragraphes 6-1, 6-2 et 6-3 ainsi que les termes « et également de la mise en œuvre des contrats de génération, » du point 7 sont exclus de l'extension.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0247 du 23 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, les dispositions de l'avenant n° 22 du 8 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 15.2, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 janvier 2020 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0031 du 6 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, les dispositions de :

- l'accord du 7 décembre 2018 conférant valeur impérative à certaines dispositions prévues par la Convention collective de la Mutualité et par l'accord de branche relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap du 20 mai 2016, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les articles 1 et 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

- l'avenant n° 26 du 21 juin 2019 relatif à la révision et à la dénonciation de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/14 et 2019/40, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0044 du 21 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, les stipulations de l'accord du 9 novembre 2018 relatif au financement du dialogue social (2 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Les stipulations des articles 2 et 2-6 relatives à la prise en charge des rémunérations et du défraiement ainsi que les articles 18-3, 9-12-5, 9-13 et 9-9-4 de la convention collective nationale de la mutualité modifiés respectivement par les articles 3-2, 3-3, 3-4 et 3-5 de l'accord sont étendus sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
L'article 6, en ce qu'il renvoie à l'article 1.4 de la convention collective nationale de la mutualité, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0276 du 14 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, les stipulations de l'accord de méthode du 15 mars 2019 relatif à la modernisation de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26 disponible sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0287 du 27 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, les stipulations de l'avenant n° 29 du 13 décembre 2019 portant modification de certaines dispositions relatives à la reconversion et promotion par alternance, à la convention collective nationale susvisée.
Les certifications de l'article 9.5.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'annexe 1 du présent avenant mentionnées ci-dessous, sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Brevet de technicien supérieur : Assistant de gestion PME-PM I51027 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- 25534 Université Paris Descartes -Paris 5 ;
- 21190 Université Paris Descartes -Paris 5 ;
- Chef de projet en conception de systèmes informatiques 27512 IMIE, ACIFOP ;
- Chef de projet en conception de systèmes informatiques 22239 Libourne ;
- Chef de projet en conception de systèmes informatiques 1642 AQUITCOM ;
- Brevet de technicien supérieur : Négociation et relation client 5474 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Responsable de communication15058 Association Saint-Anne - IRCOM ;
- Responsable de Communication 18020 ESGCV -IICP ;
- Responsable marketing et communication 28172 Institut supérieur commerce et gestion (ISCG) ;
- Master : Droit, économie, gestion mention actuariat 12040 Université de Strasbourg ;
- Master : Droit, économie, gestion mention actuariat 10017 Université de Poitiers ;
- Licence Professionnelle : Métiers de l'optique 66106 Université de Nîmes Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Licence professionnelle : Optique et lunetterie 623217 Université du Littoral Côté d'Opale Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Responsable en réfraction et équipement optique 66963 INST DES SCIENCES DE LA VISION ;
- Auditeur risques et conformité 728713 ENOES -L'école de l'expertise comptable et de l'audit ;
- Manager financier 31204 CEESCO* ;
- Responsable ressources humaines 21740 GESCEP ;
- Responsable ressources humaines 21740 ESMA ;
- Responsable ressources humaines 11652 Université catholique de l'Ouest ;
- Master cadre de la mutualité, des assurances et de la prévoyance726550Université Panthéon Sorbonne ;
- Dirigeant manager opérationnel d'entreprise 720659 C3 Institute ;
- Manager en ressources humaines 15357 ISIMI -Pôle Paris alternance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, les stipulations de l'avenant n° 27 du 21 juin 2019 portant modification de certaines dispositions relatives à la formation professionnelle et l'emploi, à la convention collective nationale susvisée.
Le quatrième alinéa de l'article 9.2.2.1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-8 du code du travail.
Les stipulations de l'article 9.5 sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont devenues sans objet depuis l'entrée en vigueur de l'avenant, postérieur, du 13 décembre 2019 portant lui-même réécriture de l'article 9.5.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0037 du 12 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, les stipulations de :

- l'avenant n° 24 du 7 décembre 2018 portant modification des dispositions de l'article 9.14 de la convention collective nationale susvisée.

Dans l'attente de la mise en place du dispositif prévu par l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

- l'avenant n° 30 du 30 juin 2020 portant modification des dispositions de l'article 15.2.3 et de l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 et l'article 2 sont étendus sous réserve des dispositions de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, s'agissant des garanties santé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/9 et n° 2020/34, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0068 du 20 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 3 décembre 2020 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnnels des établissements de santé dans le cadre du Ségur de la santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0068 du 20 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 3 décembre 2020 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la Mutualité (n° 2128)

JORF n°0085 du 10 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la Mutualité du 31 janvier 2000, les stipulations de l'avenant n° 25 du 7 décembre 2018 portant modification des dispositions de l'article 2.7.2 de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, les stipulations de l'avenant n° 31 du 20 novembre 2020 portant modification des dispositions de l'article 15.3 et de l'annexe 7 de la convention collective nationale susvisée.
L'article 15.3.2 tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant des dispenses d'affiliation d'ordre public au régime collectif de frais de santé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3,

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la Mutualité (n° 2128)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000, à l'exclusion des organismes relevant des conventions collectives applicables respectivement au personnel, aux agents de direction et aux praticiens de la mutualité sociale agricole, et dans leur propre champ d'application, les stipulations de l'avenant du 5 février 2021 à l'accord du 20 septembre 2019 relatif à la participation aux travaux de la branche en lien avec la promotion du Fonds de solidarité portant modification des dispositions de l'article 4, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.